

**ZESZYTY
NAUKOWE**

**Wydawnictwo
Międzynarodowej Akademii Nauk Stosowanych
w Łomży**

**NAUKI SPOŁECZNE, HUMANISTYCZNE
I PEDAGOGICZNE**

2023

ISSN 2300-3170



Wydawnictwo
Międzynarodowej Akademii Nauk Stosowanych
w Łomży

Seria:

Zeszyty Naukowe

Nr 90

NAUKI SPOŁECZNE, HUMANISTYCZNE I PEDAGOGICZNE

Redaktor prowadzący: **dr Wiesław Zawadzki**

Łomża 2023

**MIĘDZYNARODOWA AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH W ŁOMŻY
INTERNATIONAL ACADEMY OF APPLIED SCIENCES IN LOMZA**

RADA NAUKOWA:

prof. zw. dr hab. Zofia Benedycka - Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, **prof. nadzw. dr hab. Roman Engler** - Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, **prof. nadzw. gen. prof. zw. dr hab. n. med. Jan Krzysztof Podgórski** (Warszawa), **prof. zw. dr hab. Franciszek Przała** - Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, **prof. zw. dr hab. Czesław Miedziałowski** - Politechnika Białostocka, Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, **dr Krzysztof Janik** - Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, **Prof. dr hab. Tomasz Kośmider** - Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, **prof. dr hab. Śeljuto Bronislava Vasilevna** - Uniwersytet Rolniczy w Mińsku (Białoruś), **dr hab. Gabliowska Nadeżda** - IwanoFrankowski Uniwersytet Nafty i Gazu (Ukraina), **prof. zw. dr hab. Povilas Duchovskis** Oddział Rolnictwa i Leśnictwa Litewskiej Akademii Nauk (Wilno - Litwa), **prof. zw. dr hab. n. med. Eugeniusz Tiszczenko** - Uniwersytet Medyczny w Grodnie, (Grodno-Białoruś), **dr John Mulhern** - Ogród Botaniczny Dublin (Cork - Irlandia), **prof. dr hab. Jan Miciński** - Uniwersytet Warmińsko - Mazurski w Olsztynie, **dr hab. Sławomir Kocira** - Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, **prof. dr hab. Bożena Łozowicka** - Instytut Ochrony Roślin w Poznaniu, **prof. dr hab. Edward Gacek** - Centralny Ośrodek badania Odmian Roślin Uprawnych, **prof. zw. dr hab. Leonid Kompanets** - Uniwersytet Łódzki, **dr hab. Edward Oczeretko** - Politechnika Białostocka, **prof. zw. dr hab. inż. Przemysław Rokita** - Politechnika Warszawska, **prof. dr hab. Waclaw Romaniuk** - Instytut Technologiczno Przyrodniczy w Falentach, **prof. dr hab. Stanisław Benedycki** - Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, **prof. zw. dr hab. n. med. Zbigniew Puchalski** - Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, **prof. dr hab. Michał Gnatowski** - Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, **dr hab. inż. Zbigniew Zbytet prof. PIMR** - Przemysłowy Instytut Maszyn Rolniczych, **dr hab. Mariola Grzybowska-Brzezińska** - Umniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, **dr hab. Agnieszka Brelik** - Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, **dr hab. Elżbieta Szymańska prof. SGGW** - Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, **dr Taliat Belialov** - Kyiv National University of Technologies and Design (Ukraina), **dr Volodymyr Pavlenko** - Kyiv National University of Technologies and Design (Ukraina), **dr. inż. Uwe Kirschberg** - Staatlichen Berufsschulzentrums „Hugo Mairich” (Niemcy), **dr Denys Nevinskyi** - Deutsch-Ukrainisches Bildungszentrum, National University Lviv Polytechnic (Ukraina), FAV Service GGMBH (Niemcy), **dr hab. Janusz Zarajczyk** - Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, **prof. dr hab. Andrzej Marczuk** - Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, **prof. dr hab. Jacek Przybył** - Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, **prof. dr hab. Józef Szlachta** - Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, **dr hab. inż. Andrzej Karbowy prof. ZUT** - Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, **dr hab. Adam Koniuszy prof. ZUT** - Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, **dr hab. inż. Zbigniew Skibko** - Politechnika Białostocka, **dr hab. Urszula Malaga-Toboła** - Uniwersytet Rolniczy w Krakowie, **dr Temuujin Uyangaa** - Mongolian University of Life Sciences (Mongolia).

KOMITET REDAKCYJNY

Redaktor naczelny - **dr inż. Piotr Ponichtera**, Sekretarz - **dr inż. Jolanta Puczel**, Redaktor statystyczny – **dr hab. Dariusz Żaluski**, Redaktor językowy – **mgr Alina Brulińska**, Redaktor językowy – **mgr Irina Kultijasowa (język angielski)**, Redaktor językowy – **mgr Irina Kultijasowa (język rosyjski)**, Redaktor techniczny: **dr inż. Piotr Ponichtera prof. MANS**

NAUKI SPOŁECZNE I HUMANISTYCZNE

Redaktor prowadzący: **dr Wiesław Zawadzki**

RECENZENCI:

**dr inż. Ireneusz Żuchowski prof. MANS, dr Zoia Sharlovyh
dr Agnieszka Łapińska, dr inż. Grzegorz Olszewski**

**ZESZYTY NAUKOWE
MIĘDZYNARODOWA AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH
W ŁOMŻY**

Skład wykonano z gotowych materiałów dostarczonych przez Autorów.
Wydawca nie ponosi odpowiedzialności za dostarczony materiał graficzny.

ISSN 2300-3170

**Copyright © by Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży
Łomża 2023**

Wszelkie prawa zastrzeżone. Publikowanie lub kopiowanie w części lub w całości
wyłącznie za zgodą Wydawcy.

Wydawnictwo Międzynarodowej Akademii Nauk Stosowanych w Łomży
18-402 Łomża, ul. Studencka 19
Tel. +48 (86) 216 94 97, fax +48 (86) 215 11 89
E-mail: wydawnictwo@mans.edu.pl

SPIS TREŚCI

1. Viktoriia Zhukovska	Ontological and epistemological premises of construction grammar.....7
2. Oleksandr Zhukovskiy	National minority vocational schools on Right Bank Ukraine in the 1920s and early 1930s.....20
3. Kateryna Yaroshchuk	Conceptual bases of the formation of professional and ethical culture of future teachers of inclusive training.....30
4. Liana Naumenko	Formation of students' communicative competence in the context of the Russian- Ukrainian war.....40
5. Olena Dolhopol	University as a center of adaptation of non-residents to study and live in a foreign country.....50
6. Iryna Tamozhska	Stimulating the foreign medical students` professional and cognitive motivation to master the skills of business communication during language training.....64
7. Mariia Fedorova	Children`s ability to make a moral choice in older preschool age as a component of the formation of moral values.....75
8. Olena Hordiienko	Improving the speech culture of future bachelors through didactic games in Ukrainian language classes for professional orientation.....86
9. Yanina Karlinska	Coaching and mentoring as relevant educational technologies in the conditions of distance learning.....100
10. Larysa Khalanchuk	Visualization of methods for solving mathematical problems using software.....117
11. Yuliia Kolisnyk-Humeniuk	Conceptual bases of training of teachers for innovative pedagogical activity.....127
12. Marush Inna Viktorivna	The use of interactive teaching methods on the example of the method of "Brainstorming" in students for the formation of analytical competence.....144
13. Viktor Zahlada	To the problem of value orientations of science.....154
14. Hanna Baziuk	Use of the case method in the educational process.....167

Yanina Karlinska¹<https://orcid.org/0000-0001-9624-9596>¹Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University

COACHING AND MENTORING AS RELEVANT EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE CONDITIONS OF DISTANCE LEARNING

КОУЧИНГ І НАСТАВНИЦТВО ЯК АКТУАЛЬНІ ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Summary

The article examines the peculiarities of coaching and mentoring as relevant educational technologies in the conditions of distance learning aimed at developing the potential of an individual. The prospects for the development of distance education in Ukraine and in the world as a whole are substantiated. The main problems faced by pedagogical and scientific-pedagogical workers during the forced transition to distance education were analyzed.

Keywords: coaching as a learning tool, self-coaching, mentoring, personal development, education, educational technologies, students, institutions of vocational pre-higher education

Анотація

У статті розглянуто особливості коучингу та наставництва як актуальних освітніх технологій в умовах дистанційного навчання, що спрямовані на розвиток потенціалу особистості. Обґрунтовано перспективи розвитку дистанційної освіти в Україні та у світі в цілому. Проаналізовано основні проблеми, з якими зіткнулися педагогічні та науково-педагогічні працівники під час вимушеного переходу на дистанційну освіту.

Ключові слова: коучинг як інструмент навчання, самокоучінг, наставництво, особистісний розвиток, освіта, освітні технології, здобувачі, заклади фахової передвищої освіти.

Вступ

Головним напрямком та пріоритетом розвитку людства у XXI столітті, від якого залежить подальший розвиток всіх інших показників людського життя, є якість освіти, визнана світовою спільнотою.

У наш час закладам освіти потрібні педагоги, які здатні працювати зі студентами різного віку, розуміють свою роль у суспільстві, здатні використовувати набуті знання, вміння та навички на практиці, здійснюють різноманітні дослідження, виявляють готовність до постійного професійного росту, соціальної та професійної мобільності, тобто є професійно компетентними (Brown 2017).

Доступність освіти має безпосередній вплив на життя людей, оскільки освіта як явище відіграє одну з першочергових ролей у розвитку громадянської позиції кожного індивіда, розширює світогляд, надає можливості боротьби з несправедливістю, корупцією та багатьма іншими проблемними питаннями в житті суспільства. Освіта дає нам знання про навколишній світ, які розвивають прогресивні погляди на життя, а відтак під впливом навчання формується особистість.

Через пандемію вірусу COVID-19 швидке переформатування на дистанційний тип навчання призвело до низки проблем, пов'язаних з погіршенням якості освіти, а також загострив вже наявні питання в процесах освіти. На початку пандемії 90% закладів освіти у всьому світі були змушені призупинити свою діяльність або й зовсім зачинитись. Заклади освіти різних рівнів акредитації регулярно змінювали форму навчання навесні 2020 року, чергуючи дистанційне та змішане навчання. Переважно, заклади вищої освіти надавали перевагу дистанційному способу.

З моменту початку пандемії коронавірусної хвороби пройшло вже більше двох років, що суттєво вплинуло на освітній процес в Україні. Аналітичний центр Sedos проаналізував зміни, які запровадив уряд в організації освітнього процесу під час карантину, а також рекомендації міжнародних організацій щодо дистанційного навчання.

Навчання 2020/2021 року розпочалося за умов адаптаційного карантину, тому навчальні заклади, що були розташовані в зонах ризику, не почали навчання у класах.

24 лютого 2022 року Україна зіткнулася ще з однією невимовною перешкодою до загальнодержавного розвитку, а саме повномасштабною війною, розв'язаною країною-агресором. Ця війна, що триває ще з 2014 року, вже знищила приблизно половину ринку праці в Україні, про що свідчать опитування серед найманих працівників та

самозайнятих. За оцінками фахівців, найбільше потерпіли наймані працівники, а також малий та середній бізнес.

Мета, предмет і методи дослідження

В таких складних умовах, навіть та мала конкуренція, яка виникає на ринку праці, потребує від фахівця не просто високого кваліфікаційного рівня підготовки, а й те, що могло б його вирізнити серед інших.

Мета статті передбачає розкриття особливостей коучингу та наставництва в освітньому середовищі.

Предмет статті – освітнє середовище закладу фахової перед вищої освіти.

Відповідно до поставленої мети основні завдання статті окреслюємо наступним чином: 1) дослідити розвиток коучингу і наставництва в історичній ретроспективі; 2) обґрунтувати основні відмінності між коучингом та наставництвом; 3) детально окреслити рівні мотивації в коучингу; 4) довести ефективність коучингу та наставництва у світлі наукових досліджень.

Головним методом дослідження статті виступає компаративний аналіз.

Коучинг є актуальною педагогічною технологією з опанування знань і впровадження навичок, з якої і починається формування компетентності педагога саме в цьому напрямку. Саме тому актуальність впровадження концептуальних засад коучингу, як результативного підходу до оптимізації потенціалу у країнах світу має закономірне продовження у різних напрямках професійної підготовки та діяльності фахівців в Україні, їх самоактуалізації та особистісної самореалізації. Проблемою використання технологій коучингу і наставництва в Україні займалися такі науковці, як Н.Г. Протасова, В.В. Сидоренко, Т.М. Сорочан. Історія розвитку технології коучингу показує, як її розглядали послідовники та якими були витoki: від гуманістичного підходу до психотерапії; робота Даніеля Гоулмана про емоційний інтелект; Сократ - методи діалогу. Зокрема, часто вчителі в школах користуються сократівськими бесідами (Бакаєва Г.Г., Трифонова Є.Є., Кривчикова В.Г., Сухіна З.А., Капанова Г.Г., Сісенгалієва А.А., Хайрулліна Г. Б.) (Сорочан 2015) .

Наставництво або менторство також є однією з технологій надання постійної підтримки. Такий метод насамперед є важливим для людей з високим потенціалом, оскільки їм завжди потрібні ті люди, яких вони поважають та на яких можна рівнятися. Відтак, на думку Р. Гросмана, одним із механізмів, який є каталізатором зацікавленості

працівника та стимулює розвиток професійного потенціалу особи, є саме ініціювання менторства. Тому, така практика є актуальною для державних службовців, що мають високий потенціал, оскільки менторство є ефективним механізмом розвитку професійного потенціалу.

У процесі здійснення таких методів як коучинг та наставництво відбувається необхідне розкриття потенціалу людини, розвиток її професійних та особистих якостей, внаслідок чого розвиваються нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість життя людини в цілому.

Коучинг та наставництво можуть бути використані як універсальні технології, що дозволяють ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні, а саме: вміти керувати собою, своїм станом, своїми ресурсами; допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу; розвитку навичок комунікації, побудови конструктивних відносин з колегами, які максимально докладають зусиль задля підвищення ефективності вирішення життєвих завдань тощо.

У всьому світі коучинг визнається найбільш сучасним і дієвим інструментом особистісного і професійного розвитку: процеси прийняття рішення, планування, мотивації, делегування, управління конфліктами, ведення переговорів і т.д. через призму коучингу проходять швидше, яскравіше і набагато ефективніше.

Коучинг та наставництво набули великої популярності на рубежі 20 -х років ХХІ століття, увійшовши в різні сфери людської діяльності, в тому числі і в освіту. Однак робота учня з наставником не є знахідкою нашого часу, тому що методи формування діалогу були відомі ще з Античності, про що свідчать описи проведених розмов зі студентами Сократа чи Платона (Douglas 2000).

Як показують зарубіжні дослідження, коучинг отримав популяризацію і в політиці, і в економіці, і в освіті, і в бізнесі та багатьох інших сферах діяльності. Однак, сучасна версія коучингу прийшла до нас зі спорту як один із методів навчання тенісу. Її автор, Т. Геллвей, творець теорії «внутрішньої гри» (inner games) зазначав, що спортсмену важче подолати опонента всередині, ніж супротивника в реальній грі (Gallway 2008).

Головне завдання тренера він убачав у тому, щоб допомогти спортсмену подолати внутрішні сумніви й хвилювання. Отже за Т. Геллвейем, коучинг – це методика розкриття потенціалу особистості, коли сам гравець знаходить власний, кращий шлях розвитку своїх здібностей для досягнення результату. Ідеї Т. Геллвея розвинув Дж. Уїтмор.

Він переніс цю методику в бізнес, де вона, власне, й стала називатися коучингом. Підхід, описаний у книзі Дж. Уїтмора «Коучинг високої ефективності» (Witmore 2009), призначався для менеджерів, і коучинг представлявся як новий спосіб управління, заснований не на догматичному розпорядженні, а на співпраці з підлеглим у процесі досягнення спільної мети. Саме слова «співпраця» і «досягнення мети» є ключовими для розуміння сутності коучингу. Крім того, Дж. Уїтмор наголошував, що коучинг спрямовує свої методи на майбутні можливості, а не на минулі помилки.

Коучинг на сьогодні є одним із найбільш актуальних та дієвих інструментів для особистісного і професійного розвитку. Коучинг є однією з форм консультативної допомоги, що дозволяє вирішувати проблеми вивчення кваліфікованого персоналу закладів фахової передвищої освіти та окремого педагога.

Слід зазначити, що швидкісна популяризація коучингу в останні роки в країнах колишнього СНД спростила розуміння його суті, а у неформальній освіті мають місце підміна коучингу бізнес-консультуванням, наставництвом, психологічним консультуванням, персональним тренерством.

Однією з цілей коучингу як універсального інструмента є професійний саморозвиток педагогічних працівників, оскільки розкриває внутрішній потенціал педагога практично в усіх питаннях його професійної діяльності.

Методикою коучингу, у зв'язку з високим відсотком попиту, багато хто прагне опанувати, але мало хто насправді розуміє її сутність.

В даний час коучинг розуміється як форма структурованої підтримки, яка може бути використана практично всюди - на роботі, в школі, у сферах психологічної та соціальної допомоги тощо - там де вирішуються різноманітні питання і зміни в процесах, включаючи розвиток.

Розвиток коучингу як сучасної професії надзвичайно динамічний.

Менторство або наставництво, як і коучинг, зараз все частіше використовується в освіті як один з найефективніших засобів управління освітою та розвитком стратегії.

Справжній розвиток інтересу наставництва в освіті, особливо в академічній освіті, випадає на кінець ХІ ст. Менторство можна визначити як процес взаємодії між майстром (наставником) та студентом, що орієнтований на відкриття та розвиток студентського потенціалу. В основному це передбачає здобуття нових знань, розвиток освітньої та/або професійної самосвідомості. Менторство не тільки дозволяє відкрити шлях самореалізації, а також мотивувати людину слідувати йому без страху (Zentis 2016).

Співпраця молодих викладачів між собою та з досвідченими викладачами має вирішальне значення для професійного розвитку. В професійних колах вони розглядають спільні питання, які їх цікавлять, діляться своїми практичними досягненнями та аналізують свою практичну діяльність. Це дозволяє молодим викладачам відчувати себе в безпеці, щодо проведення експериментальної професійної діяльності, а потім, у дослідженні впливу проведених експериментів.

Принцип підтримки молодих викладачів передбачає використання системи наставництва та її впровадження для надання можливості молодим викладачам узгодити професійні очікування та представлені цілі у межах їх кар'єрного шляху й прискорити процес адаптації до нової діяльності. Також, наставництво допомагає молодим викладачам скерувати їх професійну діяльність та визначити можливості професійного розвитку на робочому місці шляхом надання порад та виконання спільних дій. Реалізацією даного принципу має стати розроблення механізму закріплення наставника за кожним молодим фахівцем та схеми їх спільної діяльності, обов'язково враховуючи складність взаємовідносин між наставником та молодим викладачем. Водночас, наставники також мають пройти певне навчання (тренінги, семінари та ін.), фокусуючись на ключових моментах для розвитку ефективної наставницької взаємодії.

Результати досліджень

Поняття «коучинг» та «наставництво» часто зустрічаються разом, у зв'язку з чим ці поняття часто невірно ототожнюються. Тим часом це дві різні стратегії підтримки розвитку, тому їх слід використовувати з повним усвідомленням усіх відмінностей.

Як коучинг, так і наставництво включають практику керівництва індивіда через процес. Багато людей припускають, що коучинг і наставництво однакові, хоча між ними існують значні відмінності. Основна відмінність між коучингом і наставництвом полягає в тому, що коучинг фокусується на розвитку особливих навичок особистості, тоді як наставництво зосереджується на загальному прогресі та розвитку особистості.

Деякі з відмінностей мають фундаментальний характер – вони визначають межі між методами, інші - визначають необхідну площу модифікації та творчий пошук тренера чи наставника. Подібним чином коучинг та психотерапія виділяється, так само, як коучинг та консультування, наставництво репетиторства та ін. (Zeus 2006). Однак, є тренери, які можуть виступати в ролі наставників, і деякі ментори іноді більше діють як

тренери. Вони можуть мати більш загальний характер, як показано на схемі на рисунку 1.



Рисунок 1. Основні відмінності між коучингом та наставництвом
Джерело: власне дослідження, проведене у Фаховому коледжі «Універсум» у 2021-2022 навч. рік.

На рисунку 1 представлено власне дослідження, засноване на управлінських менторах. Основна відмінність, представлена на вищенаведеному малюнку, відноситься до аспектів підтримки особи: процеси коучингу і наставництва обидва викликають зміни, проте всередині у випадку коучингу, з явно більшою орієнтацією на характер завдання, мова йде більше про набуття знань та навичок, що ведуть до певної мети. Наставництво підкреслює стосунки та особисті трансформації, які не можна звести лише до знання та вміння.

Однак не завжди глибина змін означає велику різницю, оскільки є кадри, які показують, що робота тренера також може мати місце на різних рівнях: від поверхневого, де мають місце зворотні зміни шляхом залучення внутрішньої мотивації, переконань та цінностей, до глибоких трансформацій особистості та її якостей. В науці існує певна класифікація, яка називає це "малим коучингом", "великим коучингом" та "дао коучингом" (Рисунок 2) (Протасова 1998). Останнє в глибинному діапазоні, є близьким до наставництва, що означає сприймання різниці у формі впливу, а не в його змісті.



Рисунок. 2. Рівні мотивації в коучингу

Так, наприклад, для точнішого розмежування між коучингом та наставництвом, ментори менеджменту вважають, що професійна етика вимагає чіткого представлення існуючих відмінностей, що стосуються коучинга та наставництва у бізнесі. Вони включають, серед всього іншого, елементи аналізу витрат та фінансових вигод, місцезнаходження тренера та наставника у організаційній структурі, включаючи підпорядкування бізнесу, місце проведення тренінгів або наставництва у загальній стратегії управління. Не всі критерії мають відношення до освітньо-просвітницької діяльності, проте деякі справді можуть чинити певний вплив.

У контексті навчання та розвитку, коучинг розглядається як форма навчання працівників для розвитку їхньої здатності та набуття досвіду через систему запланованих завдань, що поступово ускладнюються та які потрібно виконати у поєднанні з неперервним оцінюванням та підтримкою.

Відмінності між коучингом та наставництвом, представлені на рисунку 3. Відмінності в обох підходах одразу помітні, хоча не завжди жорсткі та часто підлягають дискусіям. Крім того, є спроби поєднати коучинг з наставництвом, що ще більше заважає орієнтації. Такою спробою є, наприклад, впровадження поняття "майстер-коучинг", яке Роберт Харгроув визначив як розвиток здатності змінювати людей, організації, в яких вони працюють, та середовище, в якому вони живуть.

В пошуках перевірених знань проводилася аналогія з доказовою медициною, доказовою терапією або доказовою соціальною роботою; почали розвиватися коучинг та наставництво. Перша Конференція з питань доказового коучингу відбулася в Сіднейському університеті в Австралії у липні 2003р. (Zeus 2006).

Із проаналізованих наявних нині класифікацій видів коучингу найбільш повною та деталізованою є класифікація, запропонована Інститутом розвитку організації (IOD – Institute of Organization Development), що є глобальною навчальною організацією. Інститут пропонує у 25 країнах світу сертифіковані онлайн програми з питань розвитку

організацій, пошуку та розвитку талановитих працівників, професійного розвитку, коучингу менеджерів вищого рівня, розвитку лідерства та ін., що були відзначені різними нагородами.



Відмінності між коучингом та наставництвом в освіті

Коучинг	Наставництво
<ul style="list-style-type: none"> - орієнтований на завдання - короткий термін - керується продуктивністю - не потребує проектування - перш за все зосереджуються на предметних питаннях (знання, вміння) - часто спирається на програмне забезпечення та онлайн-систем - можна зробити для виправлення цілей - у центрі уваги – особистість, - розвивати більший досвід у своїй справі - активність - може містити компонент про те, як вирішувати питання різноманітності - створені поведінкою перетворення. - односпрямований, орієнтований на потреби кочча; чи виграє тренер розуміння себе як тренера або дізнається щось нове у тренера не має значення для ефективного навчання 	<ul style="list-style-type: none"> - орієнтовані на відносини - тривалий термін - керується розвитком - вимагає етапу проектування - збалансувати як об'єкт, так і суб'єкт та об'єкт (знання, навички, і особисті зміни) - зазвичай це відбувається віч-на-віч, але деякі завдання, пов'язані зі створенням програму і налаштування збігів можна скористатися онлайн-системою - ніколи не лікується - взаємодія між учасниками веде до взаємної зміни і, отже, більш прямо впливають культура. - завжди передбачає різноманітність, тому що частина діалогу, що відбувається між наставником та наставником увімкнено їх відмінності

Рисунок. 3. Відмінності між коучингом та наставництвом в освіті

Джерело: власне дослідження, проведене у Фаховому коледжі «Універсум» у 2021-2022 навч. рік.

Передусім, коучинг класифікують за місцем проведення (той, що проводять в організації, разом з тренінгами й менторингом, а також за її межами). За рівнем формальності коучинг може бути інформальним і майже не структурованим, формальним та чітко структурованим, чи комбінацією обох видів).

Класифікація за змістом передбачає виокремлення 15 різних видів коучингу: бізнес коучинг, індивідуальний, особистісний (лайф), кар'єрний, груповий, коучинг ефективності виконання трудових обов'язків, коучинг щойно призначених на керуючу посаду, коучинг стосунків, розвиваючий, коучинг оцінювальний, поведінковий, послідовно-неперервний, презентаційний, командний (Zentis 2016).

В коучингу можна умовно виділити кілька головних напрямків:

1) персональний коучинг (лайф-коучинг), в якому розглядається досягнення мети в особистих інтересах людини;

- 2) коучинг сімей, коли вирішуються завдання по досягненню мети в інтересах всієї родини і з урахуванням потреб кожного з членів сім'ї окремо;
- 3) корпоративний коучинг, спрямований на досягнення поставленої мети або вирішення завдань в інтересах компанії. В результаті впровадження корпоративного коучингу більшість отримує перевагу - ключові співробітники отримують усвідомлення перспектив, ясність напрямку руху, більшу самостійність, підтримку власної ініціативи, голова компанії отримує лояльних, зацікавлених, ефективних співробітників;
- 4) бізнес-коучинг - спільна робота над досягненням професійних і особистих цілей клієнта в контексті його бізнесу або організації. Метою в цьому випадку може бути поліпшення як результатів і показників бізнесу, так і кар'єрних самореалізацій людини;
- 5) командний коучинг, коли розглядається досягнення мети в інтересах всієї команди і її лідера, але з урахуванням інтересів кожного з членів команди окремо.

Також за кількістю учасників коучингу розрізняють індивідуальний і корпоративний (груповий) коучинг; за форматом - очний (особистий коучинг) і заочний (інтернет-коучинг, телефонний) види коучингу.

Системний коучинг сфокусований на вирішенні, орієнтований на результат і систематичний процес співпраці коуч-консультанта і клієнта, в ході якого коуч сприяє поліпшенню виконання діяльності, збільшення життєвого досвіду, самостійного навчання й особистісного росту людей.

Системний коучинг дозволяє організації збільшити прибуток, поліпшити обслуговування клієнтів, підвищити якість виконання співробітниками своїх функціональних обов'язків, поліпшити взаємини між персоналом і керівництвом, запобігти швидкій зміні кадрів. За допомогою системного коучингу людина зможе перейти на більш високий рівень професійного і особистого розвитку, поліпшити соціальні вміння, підвищити працездатність і мотивацію, подолати індивідуальні кризи, сформуванати картину майбутнього, подальші плани на життя, кар'єрні цілі, критично осмислити свою професійну роль і знайти імпульси до її розвитку.

Аналіз зарубіжної практики також демонструє, що компанії за кордоном використовують технології бізнес-коучингу не лише у великих міжнародних компаніях, але й у малих і середніх. Бізнес-коучі об'єднуються у професійні спільноти.

Наприклад, Forbes Coaches Council – спільнота коучів, які займаються бізнес та кар'єрним коучингом. Запорукою успіху будь-якого виду коучингу, у тому числі й бізнескоучингу, є встановлення довіри між коучем та клієнтом, створення дружньої й позитивної атмосфери, щоб клієнт почувався комфортно. Експерти Ради коучів Форбс

працюють у різних компаніях, наприклад Bridgepoint Coaching and Strategy Group, International Coach Federation, NOETIC Outcomes Consulting, Center for Executive Excellence. Коучі топ-менеджменту наголошують, що насамперед, коуч має завжди залишатися собою, не грати ніяких ролей і не притворюватися тим, ким він/вона насправді не є (FCC 2017).

Для результативності проведення бізнес-коучингу зарубіжні експерти виокремлюють три головних чинники, що стабілізують культуру організації: вимірювання, винагорода, ігнорування. В організації має здійснюватися вимірювання не лише фінансів, але й ключових показників культури організації. Важливість цього пункту доведено статистикою: на 59% працівників менше залишають свою роботу, якщо вони високо вмотивовані. Незважаючи на цінності, що їх декларує організація, працівники швидко визначають, що насправді цінується та винагороджується в компанії, і відповідним чином модифікують свою модель поведінки. У цьому контексті було підраховано, що визнання компанією старань працівника є в 20 разів сильнішим мотиватором, аніж його зарплата

Наразі важко навіть загально окреслити всі світові наукові досягнення, що стосуються і вкотре доказують ефективність коучингу за останні п'ятнадцять років. Однак більш очевидно, що коучинг, заснований на фактах /наставництві - це не просто загальне «так» для методів, а точніше аналіз детермінанту ефективності різних її елементів, зокрема стратегії (наприклад, індивідуальний коучинг, груповий коучинг, самокоучінг (Sydorenko 2012).

Підсумовуючи, можна сказати, що доказів щодо ефективності коучингу та наставництва не просто вдосталь, а наукова галузь вже має величезну кількість бази даних для диференціації стратегій конкретних видів діяльності, для збільшення їх ефективності у конкретних додатках та справах.

Слід зазначити, що суть технології коучингу полягає в індивідуальному навчанні людини для досягнення значних для неї як теоретичних, так і практичних професійних цілей, підвищення ефективності планування особистого зростання, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних вмінь та навичок, розвитку передових стратегій задля отримання результатів.

Існує думка, що у підготовці фахівців післядипломної освіти (магістр, кандидат технічних наук), ця технологія могла б стати провідним методом виховання. У роботі з магістрантами повинні використовуватись всі методи, що використовуються в коучингу і спрямовані головним чином на зосередження уваги студента на цілеспрямованих діях.

А заохочуючи його виконати певну дію, можна отримати від цього або якусь повну схему розв'язання або якийсь висновок щодо досліджуваної проблеми. Це процес саморозвитку, що дає чітке уявлення про те, хто вони, чим займаються, до чого прагнуть і чому.

Для досягнення цілей, поставлених у коучингу, використовуються методи особистого зростання та практичний досвід.

Слід зазначити, що іншого схожого вчення немає, оскільки саме цей метод враховує особисту історію людини, дозволяючи їй показати свої найкращі якості.

Звичайно, метод коучингу ґрунтується на партнерській взаємодії у випадку взаємодії викладача та магістранта, тобто взаємодія повинна бути рівною, насамперед на рівні спілкування (Brown 2017).

Цей метод сприяє розвитку нових здібностей та навичок студента, який підвищує його ефективність як дослідника та мобілізації його внутрішнього потенціалу. Якісна основа коучингу у процесі навчання та виховання - це так звана «освіта прагнення до знань, до дослідницької діяльності» та почуття відповідальності як перед собою, так і перед суспільством в цілому. Тому однією з основних цілей коучингу є навчити студента критично мислити, створювати нові речі та робити їх якісно.

Основні завдання процесу освіти та виховання були створенням умов для «стихійного покоління істини» у свідомості учня, основні роздуми, що відбувалися через дискусію, повертаються до початкових суджень тощо.

Зараз термін «коучинг» широко поширений і розвивається в кількох областях: особистий коучинг, професійний коучинг, бізнес-коучинг, корпоративний коучинг тощо.

У підготовці фахівців педагогів-психологів, зокрема в підготовці післядипломної освіти (магістратура) використовуються такі варіанти для коучингових технологій:

- мотивація студента як дослідника,
- оцінка, аналіз діяльності,
- вирішення проблеми через структуру діяльності,
- планування та перевірка результатів,
- робота в дослідницьких групах,
- відповідальність та виконання завдань.

Основна мета коучингу - розкрити потенціал учня через активну позицію спілкування (Sydorenko 2013). У процесі навчання зазвичай використовуються певні схеми, дотримуючись комунікативних прийомів, як на лекціях, на семінарах та практичних заняттях, а саме:

- 1) відкриті та закриті питання;
- 2) альтернативні питання;
- 3) маленька техніка розмов;
- 4) техніка активного слухання.

Звичайно, коучинг-технологія має деякі відтінки наставництва, але ці методи ґрунтуються на значних відмінностях між собою, пов'язаних із спілкуванням, управлінням процесів, шляхів вирішенням проблем тощо. І впевнено можна стверджувати, що ці поняття не є синонімами.

Менторство або ж наставництво ґрунтується на наявних знаннях або професійних уміннях, допомагаючи зробити кар'єру, навчаючи "правильної" поведінки в організації або в ході навчання процесу. Безперечно, навіть найкращий наставник не здатний навчити більше, ніж він знає і вміє, в такому випадку можна прослідкувати горизонти учня.

Швидше за все, способи навчання в певному сенсі лежать у сфері традиційного наставництва, а методи наставництва абсолютно далекі від коучингу. Отже, тренер може використовувати метод "включеного спостереження", який надає допомогу тренеру або клієнту, якщо це виробництво шукає своє рішення, і ні в якому разі не забезпечує вирішення проблеми для нього (Сорочан 2015).

В результаті вибору тренер дає можливість зробити власний висновок, а ментор найчастіше є експертом у виборі рішення, співавтором у виявленні здібності учня. Але слід зазначити, що форма наставництва корисна у наданні допомоги молодим фахівцям у період адаптації у своїй професійній діяльності. І ця форма має давню історію. Менторство може використовуватися як у виробництві, так і в будь-якій установі.

Молоді фахівці, які мають до трьох років досвіду роботи приєднуються до досвідчених викладачів, які допомагають у надбанні компетенції професіоналів. Це обговорення методів навчання, аналіз класів, вивчення та використання нових технологій навчання, методів написання наукових робіт і набагато більше. Наставник - це особистий радник, експерт -консультант у багатьох освітніх питаннях. А від наставника чекають на пораду, готові думки, правильні рішення. І відповідальність за правильність обраних методів, проектів, наукових тем, тощо природно несе наставник з великою відповідальністю.

У цій ситуації ще існує друга сторона, наставник не є психоаналітиком, психотерапевтом або психологом в кінці. Кожен випадок має розглядатися з індивідуальним підходом, в деяких ситуаціях слід насамперед ввести ясність у завдання

наставництва та в побудову менеджменту ментора-підопічного, стилю та розробки моделі лідерства, спрямовуючи фахівця формулювати особистісні професійні цінності, прийняття рішень та управління власним мисленням. Поєднуємо і розрізняємо коучинг та наставництво в освітніх презентаціях на рисунку 4.

Коучинг	Наставництво
Спільне	
Професійне зростання підопічного або студента (магістранта): виконання нового завдання (не використовував нові технології навчання у навчальному процесі, не використовував нові методи дослідження) або знайомі завдання по -іншому, по -новому.	
Відмінне	
Тренер ніколи не передає своє знання та досвід. Він стимулює процес професійного розвитку навчання через незалежну набуття знань та досвід цього. Тренер цього не робить давати поради, не виступати як експерт, не навчає, а лише направляє.	Наставництво - це процес допомоги від співробітників, у яких багато досвід молодих співробітників. В основному це можна звести до наступне: передача знань накопичені в організації, і засвоєння норм поведінки прийняті в установі або в компанії.

Рисунок. 4. Спільні та відмінні риси між коучингом та наставництвом
 Джерело: власне дослідження, проведене у Фаховому коледжі «Універсум» у 2021-2022 навч. рік.

Коуч-сесія - це особиста зустріч коуча і його клієнта, на якій обговорюється конкретне питання або завдання, визначається її суть і бажаний для клієнта результат. В процесі сесії коуч допомагає клієнту визначити мету, вивести розуміння ситуації, що склалася на усвідомлений рівень, побудувати план дій щодо вирішення завдання, розглянути альтернативи, розрахувати ризики, мотивувати до дії, встановити терміни і, нарешті, намітити найперший крок.

В ідеалі - це особиста зустріч тривалістю одну або півтори години, але можуть бути і варіанти. Ритм сучасного життя диктує свої правила, і все частіше коуч-сесії проходять дистанційно, наприклад, за допомогою Скайпу.

В процесі коуч-сесії застосовуються багато сучасних бізнес-технології, такі як тайм менеджмент, стратегічне планування, SWOT-аналіз, мозковий штурм, прийняття рішення, розстановка пріоритетів; використовуються такі категорії, як бачення і місія, і такі психологічні прийоми, як візуалізація, рефреймінг, асоційований і дизсоційований стан, шкалювання, логічні рівні і т.д. Але тільки при індивідуальній роботі все це

дозволяє людині отримати індивідуальний погляд на себе і на свою унікальну ситуацію, виробити нові рішення своїх завдань.

Коучинг активно розповсюджується в розвинених країнах. Розділяють коучів для декількох вікових категорій:

- коучинг для підлітків, де основні теми - це побудова відносин, вибір подальшої професії, пізнання своїх справжніх талантів і сильних сторін, на які варто спиратися в житті;
- коучинг для пенсіонерів, тобто для людей, які вийшли на пенсію і хочуть будувати нове життя поза межами професійної діяльності;
- коучинг серед вікової категорії 25-50 років; ця методика створена в першу чергу для тих, хто вже багато створив і хоче рухатися далі, тільки більш усвідомлено, стрімко і ефективно; вона дуже тісно пов'язана з питанням творчої і ділової самореалізації (Douglas 2000)..

Основні принципи коучингу.

1. Всі люди володіють такими внутрішніми здібностями, які вони не проявляють в своєму повсякденному житті.
2. Люди є повноцінними і досконалими.
3. В людині вже є всі необхідні ресурси для досягнення успіху.
4. Ухвалення, відкритість і довіра - ключ до взаємодії.
5. Люди завжди роблять найкращий вибір в існуючій ситуації.
6. Спрямованість - із сьогодення в майбутнє.
7. Опора на позитив.
8. Кожна людина має потужний потенціал.
9. Фокус на сильні сторони людини.
10. Ні порадам! Всі відповіді всередині людини.
11. Фокус на конкретну мету в майбутньому.
12. Орієнтація на рішення, результат і активні дії (Gallway 2008).

Основні компетенції коуча:

- щирий інтерес до людини;
- емоційна компетентність;
- абсолютне прийняття людини - таким, яким він є;
- емпатія як здатність співпереживати, відчувати те, що відчуває інший.
- конкурентність - справжність власних відчуттів і чесність по відношенню до своїх почуттів;

- активну і глибинне слухання (не тільки що говорить, але і про що мовчить людина) - вміння слухати «очима і серцем»;
- позиція, вільна від переваг, засуджень, думок, порад;
- професійні знання, ефективні техніки і прийоми, досвід (Witmore 2009).

Висновки

У сучасному світі коучинг визнається найбільш ефективним і актуальним та виступає дієвим інструментом особистісного і професійного розвитку: процеси прийняття рішення, планування, мотивації, делегування, управління конфліктами, ведення переговорів і т.д. через призму коучингу проходять швидше, цікавіше і набагато дієвіше. Методика була утворена поєднанням психології, менеджменту, філософії та логіки, що зробило коучинг універсальним інструментом, що розкриває внутрішній потенціал людини практично у всіх сферах її діяльності.

Є один дуже важливий момент, який необхідно враховувати, розглядаючи коучинг як робочий інструмент викладача: метою коуча все ж є не саме навчання, а стимулювання інтересу і бажання навчатися, і в цьому його принципова відмінність від педагога і наставника. Тому коучинг є не методикою навчання, а швидше інструментом підвищення його ефективності.

Коуч надихає і мотивує, виділяє сильні сторони здобувача освіти, які можуть стати опорою, розраховує ризики і, нарешті, обирає найкращий момент для початку дій.

Отже, наставники використовують спосіб просування, використовуючи вже наявні знання або професійні навички, навчати того, що вони знають самі. Перевага цього методу - це можливість навчання підопічного без перерви у навчальному процесі; більше того, процес передачі відбувається виключно в процесі діяльності. Підопічному не потрібно ламати голову над тим, як передати знання з формату «аудиторія» на практиці. Роль тренера полягає в допомозі студенту визначити важливі пріоритети у своїй професійній діяльності і зберігати свою рішучість у досягненні мети та відповідальність за її досягнення.

Перспективою нашого подальшого дослідження можемо виділити коучинг як педагогічну технологію студентоцентричного навчання у закладі фахової передвищої освіти.

Література

1. Brown Randy A. 12 Examples of Divi Personal coaching Websites. – 2017. Access mode: <https://www.elegantthemes.com/blog/divi-resources/12-examples-of-divi-personal-coaching-websites>
2. Douglas C. A. Executive Coaching: An Annotated Bibliography. – NC: Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. – 164 p.
3. Gallway T. W. The Inner Game of Tennis: The Classic Guide to the Mental Side of Peak Performance. – New York: Random House Trade Paperbacks, 2008. – 134 p.
4. Witmore J. Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership: 4 th ed. – London: Nickolas Brealey Publishing, 2009. – 235 p.
5. Zentis N. 15 Types of Coaching: blog. Institute of Organization Development. – 2016. Access mode: <https://instituteod.com/15-types-coaching/>
6. Zeus P. The Complete Guide to Coaching at Work. – Australia: The McGraw-Hill Companies, 2007. – 260 p.
7. Протасова Н.Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку : монографія [Текст] / Наталія Георгіївна Протасова. – К.: Міленіум, 1998. – 151 с.
8. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : теорія та практика : монографія [Текст] / Тамара Михайлівна Сорочан. – Луганськ: Знання, 2015. – 384 с.
9. Sydorenko V.V. Methodological vectors of innovative development of pedagogical skills of a teacher of Ukrainian language and literature in the post-graduate education [Text] / V.V. Sydorenko // Nauka i Studia : pedagogiczne nauki, psychologia i socjologia. – 2012. – № 19(64) – P. 21-27.
10. Sydorenko V.V. Zasady naukowo-metodyczne rozwoju mistrzostwa pedagogicznego nauczyciela języka ukraińskiego i literatury w wykształceniu podyplomowym [Text] / V.V. Sydorenko // Nauka i Studia : Sp. z o.o.: pedagogiczne nauki. – 2013. – № 15(83) – P. 55-59.