

Сидоренко В.В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти / В.В. Сидоренко // Наукова скарбниця освіти Донеччини. – Донецьк. – 2014. – № 3 (14). – С. 13-19.

УДК 37.011.3-051:005.336.5[811.161.2+821]:37.091.12:005.963

Сидоренко В.В., доктор педагогічних наук,
кандидат філологічних наук, доцент

ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНО- ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛЯ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Сидоренко В.В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти.

У статті обґрунтовано педагогічний коучинг як інноваційну технологію науково-методичного супроводу, яка сприяє підвищенню якості підготовки, перепідготовки та підвищенню кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти, формуванню у них педагогічної дії нової якості, здатності неперервно навчатися протягом усього життя. Описано процедури, моделі, метатехнології педагогічного коучингу, форми проведення коуч-занять.

Ключові слова: педагогічна майстерність, науково-методичний супровід, акмепрофесіонал, учитель-майстер, персональна ефективність, акмеограма, коуч, індивідуальна освітня траєкторія, коуч-сесія.

Сидоренко В.В. Педагогический коучинг как инновационная технология научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития учителя в системе последипломного образования.

В статье обосновано педагогический коучинг как инновационную технологию научно-методического сопровождения, которая способствует повышению качества подготовки, переподготовки и повышению квалификации руководящих и педагогических кадров образования, формированию у них педагогического воздействия нового качества, способности непрерывно учиться на протяжении всей жизни. Описано процедуры, модели, метатехнологии педагогического коучинга, формы проведения коуч-занятий.

Ключевые слова: педагогическое мастерство, научно-методическое сопровождение, акмепрофесіонал, учитель-мастер, персональная эффективность, акмеограмма, коуч, индивидуальная образовательная траектория, коуч-сессия.

Sydorenko Victoria. Pedagogical coaching as an innovative technology scientific and methodological support for professional and personal development of teachers in the system of postgraduate education.

In the article the Pedagogical coaching as an innovative technology scientific and methodological support that improves the quality of training, retraining and advanced training of teaching personnel management and education, formation of their pedagogical impact of a new quality, the ability to continually learn throughout their lives. Described procedures, models, meta-pedagogical coaching forms of employment.

Keywords: pedagogical skills, scientific and methodological support, akmeprofessional teacher-master, personal effectiveness, akmeogramma, the coach, individual educational trajectory, coaching session.

Коучинг – це не просто техніка.... Це шлях управління, шлях спілкування людей, шлях роздумів, шлях існування.

Джон Уітмор

Постановка проблеми. Обов'язковою умовою модернізації післядипломної педагогічної освіти як складноорганізованої, відкритої, нелінійної синергетичної системи є впровадження технології науково-методичного супроводу, що дозволяє подолати відірваність курсового і міжкурсного періодів, забезпечити неперервність професійного зростання вчителя за індивідуальною освітньою траєкторією, створити акмеологічні умови для опанування позиції суб'єкта професійного вдосконалення, засвоєння нових ролей і функцій. Цей різновид професійної фасилітативної підтримки, взаємодопомоги, суб'єкт-суб'єктної взаємодії, інтерактивного взаємонавчання вміщує в собі гуманістичну, людиноцентричну спрямованість розвитку педагогічної майстерності вчителя. Осердям технології виступає людина, активний суб'єкт творчої самореалізації з певними професійними потребами, запитами, потенційними можливостями, що закономірно передбачає сукупність багатоваріантних, різнопрофільних диференційованих форм, педагогічних методів, прийомів, метатехнологій, організаційно-педагогічних, науково-методичних, дослідно-експериментальних і соціальних заходів, які допоможуть учителю успішно вирішувати професійні завдання, долати труднощі у професійно-педагогічній діяльності. Визначальними основами технології науково-методичного супроводу в системі післядипломної педагогічної освіти Т.М. Сорочан [8, с. 248] називає демократичність (можливість урахування різних підходів, колегіальність у прийнятті рішення), ситуацію вибору (створення декількох варіантів програм, моделей діяльності, методик, які забезпечують передумови для свідомого вибору), самореалізацію (розкриття особистісного потенціалу кожного учасника процесу), співтворчість (спільна діяльність суб'єктів, які прагнуть досягти нових кількісних і якісних результатів), синергетичність (нелінійність,

нестабільність науково-методичного супроводу). Дефініція «науково-методичне забезпечення» більше спонукає до пасивного очікування готових рекомендацій, зразків, матеріалів, ніж до активної, цілеспрямованої взаємодії науковців, управлінців, учителів щодо їхньої розробки. Тому розглядуваним поняттям оперуємо на позначення інформаційно-технологічного та змістово-процесуального компонентів організації процесу розвитку педагогічної майстерності вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти. Пріоритетними **напрямами реалізації технології науково-методичного супроводу** в післядипломній освіті визначаємо [див. детальніше: 4; 6; 7; 9]: надання вчителю різновекторних *сервісних послуг*, диференційованої адресної допомоги у предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному, маркетинговому, інформаційно-комунікаційному, моніторинговому, консалтинговому, коучинговому напрямках; розробку *акметехнологічного навчально-методичного забезпечення розвитку педагогічної майстерності* як системи андрагогічних, компетентнісно зорієнтованих, акме-синергетичних засобів впливу на професійно-особистісне зростання вчителя, його творчу самоорганізацію в інформаційно-технологічному і процесуально-змістовому аспектах; проведення *психолого-андрагогічної діагностики*, яка включає комплекс моніторингових і корекційно-рефлексивних процедур, засобів і методів, що дозволяють вимірювати, відстежувати і діагностувати акмединаміку педагогічної майстерності вчителя на всіх етапах міжтестастаційного циклу; *менеджмент освітніх інновацій*, спрямований на підтримку високопрофесійних інтелектуальних творчих пошуків учителя, упровадження у навчально-виховний процес високорезультативних технологічних продуктів, підвищення інноваційного потенціалу педагога в сукупності соціокультурних і творчих характеристик.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Ефективною технологією науково-методичного супроводу є **педагогічний коучинг** (від

англ. *coaching* – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготовляти до вирішення певних завдань) як система андрагогічних, акме-синергетичних принципів і прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу. Педагогічний коучинг передбачає системність, вертикальну і горизонтальну цілісність неперервного освітнього процесу; інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, навчальної, практичної і самоосвітньої діяльності; урахування змісту навчальних потреб педагога на різних стадіях життєвого циклу; єдність професійної, загальної і гуманітарної освіти тощо. В основі педагогічного коучингу покладено ідею про те, що кожна особистість неповторна, відрізняється власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких передбачає індивідуальні способи, форми, підходи до підвищення професійного та особистісного рівня. Тобто кожен педагогічний працівник виступає осердям навчального процесу в системі післядипломної освіти, цілісним **суб'єктом професійної діяльності, активним, вільним і відповідальним у проектуванні, здійсненні та творчому реформуванні власного професійного розвитку**. За створення єдиного акмеологічного диференційованого освітнього простору професійно-особистісний розвиток педагога являє собою цілеспрямований і поетапний процес фахового становлення, що характеризується неперервністю, циклічністю, фазовістю та передбачає врахування навчальних потреб, мотиваційних детермінант педагога, рівня його педагогічної майстерності тощо. Недаремно Н.Г. Протасова в монографії «Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку» [1] зазначає: «Мета післядипломної освіти полягає не в усередненні рівня розвитку педагога, а в допомозі кожному досягти найвищого для себе рівня... Диференціація змісту і методики навчання – це єдиний можливий шлях досягнення його індивідуалізації». Тому **актуальність статті**

зумовлена необхідністю вдосконалення системи післядипломної освіти на національному рівні з урахуванням інноваційних викликів інформаційного суспільства і світових тенденцій освіти, розробки ефективного науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку дорослих у сучасному вимірі.

Мета статті полягає в обґрунтуванні педагогічного коучингу як інноваційної технології науково-методичного супроводу, яка сприяє підвищенню якості підготовки, перепідготовки та підвищенню кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти, формуванню у них педагогічної дії нової якості, здатності неперервно навчатися протягом усього життя.

Відповідно до поставленої мети **основні завдання** статті окреслюємо наступним чином: 1) визначити мету, завдання, принципи реалізації технології педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти; 2) окреслити методологічні підходи і принципи застосування педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти; 3) описати стандартизовані й апробовані процедури, моделі, метатехнології педагогічного коучингу, форми проведення занять.

Виклад основного матеріалу дослідження. Педагогічний коучинг (від англ. *coaching* – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготовляти до вирішення певних завдань) – це різновид технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу. За визначенням Міжнародної Федерації Коучингу ICF, коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників процесу неперервного розвитку педагогічної майстерності із метою отримання максимально можливого результату; співробітництво, яке допомагає клієнтам досягати реальних результатів у своєму особистому і професійному житті.

Основні загальноприйняті значення терміна «педагогічний коучинг» такі:

- *індивідуальне консультування* (професійно-фахове, технологічне, психолого-педагогічне, навчально-методичне) для досягнення вищих професійних та особистісних досягнень (акме-рівня);

- *адаптивний стиль управління персоналом*, спрямований на неперервний розвиток педагогічної майстерності педагогічного працівника за індивідуальною освітньою траєкторією протягом усього життя, уміння вчитися і самовдосконалюватися;

- *форма індивідуального і групового консультування* для проект-менеджерів і керівних працівників середнього і/або вищого рівнів.

В англійському варіанті слову «coaching» можна зіставити «so-achieving» – співдосягнення, сприяння, що відображає розуміння процесу коучингу *як спільної дії консультанта* (андрагога, коуча) і *клієнта* (педагогічного працівника, організації, команди).

Метою застосування педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти є підвищення якості освітніх послуг і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності педагогічних працівників відповідно до європейських стандартів і найкращих вітчизняних традицій. Основними **завданнями** реалізації педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти є:

- створити єдиний диференційований акмеологічний освітній простір для неперервного розвитку педагогічної майстерності вчителя за індивідуальними освітніми траєкторіями для забезпечення мобільності, конкурентоздатності педагогічних працівників у процесі підвищення кваліфікації та гнучкості їх підготовки, ураховуючи швидкозмінні вимоги національного та міжнародного ринків праці;

- забезпечити інноваційний науково-методичний, психолого-педагогічний, інформаційно-комунікаційний супровід, висококваліфіковані індивідуальні тренування педагогічних працівників

для неперервного розвитку їх педагогічної майстерності, мобілізації потенційних внутрішніх ресурсів, суб'єктної творчої активності, вироблення педагогічної дії нової якості;

- упровадити в систему курсової і післякурсвої підготовки педагогічних працівників як єдиного міжатастаційного циклу диференційовані, багатоваріантні, диверсифіковані за профілем програми, моделі, форми освіти дорослих з урахуванням фахових запитів, індивідуальних потреб, компетентнісного (професійного, особистісного, соціального) досвіду фахівців;

- стимулювати учасників навчального процесу з метою досягнення високої якості педагогічної освіти, формування сталої акмеологічної позиції, здатності до виконання нових професійних ролей і функцій, упровадження освітніх інновацій у навчально-виховний процес тощо;

- готувати конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг учителя-майстра, акмепрофесіонала, здатного до успішного вирішення завдань освітньої галузі, акме-орієнтованого самовдосконалення і самореалізації, розвитку педагогічної майстерності протягом життя;

- унормувати порядок надання можливості педагогічним працівникам отримати професійні кваліфікації відповідно до ринку праці, сформувати і вдосконалити професійно значущі компетентності.

Доцільність педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти полягає в наступних позиціях:

- ✓ **Підвищення продуктивності та якості професійно-педагогічної діяльності.** Педагогічний коучинг допомагає виявити краще в людях.

- ✓ **Неперервний акмеологічний розвиток персоналу.** Розвиток співробітників не означає всього лише делегування їх на курси підвищення кваліфікації один або два рази на рік. Певний стиль менеджменту може або розвивати персонал, або блокувати їхній професійно-особистісний розвиток.

✓ **Стала мотивація до навчання протягом життя.** Коучинг передбачає швидке навчання «без відриву від виробництва», причому цей процес приносить радість і задоволення.

✓ **Покращення взаємин.** Якщо педагогічним працівникам просто щось повідомляється, обміну ідеями, думками не відбувається.

✓ **Збільшення часу для менеджера освіти.** Підготовлений за допомогою педагогічного коучингу персонал, який охоче бере відповідальність, який не треба підганяти і за яким не потрібно спостерігати, звільняє менеджера освіти для виконання функцій більш високого гатунку.

✓ **Збільшення конструктивних ідей.** Коучинг і створювана з його допомогою атмосфера заохочує виникнення конструктивних пропозицій від членів команди без побоювань, що вони будуть висміяні або що підуть «оргвисновки».

✓ **Мобільність, швидка й ефективна реакція в критичних ситуаціях.** В атмосфері, де люди цінуються, вони готові «витягувати човен» навіть до того, як їх покличуть це робити.

✓ **Діагностика і моніторинг освітнього процесу,** що дозволяє враховувати і прогнозувати зміни, які відбуваються в результаті впровадження інноваційних програм і технологій.

✓ **Більша гнучкість і адаптивність до змін.** В умовах кризи компетентностей, зростаючої конкуренції на ринку освітніх послуг зможе вижити тільки гнучкий і адаптивний педагог, готовий до впровадження освітніх інновацій, неперервного розвитку педагогічної майстерності.

Перебудова традиційної організації навчального процесу відповідно до основних принципів педагогічного коучингу містить його інтенсифікацію, наукову систематизацію змісту, максимально можливе задоволення пізнавальних запитів і інтересів слухачів, посилення та конкретизацію зворотного зв'язку, підвищення об'єктивності діагностики тощо. Навчальний процес в ІППО організовується з урахуванням

особливостей контингенту (дорослі учні), індивідуальних програм розвитку педагогічної майстерності (програм персональної ефективності, індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми тощо), можливостей навчального закладу та ін. Складання індивідуальних програм розвитку педагогічної майстерності (програм персональної ефективності, акмеограми тощо) та їх подальше коригування здійснюється педагогічними працівниками під керівництвом коуча на коучинг-сесіях протягом міжтестастійного циклу.

Організацію єдиного диференційованого акмеологічного освітнього простору, системність і неперервність розвитку педагогічної майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією **забезпечують концептуальні інноваційні підходи до професійної підготовки конкурентоспроможного** на ринку освітніх послуг педагога, зокрема акме-синергетичний, акмеографічний, акмеоцентричний, андрагогічний, аксіологічний, герменевтичний, діяльнісно-творчий, коучинг-підхід, компетентісно орієнтований, системний тощо.

При впровадженні технології педагогічного коучингу навчальний процес в ІІІПО ґрунтується на **принципах** науковості, інноваційності, гуманізму, наступності та неперервності, відкритості, партнерства, оптимістичного погляду на людину, унікальності людини, адаптивності, постійного підвищення компетентності, моніторингу, кооперації, спільного прогнозування подальшого розвитку за аналізом результату, ієрархічності професійно-особистісного зростання. Для впровадження педагогічного коучингу в систему післядипломної освіти доцільно дотримуватися таких **принципів побудови відкритої освіти дорослих, вихідних ідей андрагогічного навчання**, зокрема:

- *неперервності* – це принцип, що передбачає організацію систематизованого й цілеспрямованого процесу набуття вчителем необхідних для успішної творчої професійної діяльності компетентностей,

професійно значущих якостей протягом усього життя, єдність дипломного і післядипломного освітнього простору;

- *системності* – сукупність взаємозв'язаних елементів, зокрема цілей, умов, факторів, організаційного, змістового, акметехнологічного, діагностичного і нормативно-правового забезпечення, що уможлиблює послідовний, цілісний, логічно впорядкований і структурований поетапний процес розвитку педагогічної майстерності в системі післядипломної освіти;

- *гуманізації* – реалізація принципу уможлиблює побудову людиноцентристської системи післядипломної освіти, за якої створюється розвивальний професійний простір, тобто сприятливі, комфортні умови для вдосконалення педагогічної майстерності вчителя, вияву його творчої індивідуальності та реалізації потенційних ресурсів, що забезпечують високий рівень професійної самоактуалізації, кваліфіковане, якісне, продуктивне виконання професійних завдань, інноваційних ролей і функцій, причому навчальний процес ґрунтується на повазі, взаємній довірі, толерантності, фасилітативності;

- *варіативності*, що передбачає комбінаційну гнучкість, можливість вибору параметрів, змісту, методів, джерел, термінів, темпу навчання за індивідуальною освітньою траєкторією розвитку педагогічної майстерності, що робить систему навчання ефективною, економічною і цікавою;

- *модульності* – принцип до організації процесу розвитку педагогічної майстерності шляхом опанування вчителем модульних освітніх програм професійно-особистісного зростання на основі поєднання модульних технологій навчання і залікових кредитів, причому слухач послідовно і виважено засвоює навчальний матеріал цілісними, ієрархічно впорядкованими й структурованими частинами (кредитними модулями, змістовими модулями і підмодулями), результати яких є підставою для визначення результативності і якості підвищення кваліфікації;

- *гнучкості і мобільності* – принцип полягає в розробці змісту, варіативних планів і програм, параметрів навчання з урахуванням завдань освітньої галузі, соціокультурних змін і вимог до підготовки конкурентоспроможного фахівця, причому гнучкість методів, метатехнологій, форм дозволяє коригувати, доповнювати, модернізувати програми (плани) розвитку педагогічної майстерності в необхідному напрямі відповідно до змін професійних запитів як педагогічного працівника, так і освіти;

- *випереджувального професійного розвитку*, що уможлиблює підвищення освітньої і професійної кваліфікації та подальший професійний розвиток педагогічного працівника відповідно до інноваційних викликів суспільства й освіти, європейських і державних стандартів;

- *мережевої діяльності*, тобто взаємодії і співробітництва педагогічного працівника з методичними службами всіх рівнів, навчальним закладом, кабінетом (кафедрою) ІППО, громадськими педагогічними організаціями, базовими школами-лабораторіями та ін. щодо планування, реалізації, корекції проекту розвитку педагогічної майстерності, напрямів удосконалення педагогічного процесу, отже, принцип ґрунтується на засадах інноваційного науково-методичного менеджменту і самоменеджменту;

- *раціонального поєднання самостійності і творчої активності*, за якого педагогічний працівник самостійно моделює і організовує процес розвитку педагогічної майстерності, удосконалення певних груп компетентностей, обирає форми самостійної (підготовка до семінарських, практичних занять, лекцій і под.) та індивідуальної роботи під час курсової підготовки (виконання індивідуальних науково-проектних досліджень), формує творчу позицію при виконанні професійних завдань;

- *індивідуалізації та диференціації* – принцип уможлиблює створення індивідуальних проектів розвитку педагогічної майстерності вчителя

протягом усіх етапів міжтестастаційного циклу, планування і реалізацію індивідуальних освітніх траєкторій з урахуванням професійного досвіду, кваліфікаційної категорії, можливостей, здібностей, індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності;

- *організаційної динамічності* – полягає в забезпеченні можливостей зміни змісту навчання з урахуванням динаміки соціального замовлення і потреб ринку праці;

- *гнучкості і партнерства* – полягає в побудові системи освіти так, щоб зміст навчання і шляхи досягнення цілей освіти та професійної підготовки відповідали індивідуальним потребам і можливостям слухача;

- *технологічності* – передбачає використання при навчанні педагогічного працівника в системі післядипломної освіти ефективних андрагогічних метатехнологій, методів і прийомів, форм взаємодії;

- *науково-методичного супроводу* – полягає в неперервній підтримці творчих ініціатив, інновацій педагогічного працівника на всіх етапах міжтестастаційного циклу, ефективному науковому, інформаційному, предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному забезпеченні процесу самовдосконалення і самореалізації вчителя, професійній мотивації до виконання новітніх професійних ролей;

- *відсутності експертної позиції* – один з основних принципів педагогічного коучингу, за якого коуч ніколи не займає по відношенню до клієнта експертної позиції, не переносить свій особистий досвід на клієнта. Педагог завжди сам приймає рішення про наступний крок професійного та особистісного розвитку, який він зробить на шляху до своєї мети, сам несе відповідальність за успіх чи невдачу;

- *поетапного розвитку* – принцип полягає в тому, що кожен крок клієнта на шляху руху до поставленої професійної мети повинен знаходитися «у зоні найближчого розвитку» (за Л.С. Виготським), тобто коуч не дозволяє клієнту ставити технічно нездійсненні на даному етапі

розвитку завдання. Отже, цілі мають бути великими, сміливими, а кроки на шляху їх досягнення – значними, спланованими, проте здійсненими;

- *ієрархічності розвитку* – полягає в поетапному, циклічному розвитку особистості, який включає певні рівні, зокрема егоцентричний (сенс дії – особиста вигода), групоцентричний (конкуренція, співробітництво), загальнолюдський (партнерство, співпраця, співдія, співтворчість);

- *моніторингу якості*, що забезпечує можливість перманентного вимірювання і оцінювання рівнів, критеріїв, системоутворювальних складових педагогічної майстерності педагогічного працівника, ефективності виконання завдань проекту професійного розвитку, відповідність стану професійно-кваліфікаційних характеристик вітчизняним та європейським вимогам на підготовку конкурентоспроможного спеціаліста;

- *усвідомленої перспективи* – полягає в забезпеченні умов для глибокого розуміння слухачем цілей освіти та професійної підготовки, а також можливостей їх успішного досягнення.

Коучинг проводиться у формі регулярних зустрічей – **коуч-сесій** (телеконференцій, вебінарів) коуча і педагогічного працівника, проте іноді він включений і в реальну діяльність клієнта: консультування під час педагогічних нарад, переговорів, майстер-класів, підготовки та прийняття рішень, публічних виступів тощо. Вид коуч-занять визначається кафедрами, коучем та педагогічним працівником (навчальною групою, педагогічним колективом) залежно від індивідуальних потреб, запитів, професійних проблем. Перевага надається інтерактивним формам організації навчання. Коуч-сесії можуть проводитися як в ШПО, так і поза (віїзні тренінги). **Електронний коучинг** використовується за допомогою e-mail, а також консультування в режимі on-line, що дозволяє коучу і його клієнту, що знаходяться далеко один від одного, зняти проблему тимчасових зон, зробивши коучинг більш мобільним. Частотність і

тривалість **коуч-сесій** визначається педагогічним працівником спільно з коучем. Коучинг-сесія триває від 30 до 90 хвилин.

Коуч-сесії мають багато спільного з методом «мозкового штурму», проте мають певну специфіку. Коуч за допомогою «стріли коучингу» (певних питань) разом із клієнтом вивчає його «карту світу»; питаннями асистує педагогу (педагогічному колективу, команді) для розрахунку соціокультурних і освітніх ризиків, знаходить необхідне джерело інформації. На основі компетентнісного досвіду (життєвого, особистісного, професійного) педагогічного працівника спільно вибирається мета, вибудовується індивідуальна освітня траєкторія розвитку педагогічної майстерності, вивчаються акмеологічні чинники (зовнішні і внутрішні), оцінюються наявні потенційні ресурси. Після допомоги коуча в отриманні необхідної інформації та придбанні відповідних навичок його клієнт вирішує поставлене завдання самостійно. При груповій роботі професійна роль коуча полягає в умінні допомогти учасникам своєї команди досягти певного рівня корпоративної культури, працювати більш ефективно, злагоджено. Отже, педагогічний працівник самостійно обирає проблемне поле для коучингового супроводу, віднаходячи найбільш суперечливі і непродуктивні моменти у професійно-діяльнісній, індивідуально-особистісній, мотиваційній сферах розвитку.

Коуч створює особливий диференційований акмеологічний простір, креативну атмосферу взаємної довіри та ініціативної амбітної готовності (з боку клієнта) прийняти виклик для перемоги над собою та успіху в досягненні своєї мети, спеціальні умови, спрямовані на розкриття особистісного потенціалу кожного педагога для реалізації ним професійно значущої мети в оптимальні терміни, для пошуку альтернативи, здійснення змін у професійно-педагогічній діяльності. Це досягається за допомогою *технологій ефективного слухання, фокусування уваги, цілеспрямованого альянсу* тощо. Коуч виявляє сильні та слабкі сторони своїх клієнтів, допомагає кожному педагогу чітко висвітлити проблему та самостійно

дійти до розв'язання в процесі інтерактивної розвивальної взаємодії, сформулювати бажаний результат; визначити акмеологічні бар'єри, які заважають досягти визначеної професійної мети; «намалювати» для себе оптимальний шлях досягнення; знайти потенційні ресурси для досягнення результату; вибудувати систему підтримки професійних ініціатив. Коуч розвиває вміння аналізувати факти власної педагогічної діяльності та надавати оцінку кожній професійно-значущій якості своєї особистості. На цьому етапі коуч використовує всі *види спостереження, діагностичні питання, опитувальники і тестові методики (наприклад, «Колесо Життя», «Реєстр оцінювання повсякденних звичок», «Компас для коучів»)*. Пропонує конкретний і структурований зворотній зв'язок, формуючи відповідальність і компетентність педагогів, допомагаючи прояснити їхні позиції і налаштуватися на реальні зміни, не втрачаючи із ними контакту та робочих відносин.

Педагогічний коучинг в умовах післядипломної освіти **проходить ряд етапів:**

1 етап – установлення партнерських взаємовідносин між коучем і педагогічним працівником (педагогічним колективом, командою);

2 етап – спільне визначення професійних завдань для досягнення конкретної мети;

3 етап – дослідження поточної проблеми (ситуації);

4 етап – визначення внутрішніх і зовнішніх акмеологічних факторів на шляху до запланованого вершинного акме-результату;

5 етап – вироблення і аналіз потенційних можливостей для подолання професійних труднощів, перешкод у вирішенні проблеми;

6 етап – вибудовування «Моделі професійно-особистісного зростання», що передбачає вибір конкретного варіанту дій і складання плану дій у формі індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми, проекту розвитку педагогічної майстерності тощо;

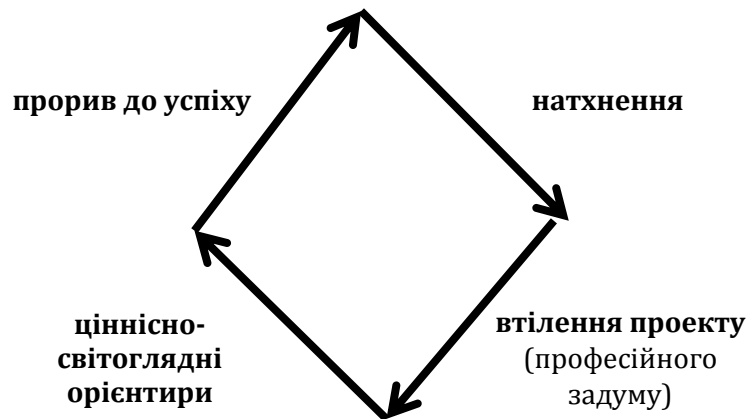
7 етап – домовленість про те, що конкретно має бути зроблено до певного терміну і в які терміни.

Наступне коучинг-заняття завжди починається з огляду того, що зроблено, чого вдалося досягти і що можна було зробити краще. Тобто коучинг не закінчується генеруванням та відбором ідей, а включає ще й спонукання (виклик), планування і контроль (моніторинг) реалізації рішення, оцінку його ефективності. Із цього можна вивести основні завдання коучингу: 1) максимізація потенційних можливостей педагогічного працівника або педагогічного колективу; 2) переклад природного потенціалу в активний стан: на рівень активних творчих інноваційних дій; 3) усунення перешкод, у першу чергу, внутрішніх акмеологічних чинників (страхів, припущень, професійних стереотипів, фрустрації тощо). Результатом коучингових послуг має стати набуття вчителем нових професійно значущих знань, сформованість сталої акмеологічної мотивації до подальшого вдосконалення педагогічної майстерності в умовах післядипломної освіти із вибором змісту, форми, терміну, параметрів навчання. Якщо наставництво – це «Роби як я!», тренінг – це «Не вмієш – навчимо», консультування – це «Я тобі допоможу», то **коучинг – це «Хочу! – Можу! – Вірю! – Роблю! – Маю результат!»**.

Використання технології педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти окреслює наступна схема 1.

Схема 1

**ПРОЕКТ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ
(ПЕРСОНАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ)**



В результаті застосування педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти кожен педагогічний працівник має навчитися: проектувати особистісно-значущу систему самоорганізації і саморозвитку, самостійно планувати розвиток педагогічної майстерності з урахуванням власних педагогічних здібностей, якостей і потенційних можливостей, потреб і запитів; визначати найближчі й подальші перспективи розвитку; вести самостійно-творчий пошук професійно значущої інформації; використовувати власний досвід (соціальний, професійний, особистісний) в якості джерела навчання; бути зорієнтований на досягнення стану «акме»; витримувати конкуренцію на ринку освітніх послуг інформаційного суспільства; активно зреалізовувати освітні проекти національного масштабу тощо. Навчальний процес організовується з **урахуванням можливостей сучасних акме-синергетичних, компетентнісно зорієнтованих, інформаційно-комунікаційних технологій навчання** та орієнтується на формування освіченої, гармонійно розвинутої особистості, майстра, акмепрофесіонала, здатного до постійного оновлення наукових знань, професійної мобільності та швидкої адаптації до змін в умовах ринкової економіки.

Педагогічний коучинг спирається на *загальновідомі методи освіти дорослих* (спостереження, опитування, бесіда, тестування, моделювання тощо), *метатехнології* (інтерактивні, практико-зорієнтовані, тренінгові, адаптивні, акмеологічні, компетентнісно-зорієнтовані, ігротехнології), також має власні *стандартизовані та апробовані процедури, моделі і технології самоактуалізації* (SMART, GROW, самокоучинг). Розглянемо їх детальніше.

Технологія коучингу SMART/SMARTER (від англ. *smart* – розумний) – це мнемонічна аббревіатура, яка використовується в проектному менеджменті та управлінні для визначення цілей і постановки завдань. У практиці управління існують так звані SMART-критерії, які повинні відповідати меті. Це аббревіатура, утворена першими літерами англійських слів: *конкретний* (specific); *вимірний* (measurable); *досяжний* (attainable); *значущий* (relevant); *який співвідноситься з конкретним терміном* (time-bounded). Правильна постановка мети означає, що мета є конкретною, досяжною, значущою і співвідноситься з конкретним терміном.

Технологія коучингу «GROW» (від англ. *grow* – зростання) – полягає в певній послідовності (технології) постановки ефективних питань. Для запам'ятовування технології GROW використовується мнемонічне правило:

- **Goal** – постановка мети (*В якому напрямі ми хочемо працювати? Чого ми хочемо? Яка наша довгострокова мета? Чи ми цього хочемо? Після закінчення нашої розмови, щоб ви вирішили змінити? Якого результату ви чекаєте від нашої бесіди? Чи зможемо ми досягти цього результату за відведений нам час? Назвіть найкорисніший результат*);

- **Reality** – аналіз реальності (*У якій ситуації ми зараз знаходимося? У якому стані ви перебуваєте в даний момент? Якими ресурсами ми володіємо? Чого ми боїмося? Які причини змушують відчувати себе так? Хто причетний до цих подій? Що зроблено на даний*

момент з цього? Які наслідки мали ці дії? Що станеться, якщо ми досягнемо бажаного? Хто ще може вплинути на ситуацію?);

- **Options** – розробка варіантів дій (Що може допомогти нам у вирішенні питання? Яким методом ми будемо діяти? Що ще ми можемо зробити? Яке рішення задачі Вам найбільш приємно? Які дії ви зможете здійснити, щоб виправити ситуацію? Які у вас є ще альтернативи цьому вибору? Чи були вирішені ці проблеми в минулому успішно? Яке рішення, на вашу думку, запропонувала б авторитетна для вас людина? Чи хочете ви почути мою думку з цього приводу? Яких варіантів дотримуетесь ви? Назвіть переваги і недоліки, які приховані при неглибокому обговоренні? Які з рішень цікаві вам?);

- **Will** – сфокусування уваги на волі для досягнення мети, реалізації запланованої дії (Що ми вибираємо для досягнення мети? Чи працюють вибрані варіанти? Що допоможе досягти мети? Чи сильний у нас мотив? Яка самоорганізація і чи правильно ми управляємо часом для досягнення мети? Якою буде перший крок для здійснення обраного варіанту? Назвіть наступні ваші дії? Які складнощі можуть вам перешкодити? Якими способами ви будете досягати мети? В якій підтримці ви ще маєте потребу? Хто може її здійснити? Як і коли ви зможете отримати цю підтримку).

Технологія самокоучингу – це технологія розкриття власного потенціалу та усунення внутрішніх бар'єрів за допомогою ефективних питань і виробленої стратегії педагогічних дій; засіб для визначення мети і завдань (вектора подальшого професійно-особистісного розвитку) і формування бажання (мотивації) рухатися в обраному напрямку. Самокоучинг гарантує усвідомлення, самостійність, відповідальність.

Опишемо детальніше методи педагогічного коучингу.

Метод конкретних ситуацій. Він заснований на ствердженні, що шлях до вдосконалення власних знань можливо прокласти лише через розгляд, вивчення та обговорення конкретних проблемних ситуацій.

Метод емоційного стимулювання. В основі цього методу навчання лежить принцип формування пізнавального інтересу шляхом створення позитивних емоцій до запропонованого виду діяльності, підвищення зацікавленості та мотивації до навчального процесу.

Метод створення ситуації пізнавальної дискусії. Є дієвим методом активізації навчання, адже в дискусії народжується істина, а пошук істини завжди викликає посилену зацікавленість темою.

«Мозаїка» – метод розподілу обов'язків у групі, коли розподіл здійснюють самі педагогічні працівники. Такий вид діяльності змушує педагогів самостійно, без допомоги викладача-коуча розподіляти обов'язки в групі та нести за даний розподіл відповідальність.

Метод проектів є методом, що виводить діяльність педагогічних працівників на новий, навчально-науковий рівень. На цьому рівні кожен із педагогів здійснює великий обсяг самостійної роботи та навчається самоконтролю, що сприяє їх самоосвіті. Навчити педагогічних працівників самостійно отримувати і застосовувати знання на практиці є чи не найголовнішою та найскладнішою метою сучасної освіти.

Застосування ідей педагогічного коучингу на практиці означає поступовий перехід від традиційних аудиторних занять до тренінгової, індивідуальної, проектної, дистанційної форм роботи. Основними **видами** занять при реалізації технології є *тренінги, тематичні дискусії, «круглі столи», консультації, дистанційне консультування* тощо. Тобто основою методології та інструментарію коучингу виступає інтерактивне спілкування, дискусія (питання-відповідь, Q&A), партнерські (рівноправні, фасилітативні) взаємовідносини викладача-коуча і педагога.

Висновки. Отже, впровадження технології педагогічного коучингу в систему післядипломної педагогічної освіти дозволяє створювати конкурентоздатне освітнє середовище в освітньому просторі регіону, розробляти і впроваджувати диференційовані, багатоваріантні, диверсифіковані за профілем програми, моделі, форми освіти дорослих з

урахуванням їх фахових запитів, індивідуальних потреб, професійного досвіду, планувати акме-орієнтований навчально-виховний процес, своєчасно вносити корективи в його організацію; сприяє підготовці викладачів-андрагогів, коучів до створення цілісної системи розвитку педагогічної майстерності протягом усього життя.

Список джерел

1. Протасова Н.Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку : монографія [Текст] / Наталія Георгіївна Протасова. – К.: Міленіум, 1998. – 151 с.
2. Сидоренко В. Науково-методичний сервіс для розвитку педагогічної майстерності вчителя-мовника [Текст] / В.В. Сидоренко // Методист. – 2012. – № 11. – листопад. – С. 34-39.
3. Сидоренко В.В. Організація неперервного розвитку педагогів за індивідуальними освітніми траєкторіями на всіх етапах міжкваліфікаційного періоду // Координація наук.-метод. роботи закладів післядипломної пед. освіти в умовах єдиного інформаційно-освітнього середовища: тематична зб. пр. [Текст] / за ред. Є.Р. Чернишової, М.А. Віднічук. – К: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2011. – С. 84-89.
4. Сидоренко В.В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти» [Текст] / Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Витоки, 2014. – 63 с.
5. Сидоренко В.В. Реалізація науково-методичної системи розвитку педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в процесі експериментальної роботи [Текст] / В.В. Сидоренко // Наукова скарбниця освіти Донеччини. – Донецьк. – 2013. – № 3. – С.90-99.
6. Сидоренко В.В. Розвиток педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти : монографія [Текст] / Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Каштан, 2012. – 492 с.
7. Сидоренко В.В. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти : авт. дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.04 / Вікторія Вікторівна Сидоренко; [Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України]. – К., 2013. – 42 с.
8. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : теорія та практика : монографія [Текст] / Тамара Михайлівна Сорочан. – Луганськ: Знання, 2005. – 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.