

та розвиток особистісних якостей; визначення складових успіху; створення власної формули успіху. Завданнями такого семінару є:

- створити умови для активної пізнавальної діяльності;
- підвищити рівень мотивації, активності й творчості;
- сприяти встановленню відносин співробітництва між колегами;
- формувати організаторські здібності та навички спілкування;
- виробляти вміння приймати нестандартні рішення;
- аналізувати й оцінювати свої дії, рівень власної компетентності;
- визначити ознаки життєвого успіху;
- акцентувати увагу на особистісних якостях педагога, які допомагають досягти успіху.

Кожен семінар розпочинається з оголошення теми, мети та завдання, визначення настрою учасників, прийняття правил роботи у групі.

Основним завданням семінару, присвяченого розвитку майстерності молодого вчителя є удосконалення процесу формування основних професійних якостей, вироблення власного стилю роботи, розвиток фахової майстерності. У перші роки роботи молоді вчителі працюють у школі адаптації за єдиною програмою, незалежно від фаху, рівня підготовки у виші, тож за допомогою даних семінарів можуть навчитися розв'язувати проблеми планування своєї практичної діяльності та оволодіти мистецтвом досягнення успіху.

Успішний вчитель постійно знаходиться у творчому пошуку, він ні на мить не зупиняється на досягнутому, визначає нові цілі, аналізує помилки та недоліки своєї праці та з великим натхненням рухається разом з учнями до високих досягнень науки, робить все, аби бути цікавим своїм учням, відкриває щоразу для них нові освітні простори.

Література

1. Бровченко А. Особливості роботи шкільного психолога з педагогами та керівництвом школи. URL: <http://journal.osnova.com.ua/article/36148-%D0%9E%D1%81%D0%BE%>.

2. Вознюк О. Особистісно-професійний розвиток педагогів в умовах модернізації освіти. URL: http://zippo.net.ua/data/files/2017/kaf_psihol/metod_rob/2017.10.03/stat_voznyuk.pdf.

УДК 378.147.046-021.68:005.342

Лавриненко О.В.

кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник НДІ
експериментальної педагогіки та педагогічних інновацій
Інституту післядипломної освіти
Київського університету імені Бориса Грінченка

МОЖЛИВОСТІ КОУЧИНГУ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ІННОВАЦІЙ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми.

В умовах модернізації сучасної системи освіти зростає роль інноваційної діяльності, яка дедалі більше набуває масового характеру. Здійснення

інноваційної діяльності й процес впровадження інновацій у практику системи освіти є доволі складними, організаційно і змістовно насиченими. Тому останнім часом приділяється значна увага питанням управління інноваційною діяльністю в закладах освіти та інноваційними процесами в освіті [3]. Управлінський ресурс менеджменту педагогічних інновацій «якісно покращує основні показники інноваційної діяльності» [1]. Проте «ніяке нововведення не відбудеться, якщо мислення саме не буде інноваційним» [2].

Сьогодні все більшої затребуваності набуває один з напрямів менеджменту — коучинг. Коучинг розглядається як «підхід» до управління [4]. З одного боку, коучинг як «стиль менеджменту», а з іншого — як «інструмент менеджменту». «Керівництво в стилі коучинг» полягає у використанні методів коучингу в управлінні персоналу для підвищення особистої ефективності співробітників і досягнення цілей організації. «Коучинг як інструмент менеджменту» — це розвиток і навчання співробітників у процесі спільної роботи. Саме тому коучинговий підхід стає предметом зацікавленості освітян в контексті менеджменту педагогічних інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми інноваційності в освіті досліджували у працях науковці Даниленко Л., Дубасенюк О., Заворотинська Н., Ісайкіна О., Королюк С., Кремень В., Литвин Л., Сущенко Л., Топузов О. та інші. Вперше в Україні технологію коучингу та її основні інструменти, які можуть бути використані як у середовищі коучів, так і в системі освіти України на всіх її рівнях представили Нежинська О. і Тименко В. З огляду на універсальність, коучинг в науковій літературі розглядається широко здебільшого закордонними дослідниками. Останнім часом багатоаспектно розглядається коучинг рядом вітчизняних науковців (Варецька О., Дауні М., Нагара М., Падухевич О., Петренко О., Петровська І. Р., Степикіна Т. В., Сидоренко В.В., Савчук Б., Чернова І. та інші).

Формулювання мети роботи (постановка завдання). Метою роботи є висвітлення можливостей коучингового підходу до управління як новітньої, розвивальної технології підвищення ефективності менеджменту педагогічних інновацій.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Динаміка нинішнього надзвичайно мінливого, інформаційного, глобалізованого світу вимагає інноваційного мислення. Проникаючи в сутність реалій, інноваційне мислення здійснює зворотний вплив на їх розвиток, в кінцевому рахунку на темпи і якість суспільного розвитку, на спосіб діяльності і поведінку соціального суб'єкта — людини, колективу, спільноти [2]. Інноваційність передбачає наявність у керівників стратегічного мислення, гнучкості та швидкого реагування на зміну ситуації, вміння приймати нестандартні управлінські рішення, йти на ризик, бачити кінцевий результат, підбирати якомога більшу кількість альтернатив [3]. Дослідники зазначають, що «забезпечення якісного управління процесами функціонування й розвитку закладів освіти неможливо без необхідного рівня формування готовності керівників до запровадження інновацій в освіті» [3]. З теорії менеджменту відомо, що певний стиль менеджменту може або розвивати персонал, або

блокувати їхній особистісно-професійний розвиток, що однозначно впливає на якість та результативність діяльності. Так, науковці стверджують, що управлінський ресурс «менеджменту педагогічних інновацій», який «супроводжується на засадах інвестицій та інновацій, якісно покращує основні показники інноваційної діяльності» [1]. Сутність менеджменту освітніх (педагогічних) інновацій полягає у забезпеченні цілого комплексу умов і професійного управління для внесення системних змін у діяльність навчального закладу, спрямованих на його розвиток і покращення роботи, зазначає Литвин Л. [3]. За такого розуміння «менеджмент педагогічних інновацій» варто розглядати у двох площинах: «власне управлінській» (покращення роботи) і «мисленнєвій» (спрямованій на розвиток). Саме таке розмежування вважаємо сутнісним в контексті досліджуваної нами теми. В «управлінській» площині менеджмент освітніх інновацій – це нова галузь науки про управління людськими і матеріальними ресурсами в закладах і установах освіти [1]. Так, у системі післядипломної освіти менеджмент освітніх інновацій – один із пріоритетних напрямів реалізації технології науково-методичного супроводу, 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 [5]. Зокрема, управлінський ресурс менеджменту педагогічних інновацій є предметним і сутнісним у напрямку забезпечення науково-методичного та організаційного супроводу експериментальних педагогічних досліджень в закладах освіти. Водночас науковці зазначають, що ніяке нововведення не зможе відбутися, якщо саме мислення не буде спрямоване в інноваційному руслі. У «мисленнєвій» площині ми поділяємо погляд Литвин Л. [3] і розуміємо менеджмент освітніх інновацій як «процес цілеспрямованого впливу суб'єкта управління (керівника) на об'єкт управління (соціально-педагогічну систему), в результаті якого відбувається його «якісна зміна», яка забезпечує добробутність та інноваційний розвиток науково-педагогічних кадрів».

На сьогодні все більшої популярності набуває один з напрямів менеджменту – коучинг. Доцільною в даному контексті вважаємо цитату Дж. Вітмора (книга «Коучинг високої ефективності»): «Коучинг — це не просто методика, яку можна ввести та застосовувати в чітко визначених ситуаціях. Це спосіб управління, спосіб поводження з людьми, спосіб мислення, спосіб існування. Коучинг— це засіб сприяння, допомоги іншій людині в пошуку її власних рішень або її просування в будь-якій складній ситуації». Отже, коучинг розглядається як «підхід» до управління. Так, професійний коуч Падухевич О.[4] зазначає, що коучинг з одного боку це «стиль менеджменту», а з іншого — «інструмент менеджменту». Коучинг як стиль менеджменту — це організований простір, взаємодія між керівником та його підлеглим, яка передбачає визнання унікальності кожного співробітника, довіру до його здібностей, сприяння максимальному розкриттю його потенціалу та призводить до нового рівня відповідальності працівника. Суть керівництва в стилі

коучингу полягає у використанні методів коучингу в управлінні персоналу для підвищення особистої ефективності співробітників і досягнення цілей організації. Коучинг як інструмент менеджменту — це розвиток і навчання співробітників у процесі спільної роботи.

За логікою такого розуміння, використання коучингового підходу в управлінні, зокрема у менеджменті педагогічних інновацій, стають доцільними за інтегрального прийняття наступних позицій: підвищення особистої ефективності та якості професійно-педагогічної діяльності, сталої мотивації до постійного навчання, покращення взаємовідносин і зворотнього зв'язку, збільшення конструктивних ідей, мобільності, швидкої й ефективної реакції в критичних ситуаціях, більшої гнучкості і адаптивності до змін, діагностики і моніторингу освітнього процесу.

Розкрити сутність коучингового підходу у менеджменті педагогічних інновацій можна тільки на практиці шляхом освоєння керівниками закладів освіти, педагогами на всіх етапах інноваційної діяльності принципів коучингу та коучингових інструментів для ефективного його застосування. При цьому використовуються певні методи, техніки, інструменти (інструмент «Чотири питання планування», моделі SMATR, GROW, техніка стратегій Уолта Діснея, техніки на «дослідження власних стратегій мислення і дій», техніки «результативного мислення», «4-х векторна модель або кольорова типологія мислення і дій людини», самокоучинг).

Висновки. Отже, можливості коучингового підходу у менеджменті педагогічних інновацій багатогранні, можуть сутнісно вплинути на формування та розвиток інноваційного мислення керівників закладів освіти, педагогів і стати засобом досягнення (підвищення) ефективності здійснюваної ними діяльності. Така інтеграція в сучасних умовах може дати відмінний прогнозований результат якісних змін в освіті за наявності активної й професійної позиції учасників інноваційної діяльності.

Література

1. Даниленко Л. І. Менеджмент інновацій в освіті. К. : Шк. світ, 2007. С. 26.
2. Кремень В.Г. Інноваційність в освіті як вимога часу. *Інновации в образовании*. Ялта, 2010. С. 7–13.
3. Литвин Л. Менеджмент освітніх інновацій: сутність та особливості впровадження. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2013. Вип. 1 (8). С. 108-115. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2013/13lmtov.pdf/>
4. Падухевич О. Коучинг як ефективний інструмент для досягнення цілей та розвитку персоналу. *Кадровик України*. №9 (2019). URL: <https://profpressa.com/articles/kouching-ia-efektivnii-instrument-dlia-dosiagnennia-tsilei-ta-rozvitku-personalu>
5. Сидоренко В.В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. Донецьк. 2014. № 3 (14). С. 13-15.