

Т. А. БОРОВА

Доктор педагогічних наук, професор, завідувача кафедри педагогіки та іноземної філології Харківського національного економічного університету

імені Семена Кузнеця

КОУЧИНГ У КОНТЕКСТІ ДОРАДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Процес змін зумовлює істотне перетворення будь-якої діяльності, він здатний вивести її на якісно новий рівень розвитку. Підвищення інноваційної активності суб'єктів освітньої діяльності, підтримання людського капіталу вищого навчального закладу, творчого потенціалу креативних кадрів є необхідними умовами роботи під час змін. Для того, щоб розвивати та підняти на більш високий рівень професійну діяльність науково-педагогічних працівників ВНЗ, крім виокремлення особливостей та специфіки їх професійної діяльності, розроблення стандартів на компетентнісній основі, необхідно використовувати технології, які допомагають розвиватися людині. У країнах з розвинутою ринковою економікою останнім часом використовуються коучингові технології, які більш м'які у «суб'єкт – об'єктних» зв'язках між керівником та підлеглим і, які ефективніше спрямовують діяльність людини у визначену нею самою напрямі.

Метою статті є розкрити особливості коучинга у порівнянні з дорадництвом та іншими спорідненими напрямками діяльності.

Необхідно зауважити, що коучинг як наука перебуває ще на початку свого історичного розвитку, проте він має корені в інших науках. Характерні риси коучингу, такі як: роз'яснення, уточнення, підтримка, заохочення та планування нових шляхів дій, що вкраплюються в нашу повсякденну інтеракцію, міжособову комунікацію. На формальному рівні, коучинг має багато принципів із психології, особливо, спортивної психології, філософії, освіти тощо.

Коучинг – це сучасна технологія розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення ефективності її діяльності на основі діалогічної

взаємодії, що спрямована на виконання спільно визначених завдань [1]. Ми вважаємо, що саме діалогічна взаємодія є ключовим моментом у процесі коучингу, саме завдяки їй відбувається досягнення визначених цілей.

У коучингу існують декілька основних видів спеціалізації, серед них: бізнес-коучинг; адміністративний коучинг; кар'єрний коучинг; лайф-коучинг; спортивний коучинг тощо. Коучинг народився в спорті, але тепер широко застосовується в найрізноманітніших сферах життя. Підґрунтя коучингу: цілі, цінності, переконання. Коучинг є процесом створення, націленості на сьогоднішнє й майбутнє та розуміння того, як досягти мети через дію. Дуже часто у зв'язку з невизначеністю поняття «коучинг», його не виокремлюють у контексті інших наук. З метою визначення ролі і місця коучингу в науці розглянемо відмінні та схожі риси коучингу із спорідненими науками. Іншою відносно близькою до поняття коучингу дисципліною є дорадництво на робочому місці [2]. Існує декілька відмінних рис між традиційними методиками дорадника і коуча, а саме: мета дорадника – знайти проблему робітника, щоб розпізнати прогалини між існуючим та бажаним рівнем виконання роботи, визначити джерело проблеми та розробити план діяльності, спрямований на її подолання. Коучинг – це процес подовженого розвитку, протягом якого працівник здобуває вміння та навички для того, щоб розвиватися професійно й особистісно, та показувати кращі результати на роботі та в особистому житті. Дорадництво шукає причини виявленої проблеми або неякісно виконаної роботи, коучинг – робить акценти на нових компетенціях та нових діях. Традиційно дорадництво дотримується повторення підходів, роблячи акцент на недоліках та проблемах, що не знайшли відображення згідно зі стандартами або правилами. Коучинг звертає увагу на сильні сторони та досягнення цілей. Дорадництво зазвичай включає мінімум оцінювання. Коучинг має справу з інструментарієм оцінювання навчання й розвитку та поведінкової діагностики, що представлені на початку введення коучингових процедур. Традиційно дорадництво фокусує увагу на видозміні проблеми або поведінки, коучинг – це

процедура, що визначає та відокремлює проблему до її появи. Дорадництво зазвичай необхідне на початку діяльності або у випадку необхідності, коучинг проводиться систематично з першої зустрічі від 3 до 6 місяців у будь-який період професійного росту.

Таким чином, дорадництво є більш точкова діяльність щодо розв'язання проблем, які з'являються на робочому місці та їх подолання. Коучинг з такої позиції має більш перспективні можливості, тому що не зосереджується тільки на вирішенні конкретних проблем, а працює на розвиток на недопущення таких проблем у майбутньому, акцентує увагу на більш тривалий розвиток з виокремленням нових компетенцій, які необхідно набуту у ході професійного зростання, тобто коучинг більш спрямований на подальший розвиток на основі проблеми, що з'являється ніж просте усунення виробничих труднощів.

Коучинг відбувається під час або після організаційних змін, ґрунтується на партнерських взаємовідносинах та більше особистісно спрямований, не дає конкретних відповідей, а провокує людину на власну відповідь та саморозвиток. Отже, коучинг забезпечує умови для саморозвитку людини шляхом сполучення її потреб з вимогами оточення.

Малодослідженою залишається проблема пошуку механізмів взаємоадаптації зовнішніх вимог, внутрішніх потреб та реальних обставин для визначення реалістичної мети діяльності організації і людей, які в ній працюють.

Список використаних джерел.

1. Борова Т.А. Теоретичні основи адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу монографія. / Т.А.Борова – Харків : Компанія СМІТ, 2011. – 384 с.

2. Whitmore J. Coaching for Performance /J. Whitmore. – Nicholas Brealey, 1996. – 180 p.