

УДК 378

КОУЧИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ

Симодейко С.І.

У статті розкривається сутність, інноваційного методу – «коучингу» – як продуктивного і раціонального засобу організації самостійної навчальної діяльності студентів. У статті запропоновано методи, які найбільш часто використовують коучі для активізації саморозвитку і самонавчання студентів.

Ключові слова: інноваційні методи, навчальна діяльність, коучинг.

Реформування системи освіти в Україні, що спрямоване на відтворення інтелектуального потенціалу нації, виходу вітчизняної науки на рівень світових стандартів, є одним із основних пріоритетів у період національного та духовного відродження суспільства. Такі умови висувають перед її вищою школою завдання щодо орієнтації на широкую диференціацію, варіативність, інтеграцію допрофесійної та професійної освіти.

Входження в європейський освітній простір, а також об'єктивна потреба в якійсій підготовці майбутніх фахівців, зокрема педагогічних, значно підвищили значення організації якісного навчання студентів. У системі кредитно-модульного навчання у вищій школі, як відомо, значна частка годин виділяється на самостійну роботу. Нажаль, сучасний студент у своєї більшості не готовий до самоконтролю та самоорганізації навчальної діяльності.

Аналіз результатів спеціально розроблених діагностичних процедур, із загального числа студентів-магістрантів, а саме – з 17 чоловік, наприклад, самоконтроль здійснювали тільки 21% студентів; 20% використовували самоконтроль час від часу і 59% взагалі не контролювали якість засвоєння матеріалу, що вивчається. У результаті більш детального вивчення цієї проблеми з'ясувалося, що використання самоконтролю прямо пропорційно підвищенню рівня розвитку пізнавальної активності студентів.

Тому, на нашу думку, стратегічну роль відіграє формування у студентів умінь самоменеджменту, що являє собою послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально до змісту використовувати свій час. Основна мета самоменеджменту – максимально раціонально використовувати власні можливості, свідомо керувати перебігом свого життя і переборювати зовнішні обставини.

Сутність самоменеджменту полягає у активному застосуванні завдань, методів для індивідуального самовдосконалення кожного студента (що добре відомо) [1]. Особливий інтерес, на наш погляд, викликає концепція самоменеджменту В. Андрєєва, яка базується на прагненні до саморозвитку творчої особистості. Центральна ідея цієї концепції полягає у визначенні в якості інтегральної

узагальненої характеристики сучасного студента творчого характеру його особистості, тобто особистості, здатної до безперервного саморозвитку і самореалізації в одному, а частіше у кількох видах творчої діяльності [4].

Метою статі є розкрити сутність інноваційного методу – для організації самостійної діяльності студентів та обґрунтувати методи, які найбільш часто використовують коучі для активізації саморозвитку, самонавчання студентів.

У сфері освітнього управління використовуються різні способи і підходи до поліпшення процесу навчання і виховання студентів. Одним із сучасніших, що поєднує у собі різні методики і техніки та надає нові можливості швидко навчатися, визнано коучинг, який розглядають як важливий інструмент впливу на результати діяльності окремих людей і організації в цілому.

Коучинг існує і як вид менеджменту, і тоді це цілеспрямований процес розвитку потенціалу співробітників, що сприяє максимізації їх особистої продуктивності та успішної діяльності всієї компанії в цілому. Сучасне управління у стилі коучингу – це погляд на співробітників як на величезний додатковий ресурс професійної діяльності, де кожен співробітник є унікальною творчою особистістю, здатною самостійно вирішувати багато завдань, проявляти ініціативу, робити вибір, брати на себе відповідальність і приймати рішення.

За даними європейських фахівців, це є одним з ефективних методів у менеджменті. Більшість коуч-консультантів визначають його не тільки як метод безпосереднього навчання, але і як філософію, систему технологій і методів, спрямованих на постановку і максимального швидке досягнення цілей.

Коучинг як нова форма консультаційної підтримки з'явився на початку 1980-х років. Спочатку під цим поняттям розумілася особлива форма тренування спортсменів, що претендують на видатні результати. Потім коучинг почали застосовувати бізнесмени-початківці, політики, громадські діячі та зірки шоу-бізнесу в якості ефективної методики досягнення серйозних особистих цілей. У 1980-х роках коучинг почав відігравати важливу роль у бізнесі, але довгий час був привілеєм лише керівників вищого рівня. Незабаром про ефективність коучингу стало відомо у всьому світі [3].

Серйозне ставлення до ролі коучингу в області організаційного розвитку було підготовлено роботами по ситуаційного лідерства, де коучинг розглядається як стиль керівництва, спрямований на розвиток ініціативи та самостійності підлеглих.

На Заході парадигма коучингу як особливого стилю навчальної взаємодії народилася не раптом, а розвинулася на основі рефлексії передових підходів в галузі наставництва,

бізнес-консультування, психологічного консультування і навіть психотерапії. Ця технологія допомагала людям розвиватися, освоювати нові навички та досягати великих успіхів. Особисті та корпоративні цілі ставали більше усвідомленими і узгодженими. Коучинг – це індивідуальне тренування людини для досягнення значущих для нього цілей, підвищення ефективності планування, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій отримання результату.

Ця методика призначена для розширення можливостей людей, які усвідомили потребу в змінах і ставлять перед собою завдання професійного та особистісного зростання. Всі методи у коучингу спрямовані, головним чином, на те, щоб зосередити увагу людини на цілеспрямованій дії і спонукати для її виконання, отримавши від цього задоволення. Особистісний коучинг допомагає:

- визначати цілі і оптимальні кроки їх досягнення;
- підвищувати самостійність і відповідальність консультованого;
- отримувати задоволення від своєї діяльності;
- вчитися знаходити нові шляхи ефективного співробітництва;
- швидко приймати потрібні рішення у важких ситуаціях;
- погоджувати індивідуальні цілі з цілями організації;
- робити своє життя більш яскравим;
- відкривати нові можливості;
- більше заробляти і менше витратити;
- збагачувати життя новими продуктивними особистими відносинами.

Коучинг у роботі організації являє собою безперервний процес спілкування менеджера і службовця, який сприяє як успішній діяльності компанії, так і професійному становленню співробітника в швидко змінюючихся обставинах службової діяльності.

«Суттю коучингу є розкриття потенціалу особистості для максимізації власної продуктивності та ефективності. Він більше допомагає особистості навчатися, ніж навчати» (Т. Ga11wey).

Про яку б школу коучингу не йшла мова, завжди є щось загальне, яке визначає, що таке коучинг:

- «Процес партнерської взаємодії (супроводу), спрямований на досягнення результату, мети».
- «Поступовий процес щодо збільшення усвідомлення і здібностей особистості».
- «Процес взаємодії, який спрямовує увагу особистості на області її розвитку і просяноє їх».
- «Система принципів і технік, спрямована на те, щоб розширити свої можливості і отримати в життя якомога більше того, чого хочеться».
- «Процес залучення людини в управління самим собою».
- «Процес отримання задоволення від своєї діяльності».

Відповідно до вимог Болонської конвенції щодо організації навчання студентів у вищій школі інноваційний метод – коучинг – відіграє значну роль у самонавчанні студентів. При такому підході мета міцніше утримується, істотно підвищується ймовірність досягнення. Активне впровадження в систему вищої школи коучингу, на нашу думку, буде сприяти підвищенню якості освіти, оскільки у коучингу кожен учасник взаємодії є унікальною творчою особистістю, здатною самостійно вирішити багато завдань, проявляти ініціативу, робити вибір, брати на себе відповідальність і приймати рішення [2].

Разом з тим підкреслимо, що взаємодія коуча і студентів проходить чотири взаємообумовлені етапи:

1. Постановка цілей.
2. Усвідомлення реальності.
3. Створення та пошук нових ресурсів.
4. Необхідні заходи.

Отже, в контексті технології коучингу нами були виділені найбільш раціональні методи, які допоможуть студентам саморозвиватися, удосконалювати комунікативні здібності. Це – метод конкретних психолого-педагогічних ситуацій, метод активного емоційного стимулювання навчання, метод створення ситуації пізнавального виклику, змагання, «мозаїка» і метод проєктів. Всі методи застосовувалися нами у групах кваліфікаційного рівню спеціаліст і магістр. Відзначимо, що при виборі методів

ми спиралися на модель коучингу в контексті комунікативного, пізнавального розвитку студентів старших курсів, а також характеристики коуча.

Наприклад, метод конкретних психолого-педагогічних ситуацій базувався на наступному твердженні: шлях до вдосконалення власних знань можна прокласти лише шляхом розгляду, вивчення та обговорення конкретних ситуацій. Існує досить багато різновидів даного методу: студент отримує текст з описом конкретної проблеми; його просять вивчити ситуацію самостійно і намітити оптимальне рішення; потім студенти об'єднуються в невеликі групи, обговорюють переваги і недоліки запропонованих рішень і намагаються встановити, яким способом може бути вирішена дана проблема.

Навряд чи знайдуться студенти, погляди яких на запропоновану ситуацію будуть однаковими. У цілому, вони, звичайно, зійдуться в думках і визнають існування певних проблем, проте їх індивідуальні інтерпретації швидше за все будуть різними. Щоб розібратися в ситуації, розглянути її з усіх сторін, студентам доведеться застосувати свої аналітичні здібності.

Метод конкретних ситуацій призначений для розвитку і подальшого вдосконалення навичок говоріння, а також розвиває здатність висловлювати свої конкретні думки [3, с.65].

Метод емоційного стимулювання навчання. Одним із прийомів, що належать до даного методу, можна назвати прийом створення на занятті ситуації зацікавленості – введення в навчальний процес цікавих прикладів, дослід, парадоксальний факт. Для підвищення інтересу до навчання коуч використовує аналіз уривків з художньої літератури, показ відеороликів для визначення сюжету заняття. Успішно застосовуються і такі прийоми підвищення цікавості навчання, як розповіді про життєвий досвід видатних вчених, громадських діячів. Метод емоційного стимулювання навчання завжди пов'язаний з залученням будь-якого прийому інтриги організації і залучення студентів до навчання.

Метод створення ситуації пізнавальних суперечок. На заняттях коучі вміло впроваджують цей метод активізації навчання студентів. Вони, по-перше, влучно використовують історичні факти боротьби наукових точок зору з тієї чи іншої проблеми. Однак ситуацію суперечки коуч може створити в будь-який момент, задаючи відповідне запитання: «А хто думає інакше?». І якщо такий прийом викликає суперечку, то студенти самі собою діляться на прихильників і противників того або іншого пояснення і з цікавістю чекають аргументованого висновку коуча. Так навчальна суперечка виступає в ролі спонукального мотиву з метою підвищення рівня комунікативного розвитку [5, с.60].

«Мозаїка», як метод передбачає розподіл обов'язків в середині студентської групи, причому розподіл формується самими студентами. Такий вид діяльності змушує студентів самостійно (без допомоги коуча) розподіляти обов'язки та нести за цей розподіл відповідальність [38, с.389]. На практиці метод може виглядати так: спочатку студенти утворюють між собою малі групи по три-п'ять осіб. Кожна група отримує завдання вивчити певний матеріал, що складається з чотирьох-шести розділів. Один зі студентів призначається відповідальним за вивчення якого-небудь одного розділу. Члени різних груп, що отримали той же самий розділ, збираються разом і працюють у так званих «експертних групах», розбираючи детально свою частину завдання. Потім студенти повертаються з експертних груп у свої вихідні групи і по черзі «навчають» своїх товаришів інформації з відповідних розділів. Мотивація до того, щоб уважно слухати і підтримувати своїх товаришів по команді, створюється в учасників за рахунок того, що це для них єдиний доступ до вивчення матеріалу. Крім того, у кожного з'являється стимул до того, щоб точно і детально представити «свій» матеріал, оскільки він несе відповідальність за те, як цей матеріал засвоять його товариші по команді.

У даному виді діяльності у студентів формується вміння згортати інформацію, логічно і аргументовано викладати факти, робити висновки, утримувати увагу слухачів групи.

Також пропонується технологія педагогічної підтримки, що розуміється нами, як превентивна, оперативна допомога учням у вирішенні їх індивідуальних проблем, пов'язаних з психічним

і фізичним здоров'ям, соціальним положенням, успішності у навчанні і спілкуванні, етичним, професійним вибором.

Механізм педагогічної підтримки складається з п'яти етапів: діагностичного (фіксація проблеми, проговорювання її з учнем, спільна оцінка проблеми з точки зору її значущості для учня); пошукового (організація спільного пошуку причин виникнення проблеми, погляд з іншого боку); проектувального (виокремлення відповідальності за рішення проблеми, моделювання ситуації); діяльнісного (діє сам учень, допомога педагога носить опосередкований характер); рефлексивного (спільне обговорення успіхів, констатація факту вирішення проблеми). Показником ефективності такого виховного впливу соціально-педагогічного супроводу (підтримки) є моральна спрямованість особистості, захищеність і комфортність, готовність її до самовизначення та самореалізації, адекватна самооцінка, позитивний розвиток здібностей.

Водночас процеси, пов'язані з формуванням мотивації, ефективно реалізуються під час тренінгів, які проводяться за чотирма основними напрямками: мотивацією досягнень, причинними схемами, особистою причинністю і внутрішньої мотивацією. Формування синдрому успіху, який передбачає уміння студентів співставляти власні досягнення з досягненнями інших, володіння способами адекватними для людини з високорозвинутою мотивацією, використання прикладів життєвого досвіду поведінки – є вагомим фактором професійної підготовки студентів.

Найбільш дійовим, на нашу думку є метод проектів, який за останні роки дуже поширюється у практиці викладання у вищій

школі. Розробка проектів поєднується з вправами, спрямованими на те, щоб набути певних знань і навичок разом із реалізацією творчого потенціалу студентів. Тому перед коучами ставилося завдання – створити на занятті такі умови, коли нейтральний спочатку для студентів предмет, починає сприйматись як суб'єктивно значущий, коли особистісно-орієнтовані ситуації органічно пов'язуються з методами і прийомами організації пізнавальної діяльності тих, хто навчається. Водночас проектна технологія дає можливість коучу застосувати розмаїття інтерактивних вправ і змінити роль авторитарного транслятора готових ідей на натхненника інтелектуального та творчого потенціалу студентів.

Для формування більш повного уявлення про педагогічну професію, зокрема про педагогічну професію, доречною була реалізація таких проектів: «Професія вчителя в Україні», «Модель професіонала», «Професія вчителя в Німеччині», «Інтегрована компетентність майбутнього педагога», «Освітні послуги приватного навчального закладу Великої Британії», «Видатні педагогі сучасності», «Вчитель у загальноєвропейському освітньому просторі» та ін. Зокрема, досить продуктивним виявився проект «Рекламування місця роботи».

Висновки. Результати нашого дослідження дозволяють стверджувати, що серед методів активного навчання студентів, проектний метод коучинг дає більш ефективні кінцеві результати під час оволодіння навчальним матеріалом. Його використання забезпечує глибоке засвоєння великої кількості інформації, підвищення рівня сформованості комунікативних умінь, реалізація творчих здібностей, інтерес до діяльності тощо.

Література

1. Уитмор Д. Новый стиль менеджмента и управления персоналом / Джон Уитмор. – М.: Финансы и статистика, 2001.
2. Парслоу Е. Коучинг в обучении. Практические методы и техники / Ерик Парслоу, Моника Рей. – С-пб.: Питер, 2003
3. Ильницкая И.А. Проблемные ситуации и пути их создания на уроке / Ирина Александровна Ильницкая. – М.: Знание, 1993. – 49 с.
4. «Плеяди» 1998–2009. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.osvita.ua. – Загол. з екрану. – Мова укр..
5. Силутина Е.А. Моделирование учебного процесса / Елена Александровна Силутина // Материалы 2 межд. конф. - Гродно: ГГУ, 2001. – Ч. 2. – С.234-240
6. Троп С. Коучинг в обучении. Руководство для тренера и менеджера / С.Троп, Дж.Клиффорд. – С-пб.: Питер, 2004.

Симодейко С.И.

Коучинг как инновационный метод обучения студентов

В статье создана попытка раскрыть сущность, обосновать инновационный метод – коучинг – как производительный и рациональный для организации самостоятельной деятельности студентов во время занятий. В статье предложены методы, которые наиболее часто используют коучинг для активизации саморазвития, самообучения студентов.

Ключевые слова: инновационные методы, учебная деятельность, коучинг.

Symodeyko S.I.

Couching as an innovative method of students teaching

The author of the article has made an attempt to expose essence, grounds an innovative method – couching – as a productive and rational for organization of independent activities of students.

Keywords: innovative methods, educational activity, couching.