УДК 378.124

Т. Борова, м. Харків

ФОРМУВАННЯ ВМІНЬ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА ЗАСАДАХ ОСВІТНЬОГО КОУЧИНГУ

Анотація. *У статті розкриваються сутнісні характеристики професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. Описуються шляхи його формування на засадах освітнього коучингу. Визначаються поняття освітнього коучингу й показуються моделі щодо ефективного застосування коучингових процедур у процесі професійного розвитку працівника.*

Ключові слова: професійний розвиток науково-педагогічних працівників, освітній коучинг, коучинг, коучингові моделі.

Аннотация. *В статье раскрываются сущностные характеристики профессионального развития научно-педагогических работников высшего учебного заведения. Описываются пути его формирования на принципах образовательного коучинга. Определяются понятия образовательного коучинга и показываются модели эффективного применения коучинговых процедур в процессе профессионального развития сотрудника.*

Ключевые слова: профессиональное развитие научно-педагогических работников, образовательной коучинг, коучинг, коучинговые модели.

Annotation. *The article describes the essential characteristics of higher education teaching staff professional development. It is found out the ways of its development in an educational coaching system. It is grounded the notions of educational coaching and it is shown the models for the coaching procedures effective application in the process of teaching staff professional development.*

Key words: teaching staff professional development, educational coaching, coaching, coaching model.

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються в житті нашого суспільства, проявляються у демократизації різних її сфер. Підвищення активності й особистої відповідальності кожного члена суспільства об'єктивно породжують суспільну потребу в модернізації освіти. Нові підходи до модернізації освіти виходять з гуманістичної парадигми в організації освітнього процесу, що передбачає забезпечення можливості вибору й самовизначення кожного його учасника та їх суб'єкт-суб'єктних взаємин. Безумовно, таку освіту може надати лише висококваліфікований, творчий, соціально активний викладач, який орієнтований на гуманістичні

цінності. Перехід навчальних закладів у режим інноваційного розвитку, втілення педагогічних й інформаційних технологій значно підвищили вимоги до професійної компетентності науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. Сучасна ситуація освіти, її модернізація не можуть протікати без постійного аналізу результатів її діяльності, оцінки та самооцінки праці викладача, що, значною мірою, показує рівень його професійного розвитку. Питання ефективного формування у викладачів вмінь постійного професійного росту залишаються актуальними. Необхідно також дослідити технології, що сприяють професійному зростанню науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

Аналіз досліджень і публікацій. Сутність педагогічної діяльності досліджувалися багатьма науковцями: Н. Гузій, І. Зимньою, Н. Кузьміною, Б. Ломовим, А. Марковою, В. Сластьоніним, В.Семиченко та ін. [1, 2, 3, 4, 7]. Технологія коучингу здебільшого досліджувалася зарубіжними науковцями у бізнес сфері (С.Дуглас та У.Морлей, П. Зеус, Дж.О'Коннор, Р.Хадсон, М.Емітер і Д.Ролкер, Р.Уитерспун і Р.Уайт та ін.). [6, 8, 9, 10,11]. Дж.О'Коннор досліджував сутність та наукову основу коучингу. Він також описав використання коучингу через нейролінгвістичне програмування. Вчені П. Зеус, Дж. Уітмор та ін. виокремлювали основні види коучингу: лайф коучинг, бізнес коучинг та адміністративний коучинг. Т. Голві та Дж. Уітмор, крім бізнес коучингу, впроваджували спортивний коучинг. Х. Пейдж, М. Чідіак, С.Колінс, Р. Кілбург займалися питанням адміністративного коучингу. В освітній сфері не було спеціальних досліджень.

Професійний розвиток працівника - одне із актуальних питань сьогодення у будь-якій сфері життя, проте, у науковій літературі не достатньо повно визначаються сутнісні характеристики цього поняття й мало описуються засоби формування вмінь щодо професійного розвитку, зокрема, у сфері освіти. Тому доцільно проаналізувати витоки професійного розвитку

науково-педагогічного працівника, виокремити засоби формування вмінь щодо їх професійного розвитку.

Метою даної статті є проведення аналізу щодо сутнісних характеристик професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу й опис шляхів його формування на засадах освітнього коучингу. Виокремлено такі **завдання**: розглянути поняття професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на основі педагогічної діяльності й поняття освітнього коучингу; показати моделі щодо ефективного застосування коучингових процедур у процесі професійного розвитку працівника.

Виклад основного матеріалу дослідження. В основі професійного розвитку знаходиться професійна діяльність. В абстрактному й загальному визначенні категорія «діяльність» розкриває відношення «суб'єкт – об'єкт», де суб'єктом є людина, а об'єктом виступає природа. Саме у процесі діяльності здійснюється суб'єктивне віддзеркалення об'єкту (предмету діяльності), а з цим і перетворення даного об'єкту у її продукт відповідно до суб'єктивної мети. [4]. Професійна діяльність є основним компонентом професії, що виступає, з точки зору суспільства, як система професійних завдань, форм та видів професійної діяльності, професійних особливостей особистості, що забезпечує задоволення потреб суспільства у досягненні необхідного суспільству результату продукту.

В. Семиченко зазначає, що в психології діяльність визначається як процес реалізації активності людини, спрямований на досягнення свідомо поставлених цілей. Цілі визначаються або його безпосередніми інтересами й потребами, або ж вимогами з боку суспільства, держави, конкретного підприємства [7, с. 3]. Для викладачів професійною діяльністю виступає наукова й педагогічна діяльність. Педагогічна діяльність відрізняється своїми об'єктами, цілями, засобами від інших видів праці. В ній поєднуються дві активності: педагога, який організовує й контролює процес передачі знань та того, хто навчається й повинен ці знання сприйняти, переробити, засвоїти.

Тому, на відміну від інших традиційних, в педагогічній діяльності для багатьох видів діяльності схеми відношень «суб'єкт – об'єкт» встановлюються «суб'єкт – суб'єктні» відношення. Однією з найбільш характерних особливостей педагогічної діяльності є її поліфунціональність. Сутність та структура педагогічної діяльності, а також продуктивність, пов'язана з ними, є одним із актуальних питань педагогіки. Особливу увагу привертає використання принципів системного підходу до аналізу й побудови моделей педагогічної діяльності. Н. Кузьміна, описуючи поняття педагогічної системи, виокремлює не тільки її структурні складові, але й функціональні компоненти педагогічної діяльності. Нею було визначене поняття продуктивної педагогічної праці, й була розроблена рівнева її диференціація [3]. А. Маркова виокремлює наступні складові у структурі праці викладача: професійні психологічні й педагогічні знання; професійні педагогічні уміння; професійні психологічні позиції й установки викладача; особистісні особливості, що забезпечують оволодіння професійними знаннями та вміннями. Вона наголошує, що зріла педагогічна діяльність характеризується прагненням викладача до постійного й конструктивного самооцінювання [5]. Професіоналізм педагога тісно пов'язаний із творчістю. Майстер педагогічної праці – це високо компетентний у психолого-педагогічній та у власній предметній сфері спеціаліст. І. Зимня виокремила сутність компетентності професіонала, визначила її інтегрований характер; співвіднесеність із ціннісно-смисловими характеристиками особистості; практико-орієнтовану спрямованість [2]. Н. Гузій зазначає, що професіоналізм педагогічної діяльності як культури педагогічної діяльності є процесом реалізації продуктивної практичної й психологічної (зовнішньої й внутрішньої) активності учителя-вихователя-викладача, що характеризується рефлективністю управління педагогічними процесами, поліфункціональністю педагогічної діяльності, цілісністю й повнотою її психологічної структури, як єдності мотиваційно-орієнтаційного (культура педагогічного цілепокладання), змістово-ставленнєвого (культура суб'єкт-

об’єктної педагогічної взаємодії), технолого-виконавчого (культура здійснення) й результативно-коригуючого (культура оцінювання) компонентів [1, с. 139].

Рівень професіоналізму педагога залежить від його компетентності, ступеня розвитку професійно-педагогічного мислення, а також культури педагогічної діяльності. Отже, основним та кінцевим результатом педагогічної діяльності є сам студент, розвиток його особистості, здібностей і компетенцій. На першому місці завжди є особистість, суб’єкт, його інтереси. Виконання стратегічної мети освіти вимагає постійного професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. Педагогічна діяльність ґрунтується на неперервній освіті й самоосвіті з метою подальшого її удосконалення. Прагнення досконалості є основною тенденцією розвитку особистості людини. Також під розвитком розуміють ріст або реалізацію здібностей та потенціалу особистості за допомогою навчання й отримання освіти. Відтак, зазначим, що розвиток необхідно спрямовувати, тобто підключати до процесу людину, яка б допомагала розвиватися й спрямовувала б цей процес. Тоді своєчасним було б розглянути технології, що допомагають цьому.

Однією з сучасних продуктивних технологій можна вважати технологію коучингу. Поняття коучингу розглядалося багатьма зарубіжними науковцями й практиками. Різні вчені дають своє тлумачення цього поняття. Так, наприклад, С. Дуглас визначає його як постійні когнітивні, емоційні й поведінкові зміни, спрямовані на досягнення цілей та удосконалення професійної майстерності або особистого життя [8]. Д. Пітерсон та М. Хікс додають, що коучинг - це знаряддя людини, що надає їй інструментарій, знання й надію на перспективу [9]. Саме це потрібно кожному для саморозвитку та для того, щоб діяти більш ефективно, розкривати потенціал працівника й максимально його використати. Дж. О’Коннор та А. Лейджес зазначають, що основна ідея коучингу - допомогти особистості розвивати компетентності й усунути існуючи обмеження для досягнення важливих для

неї цілей у професійній та особистій сферах життя [6]. П. Зеус наголошує, що коучинг − сучасна технологія розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності у роботі [11, с. 3]. Дж. Уітмор зазначає, що коучинг спрямовує свої методи на майбутні можливості, а не на минулі помилки, а Р. Еверед та Дж. Селмен зауважують, що коучинг зосереджує увагу на знаходженні дій, що надають можливість та повноваження людям для більш повної й продуктивної роботи персоналу з меншими витратами, ніж у процесі використання моделі повного контролю [10]. Отже, суттю коучингу можна вважати розкриття потенціалу особистості для максимізації особистої продуктивності й ефективності у роботі.

Коучинг концентрується на змінах та трансформаціях людських здібностей вдосконалюватися, щоб змінити поведінку людей, які важко адаптуються. Він також стимулює народження нових, адаптивних та успішних дій. З метою більш спрямованої роботи у цьому напрямі необхідно з’ясувати класифікацію коучингу. П. Зеус виділяє три типи коучингу: бізнес, адміністративний та лайф [11]. Дж. О’Конер виділяє п'ять основних видів спеціалізації: бізнес-коучинг, адміністративний коучинг, кар'єрний коучинг, лайф-коучинг, спортивний коучинг [6].

Нами виокремлено освітній коучинг, що використовується у процесі формування вмінь щодо професійного розвитку викладачів вищого навчального закладу. Під освітнім коучингом ми розуміємо сукупність психолого-педагогічних процедур, спрямованих на розвиток та підтримку існуючих знань та умінь і ґрунтуються на діалозі між учасниками освітнього процесу, що містить конструктивний та результативно спрямований зміст.

В основу освітнього коучингу покладено гуманістичну психологію, конструктивізм та лінгвістичне навчання. Гуманістична психологія - одна з головних витоків коучингу, що розглядає людину в цілому (як цілісний організм), наголошуючи на унікальності особистості. Конструктивізм розповсюджує ідею, що людина сама активно створює або “конструює” світ із власного досвіду. Конструктивізм пропагує дію, тому що діяльність може

змінити не тільки світ, а й себе. Мова – це шлях, який ми використовуємо у процесі комунікації та, можливо, одна з найвизначних людських винаходів. У процесі коучингу необхідно не тільки прислухатися до мови спілкування або опису тих чи інших подій, а й звертати увагу на мовні штампи, імедіативну поведінку, що підвищує взаємну сенсорну стимуляцію комунікантів, в результаті якої люди тягнуться до осіб та речей, що їм до вподоби, до тих/того, кого вони високо оцінюють і віддають перевагу. Саме така поведінка, вербальна й невербальна, з боку викладача й студента робить атмосферу в аудиторії більш дружньою, поліпшує емоційний стан тих, хто спілкується. Коучинг робить наголос на «активному навчанні» й «навчанні через зворотній зв'язок». Звичайне навчання не відбиває кореляцію між успіхом у школі або університеті та успіхом у житті, коучинг стає найбільш важливим шляхом для трансформацій абстрактних знань в реальні компетенції, що мають справи з життям. Освітній коучинг зорієнтований на майбутнє, сфокусований на вирішення питань, спрямований на дію та досвід як основу та має в основі навчання через дію. Одним із підходів у навчанні є діяльнісний, тому освітній коучинг можна вважати технологією, що спрямована на досягнення мети через дію й власний досвід.

Технологія проведення коучингових процедур ґрунтується на трьох принципах будь-якого типу коучингу − переконаннях, цінностях та цілях. Коучинг зосереджений на меті людини і на засобах її досягнення. Коучинг спонукає людину зрозуміти власні цінності й дотримуватися їх для досягнення цілей. Коучинг сперечається з обмеженими переконаннями людини й закріплює позитивні, визначаючи завдання, що забезпечують зворотній зв'язок; відповідає на основне запитання: "Як людині стати кращою"; формує такі навички: по-перше, людина вже має всі необхідні ресурси або спроможна їх створити. По-друге, людина завжди робить найкращий вибір. Чим більше вона розуміє й має варіантів вибору, тим ближче ці сили приводять її до мети. По-третє, всі вчинки мають мету. Людину завжди ведуть до мети й цінності − те, до чого людина прагне й

чому прагне саме цього. Це й приводить до змін. А зміни є характерною ознакою розвитку, зокрема, професійного. По-четверте, якщо особистість намагається зрозуміти, як їй краще діяти. Останнє, будь-який коучинг, що не призводить до нової поведінки, є безкорисним.

Коучинг має різні цілі, стратегії й стилі, проте, процес має чотири стадії, за С. Дугласом і У. Морлейем, а саме: встановлення цілей, оцінювання, планування діяльності, сама діяльність та моніторинг [8]. Ці стадії відповідають управлінським функціям діяльності викладача, тому можуть легко бути адаптованими в освітній сфері. Дотримуючись цих стадій, можна проводити коучингові процедури. Вибір моделі проведення коучингових процедур залежить від цілей викладача або студента. Існує декілька моделей проведення коучингових сесій. Основними вважаються моделі S.C.O.R.E. (symptoms – симптоми, causes – причини, outcomes – результати, resources – ресурси, effects − ефекти) для роботи з проблемними ситуаціями, GROW (goal – мета, reality – існуюча ситуація, options – варіанти, what to do – дії) для роботи з досягненням мети та S.M.A.R.T. (specific − конкретна, measurable – така, що можна виміряти, accomplishable – така, що можна досягти, relevant − значима, time bound – має термін реалізації) для визначення ефективності цілей того, хто підлягає коучинговим процедурам [6, 10, 11]. Зазвичай, ці моделі спрямовані на виявлення проблем у навчанні студентів й визначення цілей навчання, що призвело до якісних змін як у стосунках викладача й студента, так і в досягненні освітньої мети. Проте викладачі почали використовувати їх на практиці тільки після того як самі апробували їх на собі. Також проводилося оцінювання отриманих навичок у викладачів. У порівняні з контрольною групою викладачі, які самі пройшли коучингові процедури і використовували технологію коучингу у роботі, покращили свої показники як у методичній підготовці до занять, так і у науковій роботі (беруть активну участь у науково-практичних конференціях, публікують статті, ведуть наукову роботу зі студентами). У процесі оцінювання коучингових вмінь викладачів нами використовувалися

методики, описані у дослідженнях Г. Макліна, Б. Янга, Мін-Хзун К. Куо, Е. Толберта й К. Ларкіна, де експериментально підтверджені основні показники, за якими можна оцінити сформовані коучингові вміння, а також показники взаємодії між ними, а саме: відкрита комунікація, колективна робота, оцінка роботи співробітників й урахування неоднорідності робочого середовища [9]. Нами були взяті ці показники за основу. За результатами дослідження було виявлено, що у викладачів, певною мірою, сформовані комунікативні компетенції, що допомагає при проведенні коучингових процедур. У свою чергу, сформованість соціокультурної компетенції впливає на рівень соціальних зв'язків, що дозволяє використовувати технологію соціального навчання, в якій поєднані робота й безперервне навчання колективу. Саме такий колектив може адаптуватися до різних умов праці, не знижуючи ефективності діяльності. Нами також було відзначено, що викладачі більше звикли працювати самостійно, а не в команді, тому формування необхідних умінь працювати в команді й утворення таких команд в колективі позитивно вплинуло на результати професійного розвитку викладачів, а саме, досвідчені викладачі стали більш зацікавленими у передачі свого досвіду молодим викладачам, які прагнуть до професійного зростання шляхом відвідування семінарів з предмету, відвідування занять, підготовки мікрозанять для демонстрації іншим. Оцінювання відбувається з позиції заохочення до нових досягнень і показу шляхів для професійного розвитку.

Також було проаналізовано взаємозв'язок професійних компетенцій та коучингових показників. Найбільш сформованими були саме комунікативний аспект (відкрита комунікація) й урахування неоднорідності навколишнього середовища (ситуативність, адаптація). Анкетування викладачів іноземних мов виявило високий рівень сформованості показника відкритої комунікації. Так, наприклад, у викладачів немовних спеціальностей він склав 92 %, у мовників – 95 %, тоді як у бізнесменів, за даними Г.Макліна, Б.Янга, Мін-Хзун К. Куо, Е.Толберта та К. Ларіна, він склав 89 % [9]. З питань, що були

запропоновані респондентам для виявлення рівня сформованості відкритої комунікації, кардинальним було питання про готовність відкрито висловлювати свої думки у процесі розмови з іншими: понад 98% викладачів відкриті для вирішення складних робочих ситуацій. Відкрита комунікація надає можливість керівнику й підлеглому своєчасно встановити зворотній зв'язок, що впливає на прийняття рішень у процесі управління колективом та самоуправління своєю професійною діяльністю.

Крім анкетування була застосована співбесіда, у ході якої велися розмови з викладачем щодо його професійних досягнень. Результати такої співбесіди дають двобічний ефект. З одного боку, працівник сам зосереджується на відповідях, підтверджуючи їх фактами з роботи, й керівник може порівняти результати працівника з результатами, отриманих з використанням іншого інструментарію. Ефективність співбесіди полягає у розвитку у викладачів умінь самооцінки й самокоригуванням своїх дій, спрямованих на професійне зростання й підвищення якості навчання студентів. Такий підхід до оцінювання досягнень викладачів призводить до їх професійного розвитку, хоча має свої недоліки, тому керівникові (завідуючому кафедри) й викладачеві складно оцінити рівень досягнень відповідно до такого оцінювання.

Використання на практиці коучингових вмінь дозволило покращити взаємовідносини між викладачем і студентом й спрямувати їх спільну дію на конкретні результати в навчанні. З упровадженням освітнього коучингу значно підвищилась ефективність застосування нових методик у навчанні іноземних мов студентів нашого університету, підвищилася якість викладання предмету, зросла вмотивованість праці на кафедрі, зріс рівень молодих викладачів, які вступили до аспірантури, а у досвідчених викладачів з’явилися можливість і бажання у передачі свого досвіду молодим викладачам. У процесі застосування технологій коучингу викладачі значно удосконалили свої професійні уміння, підвищили працездатність. Технологія коучингу

дозволила наблизити цілі викладача до цілей організації, де він працює, що значно підвищило вмотивованість його праці, а відповідно і продуктивність.

Висновки. Професійний розвиток викладача здійснюється на основі його результативної педагогічної праці. Формування вмінь щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників має позитивні наслідки за умов використання освітнього коучингу. Освітній коучинг є технологією професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. В його основу покладено гуманістичну психологію, конструктивізм та лінгвістичні характеристики. У процесі використання коучингових процедур у центрі уваги та дії стоїть особистість, яка сама визначає свої цілі й методи їх досягнення і, головне, сама несе відповідальність за результати своїх дій. Дослідження коучингу як важливої складової у роботі викладачів слід визнати перспективним, тому що ця техніка розвиває у викладацькому корпусі вміння ефективно спілкуватися у різних моно/ полі культурних професійних комунікативних ситуаціях, що призводить до успіху у кар'єрі й житті, а також самостійно приймати рішення й брати на себе відповідальність. Застосування коучингових методик у навчальному процесі значно підвищило продуктивність у роботі викладачів та студентів з вивчення іноземної мови. Технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників є відносно новими у педагогіці й потребують більш ретельних досліджень, проте, певні кроки в цьому напрямку зроблені, й можна проаналізувати деякі результати, що підтверджують необхідність продовження такого дослідження.

Література

1. Гузій Н.В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти / Н. В. Гузій. – К. : Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова, 2004. – 243 с.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. / И. А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – Режим доступу : http://www.rc.edu.ru/zimnaya_l.pdf.

3. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. – 114 с.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 448 с.
5. Маркова К.А. Психология профессинализма / К.А. Маркова. – М. : Международный центр «Знание». – 1996. – 308 с.
6. О′Коннор Дж. Коучинг с помощью НЛП: практическое руководство по достижению поставленных целей / Дж. О′Коннор, А. Лейджерс ; пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : «Издательство ФАИР», 2008.– 288 с.
7. Семиченко В. А. Психология деятельности / В. А. Семиченко – К. : Издатель Эшке А.Н., 2002. – 248 с.
8. Douglas C.A. Executive Coaching: An Annotated Bibliography / C.A.Douglas, W. H. Morley. – NC : Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. – 164 p.
9. McLean G. Measuring Managerial Coaching Skills / G. McLean, B. Yang, Ch. Kuo, A. Tolbert, C. Larkin // Human Resource Development Quarterly. − 2005. − Vol. 16, No. 2. – P. 157 – 178.
10. Whitmore J. Coaching For Performance / J. Whitmore. – The USA : Nicholas Brealey Publishing, 2007. – 180 p.
11. Zeus P. The Complete Guide to Coaching at Work / P. Zeus, S.Skiffington. – Australia : The McGrow-Hill Companies, Inc. 2007. – 260 p.