

УДК 373.3.011.3-051:005.95:378.046-021.68(045)

КОУЧИНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Олена Варецька

*Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Запорізької обласної ради,
вул. Незалежної України 57-А, Запоріжжя, Україна, 69035*

Обґрунтовано актуальність застосування коучингу як технології розвитку соціальної компетентності вчителя початкової школи в умовах післядипломної педагогічної освіти. Розглянуто походження коучингу, погляди науковців на його сутність, принципи, види, інструменти. У контексті досліджуваної теми узагальнено й скореговано функції коучингу: розвиваючу, мотивуючу, методичну, моніторингову, партнерську, підтримуючу, креативну, соціалізуючу. Висвітлено дотичні форми навчання як наставництво та баддінг. Репрезентовано види, модель коучингу щодо розвитку соціальної компетентності, описано груповий кар'єрний коучинг з акцентуванням на рівнях слухання та змісті коучингу для індивідуальної роботи.

Ключові слова: учитель початкової школи, післядипломна педагогічна освіта, соціальна компетентність, коучинг, баддінг, наставництво.

Актуальність розвитку соціальної компетентності особистості загалом і вчителя початкової школи зокрема зумовлена швидкоплинними змінами соціокультурного середовища, суспільними викликами сьогодення і його соціальною роллю у формуванні майбутнього країни, адже саме вчитель закладає фундамент особистості молодшого школяра. За таких умов він має розвивати свою педагогічну майстерність упродовж життя, навчитися гнучко та якісно взаємодіяти з мінливим соціумом, бути готовим до опанування новими соціальними ролями, виконання соціально-рольових функцій.

У цьому процесі серед різних форм освіти важлива також післядипломна, яка є гнучкою і може створити умови для ефективного розвитку соціальної компетентності, зокрема із застосуванням інноваційних технологій, таких як коучинг, який виник у США у 80-х роках ХХ ст. як наукова дисципліна, а сьогодні є поширеним засобом досягнення ефективного управлінського, педагогічного керівництва.

Серед зарубіжних науковців, які досліджували технологію коучингу у сфері бізнесу, крім В. Тімоті Голві, варто виокремити таких, як С. Дуглас, М. Емітер, П. Зеус, Дж. О'Коннор, У. Морлей, Д. Ролкер, Р. Уайт,

Р. Уїтерспун, Дж. Уїтмор, Р. Хадсон та ін. Це питання досліджували і вітчизняні науковці, зокрема Т. Борова, О. Іванович, С. Короленко, С. Леонова, М. Нагара, І. Петровська, О. Проценко, Т. Сазонова, І. Шульженко, І. Чернова та ін.

Сьогодні коучинг застосовують для розвитку творчого потенціалу лідерських якостей, професійної компетентності особистості. Застосування коучингу як технології розвитку соціальної компетентності вчителя початкової школи в науковій літературі є малодослідженими.

Наша мета – висвітлити можливості коучингу як технології розвитку соціальної компетентності вчителів початкової школи у системі післядипломної педагогічної освіти.

Зазначимо, що дефініцію соціальної компетентності співвідносять з різними поняттями й тлумачать широко. Її дослідження здебільшого стосуються щодо особистості, професіоналів різних категорій та ін. *Соціальну компетентність учителя початкової школи* вважаємо цілісним соціально-педагогічним явищем, що забезпечує системний характер соціальної відповідальності, професійного розвитку й саморозвитку особистості вчителя, його творчого потенціалу, високий рівень якості педагогічної праці та соціальної зрілості відповідно до нових вимог і потреб соціуму, що ґрунтуються на поєднанні суспільно значущих якостей і позицій, соціального й емоційного інтелекту, суспільних цінностей, уміння налагоджувати соціально-професійні зв'язки, соціальну взаємодію в реальній дійсності, здатності впливати на процес життєдіяльності на певному рівні своєї компетентності. Соціальна компетентність учителя початкової школи є парасольковою конструкцією, у якій соціальна завжди є стійкою орієнтацією особистості на взаємодію, кооперацію зусиль, гармонійне, справедливе узгодження інтересів [4, с. 66, 73]. З огляду на зазначене для розвитку соціальної компетенції у вчителя під час післядипломної освіти, його особистісного потенціалу, спонукання до самостійної навчально-пізнавальної діяльності, застосування вміння продуктивно використовувати всі можливі ресурси у досягненні цілей та реалізації завдань, самостійного здійснення, коригування, контролювання своєї діяльності поруч з тренінгом, про який викладено у наших попередніх публікаціях, методом "ІДЕАЛ" (створення варіантів алгоритмів дій) та іншими інноваційними технологіями, які є більш розповсюдженим у педагогічній освіті, вважаємо необхідним і дієвим використання потенційних ресурсів коучингу (з англ. *coaching* – навчання, тренування).

Зазначимо, що засновником коучингу був викладач та експерт з тенісу В.Тімоті Голві (W.Timothy Gallwey), який став відомим через книгу "Внутрішня гра в теніс" ("The inner game of tennis", 1974). У ній слово "внутрішній" вжито для характеристики внутрішнього стану гравців,

наведено концепція внутрішньої гри. У подальшому Дж. Вітмор (John Whitmore) розвинув його ідеї щодо бізнесу й менеджменту (книга “Коучинг високої ефективності”, 1992).

Серед тлумачень поняття “коучинг” простежується суб’єкт-суб’єктна лінія, діяльнісний, соціокультурний підхід через “встановлення взаємодії” між клієнтом й консультантом [13, с. 76], “безперервне спілкування менеджера і службовця” [16], “безперервне співробітництво” (Міжнародна Федерація Коучингу) [10], щось більше, ніж просто партнерство із взаємною підзвітністю або застосування конкретних дисциплінарних дій, спрямованих на зміну небажаної поведінки (Дж. Флегерті) [за 5].

Коучинг подано як інструмент оптимізації людського потенціалу й ефективної діяльності, вид індивідуальної підтримки людей, розкриття їхнього потенціалу у професійному й особистісному зростанні, підвищенні персональної ефективності; засіб сприяння, допомоги іншій людині в пошуку її власних рішень або подолання будь-якої складної ситуації [16]; новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей, потенціалу працівників, постійному вдосконаленню їхнього професіоналізму та кваліфікації, зростанню конкурентоспроможності, розвитку компетентності, що спонукає до інноваційного підходу у виробничому процесі [19, с. 76]; процес творення націленості на сьогоднішнє й майбутнє та розуміння його через дію [2, с. 211]; процес, у якому ви надаєте учневі (студентові) інструкції у конкретному предметі [21, с.246]; метод безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим у процесі роботи, форма індивідуального наставництва, консультування [1, с. 40]; мистецтво підвищення результативності, навчання і розвитку іншої людини [5]; технологія постійного вдосконалення професіоналізму та кваліфікації працівників, що сприяє їхній спільній діяльності, спрямованій на досягнення цілей, забезпечення самостійності та ефективності у прийнятті рішень в особистому і професійному житті [20]; технологія управління поточною й перспективною конкурентоспроможністю підприємства [11, с. 99].

Спонукає до роздумів інформація про поширення сьогодні коучингу в США та Японії – країнах, які посідають найвищі сходинки в економічному розвитку у світі. З урахуванням того, що успішний підприємець не може існувати без наставника (коуча), його вважають елементом “правильного” бізнесу. Зокрема, всесвітні корпорації “Siemens”, “Boeing”, “Motorola” та ін. широко залучають коучів, адже ефект застосування їхніх послуг у компанії в шість разів перевищує витрати на них (за оцінкою інституту Гелопа).

Зауважимо, що коучинг за наявності певних відмінностей має спільні ознаки [8] з більш відомою формою навчання й підтримкою на робочому місці як наставництво (менторство). На жаль, упродовж останніх десятиліть в

Україні наставництво втратило свої позиції. Це можна вважати однією з причин низької якості освітніх послуг, які надають молоді вчителі, їхнього розчарування й відходу від професії з огляду на відсутність підтримки, неможливість (складність) подолання ними труднощів, які виникають у їхній педагогічній діяльності.

У контексті нашої теми, розвиваючи думку Е. Денисенко [6], наставництво визначаємо як форму соціально-професійної підготовки, за якої наставник (досвідченіша, часто старша за віком чи за посадою, більш компетентна особа) допомагає підопічному (менш досвідченому) набутти соціальну компетентність, увійти у сферу соціально-психологічних стосунків, через які відбувається реалізація соціально-професійних ролей педагога, усвідомити власну соціальну відповідальність і необхідність постійного самовдосконалення.

Також зазначимо, що поза увагою залишився й баддінг (budding – з англ. “товариство”) як різновид наставництва, метод навчання. Баддінг спрямований на адаптацію, підтримку нового працівника в досягненні ним цілей (особистих, соціальних), набуття нових навичок, підвищення ефективності процесу змін на підприємстві, розвиток поведінкових навичок працівників. Він призначений для передавання інформації між підрозділами всередині одного підприємства, між співпрацюючими підприємствами, його використовують як інструмент формування команд. Баддінг ґрунтується на взаємному обміні інформацією й (або) встановленні об’єктивного й чесного зворотного зв’язку під час оцінювання за системою “360 градусів”, тільки з щоденним спілкуванням майже у рівноправних відносинах з однією людиною – досвідченим колегою (“старшим товаришем”, бадді – “приятелем за призначенням”), які виключають взаємини “старший” – “молодший”, “наставник” – “підлеглий”, “учитель” – “учень”, що внаслідок навчання підвищує ефективність практичних результатів.

Маючи високі показники ефективності (порівняно з іншими методами навчання персоналу), баддінг потребує правильного визначення адміністратором підопічного та бадді, налагодження між ними тісного зв’язку [12] й застосування щодо нього матеріального і нематеріального стимулювання.

Аналізуючи коучинг, зазначимо, що серед його принципів – відсутність жорсткої експертної оцінки з боку коуча (від англійської “coach” – репетитор, тренер, інструктор), натомість надання співробітнику компетентної й психологічної допомоги, свободи вибору під час формулювання завдання, розгляду варіантів рішення й свідомого обрання з них власного, адже усередині кожної людини є відповіді на важливі питання. При цьому особистої ефективності досягають через сміливість хотіти, ставити пріоритетні, істинні й важливі цілі, здатність дивитися вперед, свідоме

прагнення до балансу між результатом, задоволенням від процесу та особистісним розвитком [14].

Привертають увагу функції коучингу, які різняться залежно від виду професійної діяльності, кваліфікації, цілей його учасників. Вважаємо за доцільне доповнити й скорегувати відповідно до теми статті зведену характеристику функцій педагогічного коучингу, яку подає І. Чернова [20]. Серед функцій є такі: розвиваюча (забезпечує розвиток соціальної компетентності кожного вчителя початкової школи, сприяє їхньому професійному зростанню, соціальній успішності, опануванню новими соціальними ролями); мотивуюча (сприяє досягненню соціальних цілей кожним вчителем, активізації процесу пізнання і самопізнання, накопичення соціального досвіду, пізнання себе у соціально-професійній діяльності); методична (використовують у різних формах роботи, на будь-якому етапі діяльності: планування, адаптація, мотивація, навчання й розвиток, атестація та оцінювання); моніторингова (забезпечує педагога необхідною інформацією для прийняття соціально орієнтованих рішень); партнерська (здійснюється із врахуванням соціокультурних змін, трансформації ринку праці й забезпечує гармонізацію інтересів партнерів); підтримуюча (забезпечує супровід учителя в розвитку його соціальної компетентності та всіх її складових, зокрема й професійної); креативна (сприяє розвитку творчого, соціально орієнтованого мислення, генерування нових креативних ідей, прийняття креативних рішень), соціалізуюча (допомагає зрозуміти й гнучко сприймати соціальні зміни, опанувувати нові соціальні ролі).

Розглянемо види коучингу, які є більш поширеними і залежать від мети, яку ставлять перед організацією, командою, особистістю. Зокрема, це: *індивідуальний на робочому місці*, за умови певної специфіки робочого місця, або конкретних партнерів; *індивідуальний кабінетний*, який має на меті вирішення середньострокових і довгострокових завдань, відбувається в обладнаному приміщенні, основну частину завдань виконують у формі “домашніх завдань” на робочих місцях; *індивідуальний з попереднім та прикінцевим асесментом*, який може відбуватися у двох попередніх режимах з акцентуацією на індивідуальному професійному розвитку; *груповий*, який може бути проведено як в кабінетній формі, на робочому місці, так і з асесментом; *ситуаційний* – для вирішення у 1–3 сесії певної ситуації, яка склалася, або на яку очікують [7]; *бізнес-коучинг* як цілеспрямований процес вирішення задач з розробкою усвідомленого покрокового плану, який сприяє розкриттю творчого потенціалу учасників, зростанню впевненості у власні сили, підвищенню мотивації й, відповідно, продуктивності праці; *лайф-коучинг*, який має на меті визначення та досягнення особистих цілей працівника; *проектний* – використовують для спрацьованої команди, спільними зусиллями якої реалізується проект, визначають задачі, терміни,

розподіляють ролі і відповідальність; *командний* – особлива технологія командної роботи, в процесі якої формується ефективна команда, а кожен учасник якісно і творчо виконує частину роботи, до якої він має найбільший талант, виявляє здібності [9] тощо.

Серед інструментів, які застосовує коуч, є основні (базові моделі: модель спілкування, модель мислення для коучингової сесії та система роботи) та допоміжні (різноманітні типології для зібрання і структурування інформації про учасників коучингу з метою вибору правильного підходу).

Зазначимо, що упродовж останнього десятиріччя коучинг набуває значення як засіб навчання та впровадження змін, є панівною тенденцією (Е. Парслоу, Oxford School of Coaching and Mentoring), адже відображає зміни, що відбуваються в сучасних організаціях, не потребує великих витрат, допомагає розкривати й повніше використовувати здібності людей, різні методи, які відповідають особливостям учасників, є більш гнучкою формою, ніж групові тренінги, може навчити того, чого не навчать процедурні керівництва, передбачає успіх [15].

У контексті теми статті більш відповідним є визначення коучингу як системи реалізації спільного соціального, особистісного та творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою отримання максимально можливого ефективного результату [17], яку (систему) органічно “вписано” в структуру різноманітних форм організації навчальних занять, різноманітних видів взаємодії суб’єктів післядипломного педагогічного процесу. Зазначимо, що перевагу такому виду навчання саме в післядипломній освіті (у різних її формах) надають науковці в професійному навчанні [3, с. 24] з огляду на те, що воно не містить такого напряму професіоналізації й поки що не може бути широко реалізовано системою освіти.

У післядипломному процесі використано очний, заочний, особистий, лайф-коучинг, груповий кар’єрний коучинг (кар’єрне консультування) як оцінку соціально-професійних можливостей, набору компетенцій, консультування з кар’єрного планування, вибір шляху розвитку соціальної компетентності, супровід у пошуку шляхів досягнення успіху, реалізації ідеї тощо з дотриманням таких чотирьох базових етапів, як: формулювання мети; перевірка реального стану; вибудовування шляхів досягнення мети; досягнення (етап волі). Модель коучингу з успіхом може бути використана в системах взаємодії “вчитель – учень”, “учитель – батьки” (за бажанням батьків), “учитель – учителі” (на методоб’єднаннях, шкільних семінарах тощо), але для цього має бути встановлена коучингова взаємодія шляхом удосконалення вміння слухати та генерувати продуктивний зворотний зв’язок. При цьому акцент зроблено на рівнях слухання (поверховий, конверсивний, активний, глибинний), які по-різному корисні для коучингу,

зокрема, поверхневий – непридатний, оскільки людина тільки прагне створити вигляд слухача, а насправді зосереджена на інших питаннях [18] (з цієї позиції будемо висвітлювати кожний з етапів). Доведено, що таке слухання навряд чи дасть змогу досягти поставлених цілей, адже учні в навчальній та позанавчальній діяльності не оволодіють певною інформацією. Конверсивне слухання також є малоприслужним для коучингу, оскільки відбувається слухання, обмірковування й висловлювання з приводу почутого. Щодо навчальної та іншої шкільної діяльності, то таке слухання є доречним під час консультування, наставництва, при цьому особистісний потенціал учня задіяний не повністю. Активне слухання, яке є необхідною умовою процесу коучингу, потребує більших зусиль слухачів для слухання й усвідомлення інформації, передбачає довільне зосередження уваги на темі, предметі спілкування, активне прагнення зрозуміти співрозмовника, однак створює умови для отримання найповнішої інформації про події, які відбулися. Щодо шкільної освіти, то активне слухання виявляє ступінь змістовності, якості й обсягу засвоєного матеріалу учнем і дає надійний інструментарій учителеві для корекції проблемних питань та створення умов для самостійного (у співпраці) опрацювання й засвоєння інформації.

Під час ґрунтовного слухання відбувається розуміння сутності висловленого / невисловленого завдяки тому, що людина перебуває у специфічному стані свідомості. Наголосимо на важливості цього етапу, адже він сприяє кращому розумінню особистості учня, його ціннісної, мотиваційної сфери, суттєво підвищує ефективність діяльності вчителя, особливо у виховній, соціально-педагогічній діяльності. Приділили увагу й зворотному зв'язку, який дає змогу оцінити процес і результат, виявити помилки та шляхи їхнього подолання власними чи залученими ресурсами (є схожість із ресурсним підходом), визначити власну зацікавленість, віднайти ресурси для зміни поведінки. Для підсилення ефекту використовували (і пропонували вчителям використовувати в освітньому процесі початкової школи) як інструмент “Казки для коучингу” М. Паркін [15], які висвітлюють відмінний від загальноуживаного погляд на застосування казки. Зокрема, з урахуванням ідеї авторки, це визначення постановки цілей, розв'язання проблеми, зміни у ставленні вчителів до проблеми, позбавлення неприємних почуттів, набуття вміння по-новому бачити ситуацію і виявляти творчість, відповідальність, прагнути успіху, підвищити самооцінку.

В умовах соціальних змін і в контексті роботи казки використовували для допомоги слухачам навчитися формулювати власні уявлення щодо майбутніх змін і виробляти позитивне ставлення до них, входити у сеанс індивідуального коучингу, запам'ятовувати потрібну інформацію, позбавлятися страхів у періоди змін. Під час коучингу (тренінгу) казки стали доречними для емоційного забарвлення теоретичних знань, роздумів,

стимулювання дискусії, розмірковування. Отже, зазначено по п'ять аспектів змін (глави книги) [15], відповідно до яких згруповано казки, а саме:

1. *Історії, які вчать ставленню до змін*, підводять до таких думок: інколи в нас немає іншого виходу, як змінюватися; зміни неминучі і постійні; ми можемо змінити свою поведінку, але не внутрішню сутність; для зміни чого-небудь необхідні самостійні дії; іноді дуже багато змін – однаково погано, як у випадку, коли їх занадто мало. Історії показують: ставлення до змін визначають їхнім сприйняттям; потрібно, щоб хтось нагадував нам про необхідність постійних змін та інновацій.

2. *Зміни та творчі здібності*. Історії цієї глави допомагають змінювати масштаби проблем, сприймати їх з позитивного погляду; показують шляхи розвитку власних творчих здібностей, вчать думати про “неможливе”; попереджують про реальне сприйняття подій в житті, можливий ризик щодо втілення творчих проєктів; дають розуміння безмежності творчого мислення.

3. *Лідери та команди*. Казки засвідчують, що іноді найвеличнійша мудрість захована у простоті; висновки щодо лідера можливі із спостережень за іншими; лідери й команди можуть потрапити у залежність один від одного; “мимовільний” лідер може стати хорошим керівником, а згуртовані команди – відображати більш сильні атаки, ніж окремі люди; у команді можна залишатися унікальною особистістю, проте й частиною цілого; кожна людина набуває певної цінності, коли знаходить своє місце. Казки попереджують про неможливість забування тих уявлень, які ми створюємо щодо власної організації; необхідність бути відкритими до змін.

Історії глави 4. *Подолати стрес* допомагає визначення пріоритетів у житті; доводять необхідність позбуватися проблем минулого; підштовхують до роздумів про те, коли краще виявляти завзятість, коли поступитися; що проблеми й біди не обов'язково мають впливати на сьогоднішній день; як бути задоволеним тим, що маєш і не турбуватися про те, чого немає. Казки показують, що іноді досить низький рівень стресу так само небезпечний, як і високий; іноді “плисти за течією” краще, ніж починати боротьбу; щастя – той стан, який приходить внутрішньо.

Глава 5. *Емоційний інтелект* допомагає усвідомити власні почуття та емоції інших людей; зрозуміти що можна по-різному розглядати істину і розуміти „карти реальності” інших людей; вчить виходити з конфліктних ситуацій, радить з приводу набуття емоційної компетентності шляхом переведення теорії у практику; вчить бути обережними, не створювати “помилкових вражень” про інших людей, вчиняти так, як ми би хотіли, щоб вчиняли з нами; нагадують про можливість виникнення сильних емоцій від різноманітних історій. Ми спостерігали, як з різним тлумаченням змісту казок, значною кількістю практичних прийомів учителі справлялися зі

змiнами, здiйснювали перехiд з одного емоцiйного стану в iнший. Отже, казки залишаються потужним, привабливим, корисним ресурсом.

У змiстi коучингу для iндивiдуальної роботи з учителями щодо розвитку їхньої соцiальної компетентностi були передбаченi такi сфери їхньої дiяльностi [15, с. 58], як: *бачення й формулювання цiлей*, визначення потреб, бажань, створення чiткого образу майбутнього, напрям дiяльностi (“Чого бажаете досягти?”); *аналiз поточної ситуацiї* (“Що вiдбувається, якi виникли проблеми?”); *вирiшення проблем*, визнання їхньої наявностi, реальна оцiнка їхньої складностi, визначення прiоритетiв, напрацювання реалiстичних варiантiв дiй, плану дiяльностi, виявлення обмежень, розгляд доречностi чи недоречностi певних дiй i визначення того, чому треба навчатися, вирiшити певну проблему (“Що потрiбно зробити? Як ви збираєтеся досягти цього?”); *рейфремiнг i творчiсть*, висування нових iдей, латеральне (розрив iмовiрної послiдовностi мислення й отримання рiшення з iншого боку) чи творче мислення, сприйняття проблем в iншому, позитивному аспектi i знаходження шляхiв реалiзацiї нових iдей (“Подивимося на це по-iншому”); *вiдповiдальностi та повноваження*, визначення, що можна контролювати, а що нi; розвиток упевненостi в собi, прийняття вiдповiдальностi за власнi дiї та виявлення ефективних чи обмежувальних переконань (“Ви це можете”); *успiх та самооцiнка*, реалiзацiя планiв та контроль, умiння помiчати й винагороджувати успiх, адекватна самооцiнка й упевненiсть у собi, особливо в складних ситуацiях (“Я стверджую, що ви це можете?”).

Окремoї уваги в контекстi нашої теми заслуговує лайф-коучинг (вiд англ. “life” – життя, спосiб життя; “coaching” – iнструктування, наставництво, тренування, заняття з репетитором), фундатором якого вважають Т. Дж. Леонарда. Ставлячи завданням допомогти людинi самореалiзуватися в якiйсь важливiй для неї сферi з пробудженням й залученням прихованих ресурсiв i потенцiалу, про якi вона не здогадувалася i якi ранiше не використовувала, система професiйних вiдносин мiж коучем i учасником лайф-коучингу має прояв у пiдтримцi й супроводi до отримання бажаного результату вiдповiдно до потреб i запитiв людини. З огляду на те, що в лайф-коучингу важливим є звернення до всього життя людини загалом для збалансування, узгодження й гармонiйного поєднання рiзних соцiальних, життєвих сфер, вiн (лайф-коучинг “Психологiчна допомога i самопомiч у кризi та стресi” та iн., якi проводила з учасниками творчих груп доц. О. Черепехiна), став одним з провiдних у роботi в пiслядипломнiй освiтi, адже у багатьох з учителiв простежується дисбаланс мiж сiм’єю, роботою, друзями, здоров’ям, уподобаннями, у зв’язку з чим виникають рольовi конфлiкти, професiйне вигорання та iн. Це є значним внеском у пiдтримку морально-психологiчного стану як самих вчителiв, так й опосередковано всiх батькiв i дiтей, зокрема, й бiженцiв з районiв Донецька та Луганська

(перебувають у кожній області; у Запорізькій, зокрема, станом на 01.02.2015 р. офіційно зареєстровано 75 тис. осіб), адже країна перебуває у стані війни, й освіта має відповідати на військову агресію.

Крім, націлення технології лайф-коучингу на розвиток уміння учитися упродовж всього життя, самостійно знаходити відповіді на складні соціальні, життєві ситуації, обирати креативні рішення, залучати внутрішні ресурси й розкривати потенціал для досягнення найкращих результатів повністю відповідає завданням розвитку соціальної компетентності вчителів початкових класів у післядипломному процесі. Саме тому, покладаючи в його основу досвід учителя як джерела навчання, викладач (коуч) у природних і спеціально створених ситуаціях сприяв виявленню, використанню соціального, життєвого, педагогічного досвіду (позитивного / негативного), зв'язку його з навчальним процесом. Це відтворено у спрямуванні технології розвитку соціальної компетентності вчителя початкової школи у системі післядипломної педагогічної освіти [4, с. 212, 214 та ін.] на розвиток умінь учителя орієнтуватися на соціальний досвід учнів, включати його до змісту різних предметів, конкретних навчальних завдань з відомим багажем соціального досвіду, заохочувати учнів до обміну соціальним досвідом стосовно змісту навчальних завдань, подій у соціумі, використовувати його для забезпечення мотивації навчання з огляду на соціальні потреби школяра, вибору значущого у певній ситуації напряму виховної роботи, ставитися до будь-якого досвіду як способу духовного, соціального збагачення, знаходити час у навчальному процесі для допомоги учням у засвоєнні й застосуванні набутих навичок.

Отже, спостереження за вчителями, якісне і кількісне дослідження результатів їхньої діяльності, самооцінювання, обмін досвідом висвітлили позитивні зміни у розвитку соціальної компетентності вчителів початкової школи, довели важливість застосування у такому процесі інноваційних педагогічних технологій, зокрема й коучингу.

Подальші розвідки спрямуємо на організаційно-педагогічні умови розвитку соціальної компетентності вчителів початкової школи у системі післядипломної педагогічної освіти.

1. *Бессер-Зигмунд К.* Самокоучинг: Культура личности менеджеров и руководителей / К. Бессер-Зигмунд, Х. Зигмунд. – СПб. : Изд-во Вернера Регена, 2007. – 160 с.
2. *Борова Т. А.* Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу [текст]: монографія / Т.А. Борова. – Харків : Компанія СМІТ, 2011. – 384 с.

3. *Бородієнко О. В.* Коучинг як інноваційна технологія особистісно-розвивального навчання: особливості застосування в професійному навчанні [Текст] / О. В. Бородієнко, Л. В. Музичко // Молодий вчений. – 2015. – № 2 (17), лютий. – Ч. IV. – С. 22–25.
4. *Варецька О. В.* Теоретичні і методичні засади розвитку соціальної компетентності вчителя початкової школи у системі післядипломної педагогічної освіти: дис. на здобуття наукового ступеня д-ра пед. наук : 13.00.04 / О. В. Варецька. – К., 2015. – 630 с.
5. *Дауні М.* Ефективний коучинг. Уроки тренера коучів / М. Дауні – М. : Добра Книга, 2008. – 288 с.
6. *Денисенко Е.* Коучинг для менеджерів / Е. Денисенко // Отдел маркетинга. – 2004. – № 7–8. – С. 52–53.
7. *Іванович О. С.* Коучинг як нова модель навчання персоналу підприємства / О.С. Іванович // Менеджмент [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http:// www.chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2011/v3/NV-2011-V3_46.pdf](http://www.chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2011/v3/NV-2011-V3_46.pdf)
8. *Кір'якова А.* Коучинг та наставництво в управлінні персоналом підприємства / А. Кір'якова // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2013/Economics/5_125411.doc.htm
9. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lifecoach.com.ua/>
10. Коучинг как средство управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zhluk.net/page.php?id=441.
11. *Нагара М. Б.* Роль коучингу в забезпеченні конкурентоспроможності персоналу / М. Б. Нагара // Вісник Донец. нац. ун-ту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського : зб. наук. праць. – 2009. – № 4 (44). – С. 96–101.
12. *Нагорняк І.* Подолання проблем розвитку кадрового потенціалу у системі чинників соціально-економічної безпеки вітчизняного машинобудівного підприємства / І. Нагорняк // Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конфер. пам'яті почесн. проф. ТНТУ, академіка НАН України Чумаченка М. Г. “Інноваційні аспекти ресурсовикористання” ТНТУ ім. І. Пулюя, (Тернопіль, 27.03. 2015 р). – С.127–128.
13. *О'Коннор Дж.* Коучинг с помощью НЛП: практ. руководство по достижению поставленных целей ; пер. с англ. М. Котельниковой. / Дж. О'Коннор, А. Лейджерс. – М. : Изд-во ФАИР, 2008. – 288 с.
14. Основные принципы коучинга [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.coachinstitute.ru/management/indiv_pr.php.
15. *Паркін М.* Казки для коучинг Паркин М. Сказки для коучинга: пер. с. англ. / М. Паркин. – Москва : Добрая книга, 2007. – 304 с.

16. *Петровська І. Р.* Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу / І. Р. Петровська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.audytoriya.lviv.ua/>
17. *Рыбкин И.* Системно-интегративный коучинг / И. Рыбкин, Э. Падар. – Москва : Ин-т общегум. исследований, 2009. – 448 с.
18. *Стар Дж.* Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга : пер. с англ. / Дж. Стар. – Москва : Бизнес Психологи, 2011. – 359 с.
19. *Уитмор Дж.* Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособ. / Джон Уитмор: пер. с англ. – М.: Изд-во “Финансы и статистика”, 2005. – 160 с.
20. *Чернова І.* Педагогічний коучинг в розвитку управлінської компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів / І. Чернова // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/9233/>
21. Longman Dictionary of Contemporary English: third edition. – Harlow: Longman Group Ltd. – 1995. – 1668 p.

*Стаття: надійшла до редколегії 09.06.2016
доопрацьована 11.08.2016
прийнята до друку 25.08.2016*

COACHING AS A TECHNOLOGY OF DEVELOPING THE SOCIAL COMPETENCE OF A PRIMARY SCHOOL TEACHER IN THE SYSTEM OF POSTGRADUATE EDUCATION

Olena Varetska

*Public Educational Institution “Zaporizhzhia Regional Institute of Post Graduate
Pedagogical Education” Zaporizhzhia Regional Council
Years of Soviet Ukraine Str., 57-A, Zaporizhzhia, Ukraine, UA – 69035*

The article determines the urgency of applying coaching as a technology of developing of the social competence of a primary school teacher in terms of postgraduate education. The origin of coaching in views of scientists on its nature, principles, types of tools is considered. Developing, motivating, methodological, monitoring, partnership, supportive, creative, socializing functions of coaching are overviewed and corrected in the context of the subject. The article deals with the relevant forms of training and mentoring as

budding. Species of coaching model for the development of social competence, career coaching group described with the emphasis on listening levels and content coaching for individual work are presented.

Some attention is paid to the use of fairy tales in the process of coaching for emotional coloring of theoretical knowledge, reflection, stimulating debate and thus impact of studying influence to determine goal setting, problem solvation, changing the teachers' attitude to the problem, getting rid of unpleasant feelings, skills acquisition a new way to see the situation and show creativity, responsibility, striving for success, increasing self-esteem. Five aspects of changes the tales are grouped according to: stories that teach attitude to changes; changes and creativity; leaders and teams; how to cope with stress; emotional intelligence. The conclusion about the effectiveness of coaching as a technology for the development of social competence of primary school teacher in the postgraduate course is made.

Key words: social competence, primary school teachers, postgraduate pedagogical education, coaching, budding, tutorship.