

УДК 378.147:378.33

DOI: 10.32342/2522-4115-2019-1-17-20

І.В. ОЛІЙНИК,

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ В УМОВАХ АСПІРАНТУРИ

Якість сучасної освіти детермінована характером протікання інноваційних процесів у закладах вищої освіти, визначається особливостями нововведень, інноваційним потенціалом освітнього середовища.

Використання коучингових технік як педагогічних технологій відкриває нові перспективи в сучасній вищій освіті, оскільки в їх основі лежить постановка і максимально швидке досягнення запланованих завдань шляхом мобілізації внутрішнього потенціалу коуча і того, хто навчається, освоєння передових стратегій отримання результату.

У статті розглянуто коучинг як інноваційну освітню практику і технологію в процесі формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії. Здійснено аналіз потенціалу використання даної технології в системі педагогічної освіти - для поліпшення результатів навчально-пізнавальної та дослідницької діяльності майбутніх докторів філософії і поновлення підходів до організації навчально-методичного супроводу майбутніх фахівців в умовах аспірантури.

Здійснено ґрунтовний аналіз наукової літератури щодо визначення сутності поняття «коучинг», яке вчені розглядають як мистецтво, стиль управління, засіб підтримки розвитку особистості, освітню технологію, технологію науково-методичного супроводу. Представлено власне розуміння даної дефініції з позиції розвитку дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії.

Наведено основні принципи, на яких ґрунтується технологія коучингу. Обґрунтовано ефективність використання зазначеної технології в процесі підготовки майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури при вивченні навчальної дисципліни «Тренінг комунікативності й особистісного розвитку».

Проаналізовано основні технології коучингу, які використовуються в процесі формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії в авторській модифікації.

Визначено освітній потенціал коучингу як перспективної освітньої технології в процесі підготовки здобувачів вищої освіти. На практиці доведено, що завдяки технології коучингу здійснюється процес самостійного покрокового осмислення проблемних навчально-пізнавальних, навчально-професійних і професійно-особистісних ситуацій. Дана технологія сприяє формуванню дослідницьких умінь, підвищенню рівня професійного і життєвого самовизначення майбутніх фахівців, їх навчально-професійній самореалізації.

Ключові слова: коучинг, технології коучингу, освітній коучинг, дослідницька компетентність, майбутні доктори філософії.

В статье рассмотрен коучинг как инновационная образовательная практика и технология в процессе формирования исследовательской компетентности у будущих докторов философии. Осуществлен глубокий анализ научной литературы по определению сущности понятия «коучинг», которое ученые рассматривают как искусство, стиль управления, средство поддержки развития личности, образовательную технологию, технологию научно-методического сопровождения. Представлено собственное понимание данного понятия с позиции развития исследовательской компетентности у будущих докторов философии.

Приведены основные принципы, на которых основывается технология коучинга. Обоснована эффективность использования коучинга в процессе подготовки будущих докторов философии в условиях аспирантуры при изучении учебной дисциплины «Тренинг коммуникативности и личностного развития».

Проанализированы основные технологии коучинга, которые используются в процессе формирования исследовательской компетентности у будущих докторов философии в авторской модификации.

Определен образовательный потенциал коучинга как перспективной образовательной технологии в процессе подготовки соискателей высшего образования.

Ключевые слова: коучинг, технологии коучинга, образовательный коучинг, исследовательская компетентность, будущие доктора философии.

Соціально-економічні зміни, що відбуваються в сучасному соціумі, стрімкий розвиток наукової сфери, техніки та інформатизація освітнього простору здійснюють вагомий вплив на навчальний процес у закладах вищої освіти та вимагають переорієнтації на його удосконалення, оновлення змісту та постійного розвитку.

Нагальним питанням сьогодення постає створення інноваційно-розвивального освітнього простору в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців, тобто інноваційно-духовної динамічної єдності суб'єктів освітнього процесу та системи їхніх відносин [2].

Погоджуємося з думкою колективу авторів [17], що з метою розвитку інтелектуальної зрілості професіонала варто застосовувати педагогічні технології, орієнтовані на формування таких здібностей, як: пізнавальна діяльність, здатність створювати цілісну картину предметної області, здатність відображати, ставити цілі й обирати засоби її досягнення, здатність до цілепокладання й планування поведінки, адаптуючись до педагогічної ситуації, здатність до аргументованого прийняття рішень.

У зв'язку з цим постає основне завдання вищої освіти: розробка ефективних стратегій підготовки фахівців різного рівня, готових до актуалізації власного особистого та творчого потенціалу, з високим рівнем сформованості дослідницької компетентності, здатних якісно змінювати особистісний та професійний простір.

Коучингова технологія стала предметом дослідження переважно зарубіжних науковців. Сутність коучингу, його види досліджували Дж. О'Коннор, Дж. Уйтмор, Т. Голві, С. Колінс, Р. Кілбург та ін.

Серед українських дослідників до проблеми освітнього коучингу зверталися Н. Горук, С. Романова, О. Рудницьких, В. Сидоренко, С. Симодейко та ін.

Проте на сьогодні маємо незначну кількість наукових розвідок, що стосуються використання коучингу в науковій сфері та освітньому процесі. Саме тому питання щодо застосування технології коучингу в процесі професійної підготовки та формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії є недослідженим та актуальним.

Тенденції динамічного розвитку навчального процесу в закладі вищої освіти актуалізують проблеми ціннісних орієнтацій суб'єктів навчання, значущість безперервності освітнього процесу та здійснення дослідницької діяльності як особливого етапу в самовизначенні й професійному становленні.

На сьогодні у структурі педагогічної підтримки здобувачів вищої освіти відомі такі форми, як консультування, наставництво або менторство, тьюторство, тренінг, фасилітація, коучинг.

Утім особливого значення набуває коучинг, який є інноваційною технологією навчання, що створює умови для формування особистості як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, здатної до реалізації своїх потенційних можливостей.

Використання коучингових технік як педагогічної технології в освітньому процесі відкриває нові перспективи у професійній підготовці майбутніх фахівців, мотивує до науково-дослідницької діяльності, сприяє їх професійному самовизначенню.

Освітній коучинг сприяє актуалізації внутрішніх ресурсів суб'єктів освітнього процесу в досягненні запланованих результатів.

Коучинг (з англ. coaching – тренерство) – це професійна допомога особистості у визначенні і досягненні її особистих та професійних цілей [13].

Американський науковець Т. Голві визначав коучинг як майстерність створення за допомогою бесіди та поведінки середовища, що полегшує рух особистості до бажаної мети таким чином, щоб цей процес приносив задоволення [3, с. 129].

Е. Парслоу [7] трактує коучинг як процес, який полегшує та супроводжує навчання й розвиток, що, у свою чергу, підвищує ефективність.

Дослідники С. Торп і Дж. Кліффорд визначають коучинг як процес співпраці, спрямований на сприяння саморозвитку особистості шляхом осмислення власної діяльності, рефлексивного застосування знань і вмінь [16, с. 34].

У рамках визначення змісту освітнього коучингу нам імпонує визначення Т. Леонарда, який розглядав цю технологію як засіб підтримки розвитку особистості за допомогою іншої особи через спостереження, постановку мети та завдань, зворотний зв'язок та формування нових моделей поведінки [15, с. 12].

Дослідниця Т. Борова є автором концепції освітнього коучингу і розглядає його як систему заходів щодо встановлення взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу з метою досягнення взаємно визначених цілей як щодо удосконалення професійної діяльності, так і підвищення якості навчання [1].

Цікавою є думка А. Цивінської, яка репрезентує коучинг як процес підтримки розвитку і закріплення умінь за допомогою коуча через спостереження, визначення мети і завдань, систематичне надання зворотного зв'язку і тренування нових моделей поведінки [14].

Дж. Уайтмор наголошує на ефективності коучингу, оскільки в процесі застосування цієї технології відбувається усвідомлення особистістю власних можливостей (так званий прихований потенціал, що за умови ефективного використання дозволяє досягати найвищих результатів) [18, с. 8].

Концепцію нашого дослідження найбільш повно відображає визначення В. Сидоренко, яка розглядає коучинг як різновид технології науково-методичного супроводу, систему андрогічних принципів та прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей та забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу [12, с. 12].

У контексті формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії коучинг розглядаємо як форму науково-методичного супроводу, що інтегрує тренінгові технології, спрямовані на мобілізацію внутрішнього потенціалу, розвиток професійних знань, умінь та здібностей, обізнаність щодо провідних інноваційних стратегій, метатехнологій з метою формування професійної компетентності, стилю поведінки для підвищення ефективності в різних видах наукової, дослідницької та освітньої діяльності.

Ґрунтовний аналіз наукової літератури дозволив систематизувати різноманітні погляди щодо визначення конструкту «коучинг».

Як мистецтво розглядає коучинг М. Дауні, наголосуючи, що таке розуміння пояснюється тим фактом, що коуч і особа, якій надаються коучингові послуги, взаємодіють для отримання результату. Ефективного результату можна досягти у процесі найбільш повного розкриття потенціалів учасників коучингової діяльності, що базується як на науковому знанні, так і мистецтві застосування цього знання у конкретних умовах [4].

Е. Парслоу розглядає коучинг як процес, таке розуміння відображає прагнення дослідників інтегрувати дії коуча з досягнення поставленої мети в єдину послідовність. Значна увага приділяється взаємозв'язку дій-функцій коуча, що створюють процес, який набуває динамічного розвитку в часі [7].

Також думки щодо процесуального змісту коучингу дотримується й дослідниця О. Рибіна [9], яка в рамках освітнього простору визначає коучинг як процес партнерської взаємодії (психолого-педагогічний супровід здобувачів вищої освіти, проектна діяльність), спрямованої на досягнення результату, мети; поступовий процес щодо збільшення усвідомленості й здібностей особистості. Крім того вчена розглядає коучинг і як проектування технологій соціальної взаємодії, інтерактивних форм підтримки активності здобувачів.

Цікавим є погляд Е. Парслоу, згідно з яким коучинг може виступати як стиль управління (необхідне включення коучинга у повсякденну манеру поведінки коуча у відношенні до клієнта) та метод управління (взаємодія коуча і клієнта має партнерський характер, який

визначає метод управління). Оскільки стиль управління служить формою реалізації методів управління, то коучинг визначають як метод чи методику управління [7].

Коучинг відкриває широкі можливості для творчості, розвитку професійної майстерності, стійкого саморозвитку. Ця технологія виступає в ролі допоміжного засобу, що дозволяє підготувати нове покоління молодих фахівців, упевнених у собі, самодостатніх, цілеспрямованих.

При підготовці майбутніх докторів філософії до дослідницької діяльності у межах навчальної дисципліни «Тренінг комунікативності й особистісного розвитку» та під час педагогічної практики коучинг використовуємо як модифікацію технології наставництва, базованої на системі розвиваючого консультування. Ця технологія вирішує одне з головних завдань наставництва – мотивування суб'єктів дослідницької діяльності до саморозвитку на основі формулювання мети своєї діяльності, визначення способів її досягнення і презентації, на ефективну реалізацію внутрішнього особистісно-професійного потенціалу особистості, на формування готовності до творчого вирішення нестандартних педагогічних завдань. Крім того, зазначена технологія відповідає вимогам щодо реалізації освітніх стандартів, коли на перше місце в процесі підвищення якості освіти виходять завдання щодо формування навичок самостійної постановки мети і завдань діяльності, самостійного творчого пошуку їх вирішення й демонстрація значущих результатів діяльності.

Коучинг органічно вписується в систему професійно-особистісного самовизначення аспірантів за двома параметрами: по-перше, коучинг – набір практичних інструментів, які мають чіткі інструкції щодо застосування й готові мовні модулі, на відміну від інших методів взаємодії, коучинг дупліційована одиниця, його прийомам можна навчитися та навчити інших; по-друге, позитивізм філософії коучингу повністю збігається з філософією самовизначення [11].

Фундаментом будь-якої технології виступають положення, які зумовлюють її принципіву відмінність від інших технологій. Послугуючись коучинговою технологією, дотримуємося таких принципів:

Принцип усвідомленості та відповідальності. Коучинг діє на рівні свідомості в ході аналізу поставленого завдання, збір усієї інформації для вирішення завдання і її аналіз здійснюється здобувачем самостійно при взаємодії з коучем. Усвідомленість передбачає відповідальність за свої дії.

Особистість бере на себе відповідальність за все, що відбувається, і вже через усвідомлення своєї відповідальності набуває інтересу, внутрішньої мотивації, включення в процес.

Принцип міжрівневої взаємодії і діалогу як основи організації освітнього процесу, спрямованого на досягнення спільного соціально значущого результату.

Принцип акмеологічного психолого-педагогічного супроводу діяльності всіх суб'єктів освітнього процесу, орієнтованого на безперервне особистісно-професійне самовдосконалення.

Принцип відсутності експертної оцінки. У ході коуч-консультування коуч не повинен займати експертну позицію у відношенні до здобувача, не переносити на нього власний досвід.

Принцип поетапного розвитку та ієрархічності передбачає, що кожний крок здобувача на шляху до досягнення мети повинен перебувати, за визначенням Л. Виготського, «в зоні найближчого розвитку». Особистість розвивається поетапно: егоцентричний рівень (зміст діяльності – особиста вигода), групоцентричний (конкуренція, співпраця), загальнолюдський (діяльність, спрямована на добробут інших людей: співпраця, у вищій формі про-яву – співтворчість).

Принцип моніторингу полягає в тому, що сфера інтересів коуча – конкретна мета здобувача в його майбутньому, шляхи щодо її досягнення сьогодні й уроки з минулого, які допоможуть ефективно рухатися до мети. У ході консультування коуч постійно тримає увагу здобувача в рамках поставленої мети розвитку, перевіряє її важливість та актуальність для здобувача, а також не дозволяє йому переключитися на щось інше [8, с. 18–20].

Принцип системності. Наша свідомість, тіло і зовнішнє оточення є елементами цілісної системи, що розвивається і реагує на основі одних і тих самих голографічних (кожний

елемент системи зберігає відбитки інформації про себе і про всю систему і, відповідно, про кожний інший її елемент) і кібернетичних структур (будь-яка взаємодія є двосторонньою, тобто будь-який вплив є взаємозумовленим: не лише особистість впливає на оточуючих, а й оточуючі вливають на неї).

Принцип сфокусованості на пошуку рішення визначає, що для того аби повністю подолати труднощі, немає необхідності знати їх причину, оскільки пояснення проблеми і пошук рішення – два різних, не пов'язаних між собою процеси. У межах цього принципу діє постулат: чому більше приділяється уваги, те й розвивається, отже, коуч спрямовує особистість на пошук ресурсів, здібностей та шляхів досягнення мети. Коучинг орієнтований на майбутнє, на формулювання цілей, на мотивацію та практичне досягнення цих цілей [5].

У процесі формування дослідницької компетентності майбутніх докторів філософії коучинг є особистісно орієнтованою педагогічною технологією, оскільки в процесі її реалізації враховуються індивідуально-особистісні особливості всіх суб'єктів діяльності; визнається унікальність кожного, індивідуальність освітньої траєкторії кожного здобувача. Ефективність технології забезпечується спрямованістю на підтримку особистості здобувача [10].

У ході вивчення дисципліни «Тренінг комунікативності та особистого розвитку» визначаємо такі завдання:

- 1) складання плану індивідуальної коуч-програми;
- 2) мобілізація внутрішніх ресурсів здобувачів на успішний результат у науковій та професійній сферах;
- 3) позиціонування позитивного вітагенного досвіду;
- 4) формування в аспірантів навичок побудови власної кар'єрограми у ході складання портфоліо (особисті життєві досягнення, метапредметні результати та вміння, предметні результати тощо);
- 5) розвиток уміння володіти організацією, аналітикою, моніторингом власних освітніх результатів.

Під час формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії процес коучингу розглядаємо як синтез п'яти структурних елементів:

1. «Listening Clarifiers» – питання для з'ясування, про що говорить аспірант з метою розуміння, що насправді чує коуч.
2. «Deliverables» – пропоновані цінності, які коуч транслює аспіранту під час роботи.
3. «Life Frameworks» – життєві позиції та принципи, якими керуються коуч та аспірант у ході діяльності та які детермінують їх мислення, поведінку та ставлення до завдань.
4. «Communication Style Points» – стилі, якими керується коуч у ході комунікації з аспірантом.
5. «Coaching Proficiencies» – професійні навички коуча [6].

Розглянемо основні технології коучингу, які використовуємо з метою формування у майбутніх докторів філософії дослідницької компетентності під час викладання дисципліни «Тренінг комунікативності та особистого розвитку» та проходження педагогічної практики.

Найбільш ефективною в межах дослідження, на наш погляд, є технологія коучингу Дж. Уітмора «GROW» (з англ. – зростання), що містить перелік ефективних запитань у певній послідовності (рис. 1):

Goal (мета) – визначення цілей на короткий та віддалений терміни, що передбачає знаходження відповіді на такі запитання: «У якому напрямку ми будемо рухатися?», «Чого саме ми бажаємо досягти?», «Якою є наша мета?», «Наскільки вона реалістична?» тощо.

Reality (реальність) – дослідження та оцінка реальної ситуації: що є і що відбувається. На цьому етапі знаходимо відповіді на такі питання: «У якій ситуації ми перебуваємо зараз?», «Якими ресурсами ми володіємо?», «Що матимемо, коли мету буде досягнуто?» тощо.

Opportunity (можливість, варіанти вибору) – визначення списку можливостей та стратегій плану дій. Питання можуть бути такими: «Що саме нам допоможе у вирішенні цього питання?», «Який шлях ми оберемо для досягнення цієї мети?» тощо.

Will (наміри) – фіксування як, коли, яким чином аспірант буде діяти. Найбільш ефективними будуть запитання: «Які інструменти ми оберемо для досягнення мети?», «Які з обраних варіантів є найбільш оптимальними» тощо.

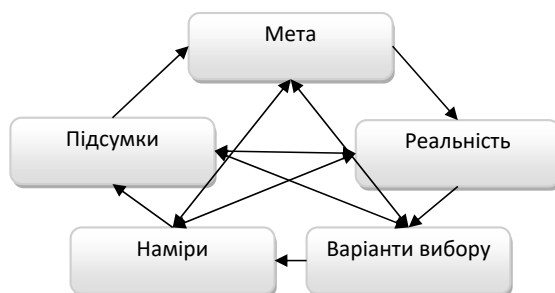


Рис. 1. Технологія коучингу «GROW»

Наступною технологією, якою ми послуговуємося в процесі реалізації дослідницького коучингу, є SWOT-аналіз, який ми трансформували в освітню технологію з метою визначення сильних та слабких сторін, можливостей та загроз у процесі дослідницької діяльності з метою оптимізації внутрішніх ресурсів майбутніх докторів філософії (рис. 2).

	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішні фактори	Strengths (сильні сторони у професійному розвитку)	Weaknesses (слабкі сторони у професійному розвитку)
Зовнішні фактори	Opportunities (можливості, внутрішні ресурси)	Threats (загрози, недостатня обізнаність)

Рис. 2. Технологія SWOT-аналізу

Сильні сторони розглядаємо як сукупність особистісних рис, синтез знань, умінь і навичок аспіранта, що сприяють можливості здійснення дослідницької діяльності. Слабкі сторони розглядаємо як причини гальмування здійснення науково-дослідницької діяльності.

Можливості трактуємо як внутрішні ресурси, особистий потенціал, що сприяє просуванню до поставленої мети. Амбівалентною одиницею постають загрози – тенденції або події, які за умови відсутності відповідної реакції особистості створюють перепони на шляху досягнення мети.

Провідною метою цієї технології є моделювання спіралі розвитку дослідницької компетентності – траєкторії, що формується в результаті синтезу сильних сторін особистості та сприятливих можливостей зовнішніх факторів.

Наступною розглянемо технологію під назвою «Вікно Джохарі», яка має вигляд таблиці з чотирьох складових, а її основу становлять дві осі координат: наявні знання особистості про себе й свої можливості та її сприйняття оточуючими (рис. 3).

Пропонуємо аспірантам зобразити таблицю, в якій зліва вгорі позначається відкрита зона, тобто ті можливості, які бачить особистість та про які знають інші; ліворуч знизу зображуємо приховану зону, тобто можливості, властивості, про які відомо особистості, але вона не демонструє їх іншим; праворуч вгорі позначаємо сліпі плями – проблемна ділянка, те, що знають про особистість інші, але не знає вона; праворуч знизу залишається невідома зона, що постає у формі прихованих якостей, можливостей, які не відомі ні особистості, ні її оточенню.

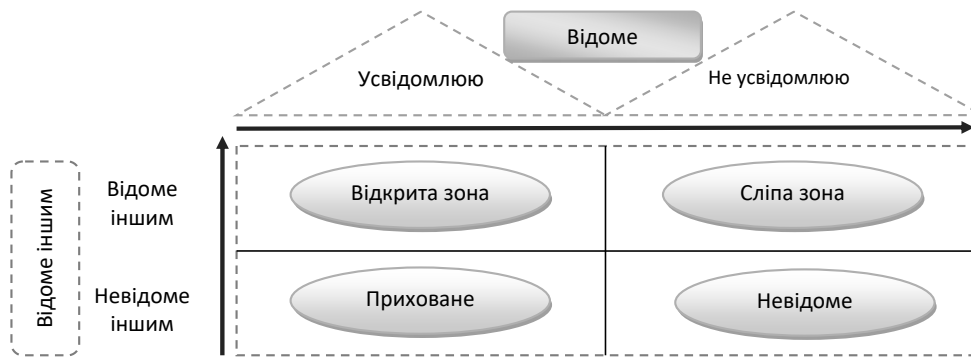


Рис. 3. Технологія «Вікно Джохарі»

З метою формування у майбутніх докторів філософії процесуальної мотивації до дослідницької діяльності використовуємо техніку «картезіанських запитань», відому ще під назвою Декартові координати (квадрат Декарта, картезіанський квадрат). Ця техніка спрямована на пошук оптимального рішення (рис. 4).

У ході роботи з цією технікою аспірантам пропонуємо заповнити кожен квадрат, наводячи якомога більше тверджень у кожному з пунктів. Запитання модифікуємо відповідно до нашої проблеми. Так, у межах формування дослідницької компетентності питання можуть бути такими: «Що я отримаю, якщо буду плідно займатися дослідницькою діяльністю?», «Що я можу втратити за умови відсутності дослідницької складової в моїй професійній діяльності?» тощо.

Така вправа допомагає переоцінити власні можливості та спонукає до рефлексії.



Рис. 4. Техніка «Картезіанські запитання»

Наступною розглянемо технологію шкалування М. Аткінсона. Ця техніка містить 20 запитань, які допомагають оцінити власні можливості та рівень важливості дослідницької складової.

Пропонуємо майбутнім докторам уявити шкалу від 1 до 10, на якій 1 – це відсутність упевненості в необхідності заняття дослідницькою діяльністю, 10 – найбільший рівень упевненості важливості дослідницької складової.

--- X -----10

Другим завданням є пропозиція оцінити свої переконання щодо необхідності наявності дослідницької компетенції через певний проміжок часу (місяць, три місяці тощо).

1-----X-----10

Після цього пропонуємо перелік запитань, на які мають відповідати аспіранти з метою визначення подальших маршрутів у межах формування дослідницької компетентності.

Наприкінці важливим етапом постає визначення готовності здобувачів до кроку вперед – переходу на сходинку У+1.

Ще однією трансформаційною технікою вбачаємо піраміду логічних рівнів, запропоновану Р. Ділтсом, основний постулат якої полягає у залежності успіху від того, наскільки особистість успішно керує змінами. Вважаємо, що цей інструмент є універсальним та дозволяє повноцінно оцінити ситуацію й сформувану стратегію ефективних змін (рис. 5). Аспірантам пропонуємо пройти пірамідою змін, керуючись основними законами: відповідь на запитання «Чому це так?» міститься на рівні, що розташований вище (наприклад, відповідь на запитання «Чому моя дослідницька компетентність сформована недостатньо?», варто шукати на вищому рівні, відповідаючи на запитання «А що я роблю для цього?»); розв'язання проблеми необхідно шукати, піднявшись на два рівні вище; зміни на вищих рівнях детермінують зміни на нижчих рівнях.

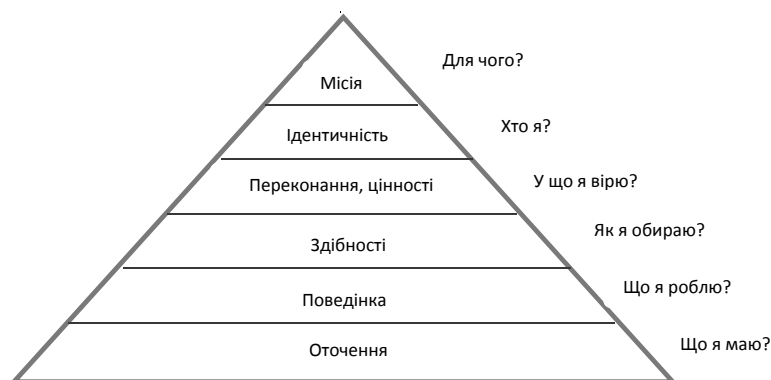


Рис. 5. Піраміда логічних рівнів Р. Ділтса

Ще однією продуктивною технологією в процесі формування дослідницької компетентності та саморозвитку особистості майбутніх докторів філософії є «Стратегія Уолта Діснея», яка проводиться у формі рольової гри, в ході якої учасникам пропонується розглянути поставлене завдання з трьох позицій: реалістичної, критичної та творчої. Сутність полягає в тому, що учасники повинні послідовно входити в різні ролі, відповідаючи на поставлені запитання. Цінність цього методу беззаперечна, оскільки можна розбирати будь-які питання, керуючись цією схемою (рис. 6).

Перебуваючи на стільці мрійника, учасник повинен фантазувати, жонглювати своїми думками та не думати серйозно про проблему. Стаючи реалістом, учасник повинен знаходити раціональні, розсудливі рішення, бути прагматичним та відкидати всі безглузді ідеї.

Стілець критика надає можливість учаснику ставитися до проблеми критично, давати оцінку всім «за» і «проти».



Рис. 6. Стратегія Уолта Діснея

На останок зупинимось на техніці «SMART», компонентами якої є основні критерії постановки завдань для найбільш ефективного досягнення поставлених цілей. Першим критерієм виступає вимога, що мета має бути конкретною, реалістичною, зрозумілою та однозначною. Наступний критерій – вимірюваність наголошує на необхідності наявності вимірюваних показників, які сприятимуть успішному досягненню мети. Обов'язковою умовою повинна стати наявність конкретного виконавця, який повністю несе відповідальність за свої дії на шляху досягнення мети. Четвертий критерій наголошує на наявності реалістичної складової, тобто наявності ресурсів, можливостей, якостей тощо. Останнім є критерій обмеженості в часі, який передбачає важливість постановки кінцевого терміну досягнення мети, щоб була можливість сфокусувати всі зусилля на досягненні результату у визначений термін або навіть раніше.

Висновки. Таким чином, коучинг як інноваційна освітня технологія є одним з ресурсних аспектів у педагогічній діяльності й передбачає трансформацію взаємозв'язків між викладачем-коучем і здобувачами на новий рівень міжособистісної взаємодії на основі педагогіки співробітництва і гнучкості у процесі вирішення проблем, що виникають, взаємовідповідальності за результати.

Практика доводить, що коучингова технологія постає як ефективний інструмент розкриття потенціалу особистості з метою максимального його використання в процесі формування дослідницької компетентності, крім того ця технологія виступає як синтез коучингу та self-коучингу для прискорення бажаних змін у професійному розвитку майбутнього доктора філософії в умовах закладу вищої освіти.

Безумовно, коучинг не є універсальною технологією вирішення всіх освітніх питань, однак використання цієї технології сприяє розкриттю дослідницького потенціалу майбутніх докторів філософії, формує у них необхідні компетенції та мотивацію до дослідницької діяльності.

Список використаних джерел

1. Борова Т.А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: монографія / Т.А. Борова. – Харків: СМІТ, 2011. – 381 с.
2. Волкова Н.П. Засоби стимулювання та мотивації творчої діяльності студентів / Н.П. Волкова // Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. – 2017. – № 1 (13). – 340 с. – С. 162.
3. Голви У. Тимоти. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, довольствие и мобильность на рабочем месте (The Inner Game of Work: Focus, Learning, Pleasure, and Mobility in the Workplace) / Тимоти Голви У. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.
4. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки тренера / М. Даунти. – М.: Добрая кн., 2005. – 279 с.
5. Коучинг – инструменты эффективного достижения целей (пособие для начинающих коучей). – Virtus Coach International: Без указания автора и года издания. – 47 с.
6. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А.С. Огнев. – СПб.: Речь, 2003. – 192 с.
7. Парслоу Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – СПб.: Питер, 2003. – 203 с.
8. Основы коучинга: учеб. пособие / Т.А. Никитина, М.А. Шаталина. – Самара: Самар. гос. пед. ун-т, 2007. – 184 с.
9. Рыбина О.С. Образовательный коучинг для личной эффективности и профессиональной компетентности студентов / О.С. Рыбина // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы Междунар. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2011 г.). – Уфа: Лето, 2011. – С. 112–114. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/18/798/> (дата обращения: 29.03.2019)
10. Рындина Ю.В. Исследовательская компетентность как психолого-педагогическая категория / Ю.В. Рындина // Молодой ученый. – 2011. – № 1. – С. 228–232.
11. Романов В.А. Коучинг-технология в тьюторском сопровождении учебно-профессиональной самореализации будущих специалистов / В.А. Романов, В.Н. Кормакова // Из-

вестия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2012. – Вып. 3. – С. 439–447.

12. Сидоренко В.В. Положення «Про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти» / Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Витоки, 2014. – 63 с.

13. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор; пер. с англ. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.

14. Coaching / Anna Cywińska, Sylwia Majewska, Kamila Peęiak-Kowalska, Eliza Szwec. – Wydanie pierwsze. – Lublin, 2013. – 190 s.

15. Leonard T. Profiles in Coaching with Thomas Leonard / T. Leonard. – Fitness Information Technology; 2 edition, 2010. – 410 p.

16. Thorpe S. Coaching Handbook: An Action Kit for Trainers and Managers / Sara Thorpe, Jackie Clifford. – London: Cogan Page, 2003. – 229 p.

17. Vlasova E. Artificial intelligence / E. Vlasova, E. Avksentieva, S. Goncharova, P. Aksyutin // The space for the new possibilities to train teachers. – 2019. – Vol. 40 (№ 9). – P. 17.

18. Whitmore J. Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose: The Principles and Practice of Coaching and Leadership / J. Whitmore. – Nicholas Brealey Publishing; Fourth Edition, 2009. – 244 p.