

Пономарьова Галина Федорівна – доктор педагогічних наук, професор, ректор Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (м. Харків, Україна). E-mail:hgpa@kharkov.com

Ponomaryova Halyna Fedorivna – Doctor of Pedagogical Sciences (Ed.D.), Professor, Rector of Municipal Establishment «Kharkiv Humanitarian and Pedagogical Academy» of Kharkiv Regional Council (Kharkiv, Ukraine). E-mail:hgpa@kharkov.com

УДК 37.371.38

ТЕХНОЛОГІЯ КОУЧИНГУ У РОБОТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Н. О. Сайко

У статті аналізуються наукові підходи до поняття «коучинг» у психологічних, економічних та соціально-педагогічних науках, розглядається специфіка використання технології коучингу у соціально-педагогічній діяльності. Доводиться доцільність та ефективність технології коучингу у роботі соціального педагога та розкривається сутність методів коучингу, таких, як «питання-відповідь», консалтинг і процесингу. Особлива увага приділяється сутності та змісту технології коучингу «GROW» та аналізу методики Френка Пьюселіка.

Ключові слова: коуч, коучинг, технології коучингу, методи коучингу.

Постановка наукової проблеми та її значення. Сучасна система соціально-педагогічної роботи в Україні характеризується постійними змінами на рівні законодавчої бази, які відображуються на специфіці та змісті роботи соціального педагога. Нормативні державні документи, що спрямовують розвиток освіти в Україні, основними орієнтирами визначають перехід від особистісно-відчуженої до інноваційної, суб'єктноцентрованої освіти. Тому соціальний педагог має уміти організувати свою роботу на основі особистісно-зорієнтованої педагогічної парадигми, при цьому використовувати інноваційні підходи та враховувати сучасні вимоги суспільства. Одним із таких підходів є технологія коучингу, як інструмент розкриття потенціалу

особистості і яка є синтезом психології, менеджменту, фінансів, філософії, духовних знань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковане вирішення даної проблеми. Провідні дослідження у цій галузі здійснювали Тімоті Голві, Стівен Р. Кові, Мерилін Аткінсон, Майлз Дауні, Сьюзан Беттлі, Джон Уїтмор, що реалізувалися в бізнесі та в галузі неформальної освіти. На сьогодні існує приблизно 50 шкіл і біля 500 видів коучингу, починаючи від VIP- коучингу і закінчуючи соціальною роботою.

Поняття «коуч» – має англійське походження та перекладається як «карега», «репетиторство, підготовка». В загальному розумінні цього слова – доставити людину туди, куди вона прагне – це провідник, який допомагає людині у будь-якій ситуації і в будь-якому питанні знайти більш правильне рішення та реалізувати його. При цьому коуч не надає поради і не нав'язує свою думку [1]. Саме таке тлумачення і розуміння поняття «коучинг» є досить актуальним у роботі соціального педагога, так як повністю відповідає меті, завданням соціально-педагогічної діяльності.

Метою статті є здійснити детальний аналіз поняття «коучинг» та визначити можливості використання технології коучингу у роботі соціального педагога.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів.

У науковій літературі і практиці поняття «коучинг» має різні підходи у своєму поясненні. Так, з точки зору менеджменту коучинг тлумачиться як інструмент удосконалення принципів роботи тих людей, які визначають життя компанії та як система реалізації професійного та особистісного потенціалу, що заснована на ідеології успішності, персональної відповідальності за досягнення успіху у житті та особистісного удосконалення для бізнесу і життя [2;7].

У психологічних науках коучинг презентується як індивідуальне тренування людини для досягнення значущих для неї цілей, підвищення ефективності планування, мобілізації, внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій отримання результату та розглядається як технологія розкриття професійного потенціалу [3, с. 181].

Технологія саморегуляції психічних станів як фактор підвищення працездатності й ефективності діяльності розробляється в межах підходів стрес менеджменту О. Жданова, гуманітарно-технологічного

розвитку А. Гусевої, аутопсихологічної компетентності Л. Степной, психічної стійкості М. Секача, саморегуляції психічних станів Л. Забелової [4].

Головна особливість коучингу – допомога людині в пошуку власного рішення, а не вирішення проблеми за неї, сприяння особистості в розкритті своєї стратегії подолання труднощів за рахунок виділення головних та енергетичних ресурсів. Важливим фактором активізації потенціалу і підвищення рівня професіоналізму особистості є раціональне використання і примноження індивідуальної ресурсності суб'єктів праці. Більшість коуч-консультантів інтерпретує коучинг як філософію та як систему методів і технологій, спрямованих на визначення мети і максимально швидкого досягнення результатів.

У сучасному розумінні засновником коучингу є спортивний тренер Тімоті Голві, автор концепції внутрішньої гри, що є основою коучингу. Концепція вперше була представлена у книзі «Внутрішня гра в теніс» у 1974 році. Особливо актуальними є думки автора про те, як слід організувати процес навчання – це стосується не лише спорту, а і повсякденного життя. Т. Голві підкреслює, що коли учень старається, він напружений і тому втрачає пластичність. Не слід багато розповідати учню, а потрібно лише тренуватися і на власних діях відчувати правильність виконання того чи іншого руху, завдання. Лише підбадьорювання, фіксація найдрібніших успіхів спонукає людину удосконалювати свою техніку. Ми живемо в дивовижно швидкому темпі, нам важко зупинитися і подивитися на все зі сторони спокійно, людина постійно відчуває тиск – це телефони, годинники, обов'язки тощо. Наш розум постійно відгукується на різні подразники і також живе у дуже швидкому, напруженому темпі. В голову приходять різні змішані думки і ми втрачаємо зосередженість і невимушеність думок. Така перевантаженість розуму утруднює появу природних здібностей і, в першу чергу, інтуїції, людина втрачає свою індивідуальність. За думкою Т. Голві не слід навантажувати учня зайвими поясненнями і моралізуваннями, а потрібно дати можливість діяти і змінюватися, щоб він відчув свої сили і можливості. Саме застосування такого підходу у соціально-педагогічній роботі відповідає основному її принципу – створення активної позиції клієнта та дозволяє отримувати високу результативність.

Т. Голві сформулював основні правила ефективної гри в теніс, але ці правила стосуються будь-якої сфери діяльності людини:

1. Потрібно чітко і ясно уявляти картину бажаного результату.

2. Довіряти інтуїції тіла, щоб виконувати удари природно, навчаючись на успіхах і помилках.

3. Бачити, відчувати, чути свої удари і не оцінювати їх з позиції гарно чи погано, тобто потрібно навчитися заспокоювати свій розум.

Як тільки ми починаємо розмірковувати, обмірковувати, усвідомлювати свої дії, спонтанність втрачається і вступають у хід роздуми. Розрахунок, який називається прорахунком вступає у дію [9].

Послідовник Т. Голві Дж. Уйтмор у книзі «Coaching – новий стиль» розглядає рецепти створення успішної кар'єри, методику виявлення та розкриття потенціалу особистості або групи людей. Цінною є думка Дж. Уйтмора про значення кар'єри для людини. Вона дає можливість перейти: від пасивності до активності; від залежності до відносної незалежності; від одноманітної діяльності до більш різноманітної; від близьких перспектив до віддалених; від підпорядкування до лідерства; від невпевненості до впевненості у собі [10].

За Еріком Парслоу коучинг визначається як процес, який полегшує та супроводжує навчання і розвиток і таким чином підвищує ефективність. Для досягнення успіху коучу необхідно знати і розуміти сам процес, розмаїття стилів, навиків та технік, відповідно до ситуації, в якій здійснюється коучинг [5].

У технології коучингу можна виокремити наступні етапи: аналіз ситуації та збір інформації, на якому людина чітко має усвідомлювати потребу удосконалення; планування системи відповідальності, що передбачає складання плану особистісного розвитку, відповівши на такі запитання: чого саме необхідно досягти?, як це буде відбуватися?, де саме це буде відбуватися?, коли цей процес розпочнеться і коли завершиться?, хто буде задіяний у цьому процесі?, з ким необхідно узгодити даний план? Наступний етап – реалізація запланованого з використанням стилів, навиків і технік. Найважливішими уміннями є навик забезпечення зворотного зв'язку, активного слухання, використання правильних запитань. Заключний етап – оцінка результатів (успішності).

Головним фактором, що впливає на ефективність процесу коучингу є правильний вибір стилю. Е. Парслоу виділяє «директивний» та «вільний» стилі коучингу, наголошуючи, що на початкових етапах роботи корисним є використання директивного стилю з поступовим переходом на більш вільний. Головним при використанні будь-якого стилю є ставлення до учня – учень має відчувати підтримку, що коуч

впевнений в його можливостях, він не повинен займати зверхню позицію та учень може звернутися до нього з будь-якими запитаннями.

Найбільш розповсюджений метод коучинг-навчання – це метод «питання-відповідь». Іноді така технологія коучингу називається наставництвом. Її суть полягає у тому, що кожна людина має потенціал, який достатній для досягнення досить високих результатів в тій чи іншій сфері діяльності. Відповідно, використовуючи зазначений метод коучингу, навчання полягає у тому, що наставник задає ряд запитань, які допомагають клієнту проаналізувати свою ситуацію, думки і самостійно знайти вихід. Результативність даної технології залежить від уміння коуча ставити запитання, які спонукають клієнта до самоаналізу.

Окрім технології «питання-відповідь» використовується технологія тренінгів. Коучинг-тренінг допомагає забезпечити продуктивний обмін знаннями та ефективно відпрацювання умінь. Цей інструмент коучингу передбачає спілкування tet-a-tet, в ході якого спеціаліст допомагає клієнту перевірити свої сили та відповідно налаштуватися. Також існує метод консалтінгу, який передбачає консультування клієнта, пропонування можливих схем дій, спрямування його зусиль на досягнення потрібного результату на основі повної свободи вибору.

Досить ефективним є метод процесингу, який полягає у проведенні коучем певного процесу, наочно демонструючи клієнту як потрібно діяти для досягнення бажаного результату. При цьому широко використовуються такі психологічні техніки, як НЛП, енергетична терапія ПЕАТ, мозкові штурми [8].

Прикладом сучасної системи коучингу можна назвати методику Френка Пьюселіка, яка заснована на НЛП технологіях та спрямована на допомогу молоді в складних життєвих ситуаціях. Особливої уваги Ф. Пьюселік приділяє реабілітації наркозалежних молодих людей в США. Його програма педагогічної реабілітації складається з наступних блоків: психологічний, освітній, творчий, фізичний розвиток, трудове виховання, а також соціальна адаптація. Мета діяльності реабілітаційних центрів, створених Ф. Пьюселіком – відновлення функціонування особистості. У своїй книзі «Магія нейролінгвістичного програмування без таємниць» автор показав взаємозв'язок між особистістю (моделлю світу) та її фізичними характеристиками, які проявляються зовні і є комунікативними сигналами у процесі спілкування. Ф. Пьюселік виділив декілька типів поз тіла та

особливості характеру: «візуал» – людина постійно тримає шию прямо відносно до тіла. Коли вона ходить, то здається, що «підборіддя веде її», рухи дискретні та різкі, мовлення чітке, швидке, голос високий, дихання відбувається верхньою частиною тіла; «кінестет» – округлі плечі, схильність до повноти, але не занадто, під час спілкування нахиляються вперед, рухи плавні, дихання відбувається нижньою частиною легень, тональність м'яка та легка, повільний темп мовлення, голос низького тембру; аудіали – в США, зазначає Ф. Пьюселік, їх дуже мало – це худорляві люди, легко керують аудиторією у процесі спілкування та чим більша аудиторія, тим легше їм розмовляти, для підтримки контролю над тональними аспектами мовлення вони потребують повного дихання, тому у них широка грудна клітина; «дискрет» - спілкується на цифровій модальності, говорить зжатым, твердим, монотонним голосом, дихає верхньою частиною грудної клітини, тонкі губи та конституція тіла схожа з «кінестетами» [6]. Даний підхід має важливе значення у діагностичній роботі соціального педагога, як додатковий метод вивчення внутрішнього світу особистості, її характеру та особливостей поведінки.

Також досить актуальною для сучасної соціально-педагогічної роботи є технологія коучингу «GROW» (англ. – зростання), запропонована Дж. Уітмором, яка являє собою певну послідовність постановки ефективних запитань, використовуючи мнемонічне правило:

Goal – постановка мети. Це передбачає відповіді на такі питання: в якому напрямку ми (коуч та клієнт) бажаємо працювати?, чого саме ми бажаємо?, яка ваша віддалена мета?, наскільки вона реальна?, чи дійсно ви цього бажаєте?

Reality – аналіз реальності: в якій ситуації ми зараз знаходимося?, які ресурси наявні?, чого саме ми боїмося?, що відбудеться, якщо ми досягнемо бажаного?, хто ще може вплинути на ситуацію?

Options – визначення можливостей до дій. Клієнт разом з коучем мають відповісти на запитання: що може допомогти нам у вирішенні питання?, які методи будемо використовувати?, що саме ми можемо зробити?, який шлях вирішення проблеми Вам найбільш подобається?

Will – виховання волі до дії – що ми обираємо для досягнення мети?, які обрані варіанти працюють?, що може досягти мети?, наскільки сильний мотив?, яка самоорганізація і чи ми правильно використовуємо час для досягнення мети?

При цьому Дж. Уйтмор вважає принципово важливим починати з визначення цілей, а не з аналізу існуючої ситуації, яка може стати «гальмом у визначенні цілей [10].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, коучинг – це розкриття потенціалу людини, управління поведінкою, дії спрямовані на досягнення визначених задач, процес зростання особистості, можливість об'єктивно оцінити свою ситуацію, поведінку, поглянути на себе іншими очима, процес, що дозволяє особистості самостійно використовувати потрібні методи для досягнення бажаних результатів і нарешті, це процес в якому людина отримує велику радість, задоволення від своїх успіхів і досягнень. Коучинг спрямований у майбутнє. Працюючи з наявною ситуацією, він допомагає по-іншому поглянути на життя, усвідомити свої істинні думки, бажання, потреби, цінності, а не ті, що нав'язані суспільством, позбавитися від внутрішніх бар'єрів і навчитися знаходити власні рішення.

Література

1. Аткинсон М. Внутренняя динамика коучинга / М. Аткинсон, Т. Чоис; пер. с англ. – Р. : Companion group, 2009. – Т. 1. – 208 с.
2. Діденко В. М. Менеджмент : підручник / В. М. Діденко. – К. : Кондор, 2008. – 548 с.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: Учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Симанюк. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.
4. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: дис. ... доктора психол. наук: 19.00.13 / Василий Николаевич Марков. – М., 2004. – 453 с.
5. Парслоу С. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. — СПб.: Питер, 2003. – 204 с.
6. Пьюселлик Френк Магия нейролингвистического программирования без тайн (The Magic of NLP Demystified) / Френк Пьюселлик, Льюис Байрон. – СПб : 21 столетие, 1994. – 245 с.
7. Рыбкин И. В. Коучинг социального успеха / И. В. Рыбкин. - М.: Издательство «Институт общегуманитарных исследований», 2005.- 224 с.
8. Самоукина Н. Коучинг – ваш проводник в мире бизнеса / Н. Самоукина, Н. Туркулец. – СПб : Питер, 2004. – 192 с.
9. Тимоти Голви. Внутренняя игра в теннис / Тимоти Голви. – М.: СЭНТЭ, 2009. – 54 с. Режим доступа: https://vk.com/doc-00958462_415280846?dl=54b775337dbbb3a4e2

10. Уйтмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособ. / Дж. Уйтмор. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 160 с.

ТЕХНОЛОГИЯ КОУЧИНГА В РАБОТЕ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Н. А. Сайко

В статье анализируются научные подходы к понятию «коучинг» в психологических, экономических и социально-педагогических науках, рассматривается специфика использования технологии коучинга в социально-педагогической деятельности. Доказывается необходимость использования и эффективность технологии коучинга в социально-педагогической деятельности и раскрывается суть таких методов коучинга, как «вопрос-ответ», консалтинга и процессинга. Особое внимание уделяется анализу содержания технологии коучинга «GROW» и анализу методики Френка Пьюселлика.

Ключевые слова: коуч, коучинг, технологии коучинга, методы коучинга.

TECHNOLOGY COACHING IN THE WORK OF SOCIAL PEDAGOGUE

N. A. Sayko

The scientific approaches to the concept of «coaching» in the psychological, economic and socio-pedagogical sciences is analyzed in the article, the specifics of using coaching technology in social and pedagogical activities is considered. The expediency and effectiveness of coaching technology in the work of a social pedagogue is proved and the essence of such coaching methods as «question-answer», consulting and processing is revealed. Particular attention is paid to the analysis of the content of coaching technology «GROW» and to the analysis of Frank Pucelik's technique.

Keywords: Coach, coaching, coaching technologies, coaching methods.

Сайко Н. О. – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри спеціальної освіти і соціальної роботи Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка (м. Полтава, Україна). E-mail: natsayko@gmail.com

Sayko N. A. - Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Special Education and Social Work Department, V. G. Korolenko Poltava National Pedagogical University (Poltava, Ukraine). E-mail: natsayko@gmail.com