

8. Kruglova I. I. (1991). *Medical and psychophysiological aspects of proforientation of pupils*: Moskva: materials of all allied scienc. and practica, conf. 69-76 (in Russ.)
9. Lukianova E. M. (2003). Medical and pedagogical aspects of health problems saving children. *Internat. med. Magazine*, 9, 3, 69 (in Ukr.)
10. Molchanova O. P. (2003). *Hygienic aspects of diagnosis, prediction and correction of professional usefulness of girls and boys, who get medical profession: dis... of candidate medical sciences*. Kyiv (in Ukr.)

*Стаття надійшла до редакції 22.03.2016
Стаття прийнята до публікації 6.04.2016 р.*

UDK 378

Kuk Tomasz,
Prorektor, ds. Współpracy Międzynarodowej
Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie
Polska

COACHING – WYZWANIA I MOŻLIWOŚCI W NOWOCZESNYM KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM

Streszczenie. *W artykule opisano obecny stan kształcenia zawodowego zwracając uwagę na przedmiotowe podejście do studenta. Poprzez instrumenty coachingowe zaproponowano zmianę systemu kalibrując go na ściślejsze dopasowanie indywidualnych predyspozycji do planowanego w przyszłości zawodu. Ujawniono kluczowe obszary warunkujące motywację do nauki.*

Kluczowe słowa: *coaching, kompetencje zawodowe, poziomy neurologiczne, samoświadomość, celowość działania.*

Współczesna edukacja zawodowa jest w stanie śpiączki wywołanej zapaścią wzajemnego utwierdzania się w przekonaniu, że nadaża za otaczającymi nas zmianami. Jakość kształcenia zawodowego ustawicznie weryfikowana przez rynek pracy, wciąż nie wspina się na zadowalający poziom. Brak praktycznego przygotowania absolwentów usprawiedliwia się brakiem motywacji do nauki i dość powierzchownym stopniem przyswajania sobie przez nich niezbędnej wiedzy. Absolwenci są nieprzygotowani do pracy i brak im niezbędnych umiejętności a oczekiwania rynku pracy i młodych ludzi są krańcowo rozbieżne. Taki stan rzeczy jednoznacznie określa niski poziom kształcenia zawodowego, który powinien ulec zmianie.

Celem artykułu jest zarysowanie problemu i wskazanie na konieczność zastosowania podejścia coachingowego w procesie edukacji zawodowej.

Coaching jest procesem przejścia przez różne punkty widzenia siebie i swojej sytuacji, w celu wygenerowania dla poszczególnej osoby czy grupy ludzi najlepszych rozwiązań realizacji zadanego celu. To przejście od postawionego sobie pytania wychodzącego z terażniejszości do analizy różnych odpowiedzi związanych z przyszłością, pozwalających na uzyskanie opartej na zasobach człowieka lub grupy krok po kroku zaplanowanej aktywności. To zrozumienie siebie i głębszy wgląd w przyczyny podejmowania decyzji, w których kryje się samoświadomość i celowość naszego działania. To rozwijanie umiejętności i wiedzy osoby, w celu poprawy funkcjonowania w sferze zawodowej i osobistej. Coaching definiowany jest na wiele różnych sposobów. J. Witmore pisze: „Coaching to proces, który umożliwia uczenie się, rozwój a dzięki nim poprawę wyników”. Kolejną ciekawą definicję przytoczyć można za E. Parsloe, który stwierdza, że coaching „To proces, który umożliwia uczenie się, rozwój a dzięki nim i poprawę wyników”. Idąc dalej inny psycholog J. Caplan definiuje: „Coach jest współpracującym partnerem osoby uczącej się, pomaga jej osiągnąć cele, rozwiązywać problemy, uczyć się i rozwijać”.

W 1974 r. Timothy Gallwey rozpoczął szeroką dyskusję na temat coachingu, twierdząc, że najlepszym sposobem pomocy w osiągnięciu określonego celu, jest zadawanie pytań, które

skłaniają do zastanowienia się nad swoim, dotychczasowym zachowaniem, działaniem i decyzjami. Efektem tego są wnioski, które pozwalają znaleźć sposób, na osiągnięcie zamierzonych rezultatów. Śledząc rewelacyjne efekty uzyskiwane za pomocą coachingu w sporcie, zaczęto stosować te same metody szkoleń w sferze biznesu. Uzyskane wyniki były szokujące. Jakość pracy menadżera według (Douglas B. Allen, Dwight W. Allen, 2006) zmieniła się radykalnie poprzez lepszą komunikację, sprawniejszą organizację pracy zespołu, lepsze planowanie zadań, zgodnie z zasadą Pareto, w której dobra organizacja 20-u % zasobów ludzkich daje bardziej świadomy i samodzielny zespół, zdolny do wykorzystania swojego potencjału w co najmniej 80%.

Czy instrumenty coachingowe nie powinny, zatem być szeroko stosowane już na etapie edukacji? Robert Dilts (Robert Dilts, 2006r.) pisze, że nauczanie „... jest procesem pomagania ludziom w rozwijaniu zdolności i umiejętności poznawczych. Towarzystwo im w powiększaniu kompetencji i „zdolności myślenia”, które są ważne w danym obszarze nauki. Nauczanie w większym stopniu koncentruje się na nabywaniu ogólnych możliwości poznawczych, aniżeli na konkretnym działaniu w określonych sytuacjach.” Nauczyciel rozwijający nowe strategie myślenia i działania uzyskuje lepsze rezultaty końcowe. Prowokuje do poznawania nowych sytuacji nie koncentrując się na udoskonalaniu istniejących. Owe nowe sytuacje powstają poprzez tworzenie współzależnych spreparowanych danych, pozwalających na postawienie uczniów w nowych okolicznościach z nowymi informacjami zewnętrznymi. W ten sposób prowokowani są do silniejszego odczucia danych uwarunkowań i inspirowani do samodzielnego podejmowania decyzji. Nikt nie podaje gotowych rozwiązań ani przykładów takich rozwiązań dopóty, dopóki student sam nie znajdzie odpowiedzi na pytania, jakie stawiają dane okoliczności. Wywołanie zdarzenia, w którym trzeba decyzję podjąć, jest jedyną ingerencją, jaką stosuje coach/nauczyciel.

Naukę poprzez doświadczenia opisuje cykl Kolbego, zwany również modelem Lewina. Kolbe, amerykański teoretyk metod nauczania, podjął się prezentacji procesu uczenia się, jaki ma miejsce w całym naszym życiu, wyraźnie podkreślając praktyczny jego aspekt. Nasza wiedza może mieć charakter długo i krótkotrwałej w zależności jak wysoki priorytet stawiamy nabywanym informacjom i jak potraktuje ją w związku z tym nasza pamięć.

Każda nowa okoliczność, nieznanne uwarunkowania, trudny do przewidzenia rozwój zdarzeń powodują zwiększenie naszej uwagi. Strefa komfortu definiowana, jako miejsce, w którym czujemy się bezpiecznie i pewnie, w którym nic nieoczekiwanego stać się nie może, gdzie można przewidzieć większość zdarzeń, nie pozwala na nabywanie nowej wiedzy z trwałym zapisem. Nasz system ochronny czuwający nad naszym bezpieczeństwem, każdą niepotrzebną informację wymaże z naszego umysłu tak szybko jak to tylko możliwe.

Podążając myślami Kolbego, należy pomagać doświadczać, aby wywoływać określone stany emocjonalne. Te z kolei pomagają w analizie zaistniałej sytuacji, wyciągnięcie właściwych dla nas wniosków i zastosowanie ich w przyszłości. Kolbe wskazuje cztery etapy w swojej teorii: doświadczenie, które mamy okazję przeżyć; analiza, która pomaga nam zrozumieć, co się w danym momencie stało; wnioski, niezbędne, aby pozyskane informacje połączyć w związki przyczynowo-skutkowe; zastosowanie w życiu, aby nasza wiedza miała sens. Jak można wykorzystać ją w procesie przygotowania uczniów do zawodu? Jakie możliwości otwierają się przed każdym niosącym w warunkach szkolnych nową wiedzę? Czy w systemie szkolnictwa takie podejście w ogóle jest możliwe? Przykłady idą od innych państw, które już to zastosowały. System szkolnictwa zawodowego w Austrii jest tak przygotowany, aby uczeń miał możliwość w 50% czasu nauki, nabyć ją w formie praktycznej. Podobnie w szkołach Niemiec. W ostatnich klasach szkoły zawodowej i technikach 40% zajęć odbywa się w środowisku, w którym ma szansę znaleźć potem pracę uczeń. To wywołanie go do praktyki powoduje ścisłą korelację z nabywaną w klasie wiedzą. Dodaje tym samym motywacji do nabywania informacji, bezpośrednio potrzebnych potem w części praktycznej. W ten sposób nadaje się sens każdemu przedmiotowi i budzi naturalne zaciekawienie możliwościami jego wykorzystania. Wejść do głębokiej wody, oznacza sprawdzić swoje umiejętności, określić swoje predyspozycje i tak

zweryfikowane stosować je w praktyce. Instrumentami, które zapewniają nowe spojrzenie na siebie, automotywację i zrozumienie, dokąd zmierzamy, daje w dzisiejszej nowoczesnej edukacji coaching.

Od czego rozpoczynamy budowę domu? W dziewięćdziesięciu procentach słychać odpowiedź – od fundamentu. Jest to typowy błąd. Dom zaczyna się od planu, który dokładnie opisuje efekt końcowy, jaki chcemy uzyskać. Ilość pokoi, ich rozkład, wysokość pomieszczeń. Uwzględniamy w nim, jaki chcemy mieć za oknem widok, kiedy będziemy wstawać, odpoczywać, spożywać posiłki. Gdzie będziemy siedzieć, kiedy weźmiemy do ręki swoją ulubioną książkę, albo np. jak będzie urządzone miejsce naszej pracy naukowej. Co stałoby się gdyby rozpocząć takie działanie bez planu? Jaki końcowy efekt można by uzyskać? Ile razy dokonywać trzeba by było zmian w trakcie budowy? Jak trudno wreszcie byłoby podejmować niektóre z decyzji? Sytuacja wygląda podobnie, kiedy naszym „domem” jest przygotowanie studenta do zawodu. Program nauczania jest jego fundamentem – nie planem, a działanie ma znamiona koła młyńskiego, które nie czerpie wody i tylko kręci się w miejscu. Uczeń wciąż jawi się przedmiotem działań, które nazywamy procesem dydaktycznym. Bez niego nie byłoby samej dydaktyki, więc jest potrzebny.

Budując, koncentrujemy się na efekcie końcowym, którym jawić się winien człowiek kompetentny do podjęcia zawodu, świadomy swoich umiejętności, umiejętnie stawiający priorytety i podejmujący odpowiedzialne decyzje. W konsekwencji uzyskujemy kogoś, kim sami chcemy być.

W celu osiągnięcia wysokich rezultatów w nauczaniu zawodowym niezbędne jest świadome i planowe podejście do procesu kształcenia. Zarówno ze strony wykładowcy jak i studenta. Rezultat zawsze jest wynikiem działania. Działanie rozpoczyna się w oparciu o idee i przekonanie, co do jego sensowności. Przekonanie natomiast opiera się na tym, kim jesteśmy, jak funkcjonujemy, w jakim otoczeniu, co jest dla nas cenne, jak widzimy siebie patrząc z boku i jaką częścią całości, czyli świata, w którym żyjemy chcemy być. Pomijając fakt na rzadkość, z jaką sami dorośli zadają sobie tego typu pytania – jak młody człowiek może wykorzystać swoje zasoby, kiedy nie zdaje sobie sprawy sam, kim jest? Jakie ma predyspozycje i talenty? Marcus Buckingham w swojej książce „Wykorzystaj swoje silne strony” (Marcus Buckingham, 2008) zadaje i stara się odpowiedzieć na kluczowe pytanie: „...w jaki sposób można zastosować swoje silne strony, aby uzyskać możliwie jak największy sukces w pracy? Dlaczego nasze silne strony nie są jedynie tym, w czym jesteśmy dobrzy, a słabe strony tylko tym, w czym jesteśmy gorsi?” „Jak wykorzystać różne oznaki, by prawidłowo wskazać swoje silne strony? „ Mówi: „...wykorzystaj swoje silne strony a otworzą się przed tobą i twoją firmą nowe i niezbadane jeszcze obszary”.

Zagłębiając się dalej w procesie identyfikacji i samookreślenia ucznia, jako przyszłego pracownika powinniśmy prowokować go do zadawania sobie wielu innych jeszcze pytań. Kim jest? Do czego się nadaje? Co sprawi, że będzie chciał się poświęcić i rozwijać w takim czy innym kierunku? Jaki jest sens uczyć niewidomego jeździć samochodem, a niemego przemawiania? Celowość i właściwy dobór kierunku kształcenia młodego człowieka powinna w początkowym etapie stać się jego najważniejszym priorytetem. I w tym miejscu właśnie pojawia się coaching. To nie badanie predyspozycji zawodowych, ale wspólne ze studentem wydobywanie informacji o tym, kim jest i jak chciałby w przyszłości funkcjonować, aby czuć się spełnionym i efektywnym pracownikiem unikając ryzyka wypalenia zawodowego. Wspominany już wcześniej Robert Dilts (P. G. Peczeko, 2006 r.) dzieli proces rozwoju człowieka i zmian, jakie w nim zachodzą opisując współzależne poziomy neurologiczne. Otoczenie, w jakim działamy, zachowania, jakie nas charakteryzują oraz umiejętności, jakie posiadamy, aby funkcjonować w naszym środowisku. Dalej mówi o naszych przekonaniach, wartościach, jakie kształtują naszą tożsamość, misji, jaką przyjmujemy w życiu, a na końcu pojawia się nasza duchowość. To, co możemy poznać u kogoś bez trudności to środowisko, w którym funkcjonuje, zachowania, jakimi się w tym środowisku charakteryzuje oraz potrzebne do tego funkcjonowania umiejętności. Przywołując motywację, jako niezbędny czynnik w nauczaniu poznanie tych

trzech elementów pozwala na głębsze dotarcie do ucznia. Traktując go, jako cześć, element, ogniwo niezbędne do tego, aby można mówić o edukacji obniżamy jego wartość do poziomu produkcji, w której jest traktowany jak „półprodukt. Coaching pozwala zrozumieć i odpowiedzieć na pytanie- dlaczego powinienem robić to co robię? Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter, (Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter, 2010r.) piszą: „Kiedy poznajemy nasze przekonania rozumiemy swoje decyzje, a mając do pomocy nasze wartości łatwiej jest nam je podejmować. Szybciej ustalamy priorytety w życiu bez straty czasu na zbędne działania. Stajemy się ukształtowaną, wewnątrznie zbudowaną i gotową do działania w pełni wartościową jednostką”. Postawa świadomego i celowego podejmowania decyzji, stawiania priorytetów, zarządzania własnym uświadomionym potencjałem, działania w oparciu o przygotowany wcześniej kompleksowy plan, daje nam gwarancję na uzyskanie wysoko wykwalifikowanego i przygotowanego nie tylko teoretycznie, ale i osobowościowo pełnowartościowego człowieka. Jakaś część kadry dydaktycznej w pierwszych miesiącach kontaktów z nowymi uczniami powinna być przygotowana do takiej pracy. Gordon Dryden, Jeanette Vos w swojej książce „Rewolucja w uczeniu” (Gordon Dryden, Jeanette Vos, 2000) podjęli się ogromnego zadania jakim było zgromadzenie danych na temat nowych możliwości rozwoju człowieka (w wielu dziedzinach nauki). Przytaczają szczegółowe dane na temat przeprowadzonych eksperymentów w wyniku, których nawet jednostki uznane za przeciętne mogą okazać się ponadprzeciętnymi.

Mówiąc za żyjącym w starożytności greckim uczonym Plutarchem: „Umysł ludzki nie jest naczyniem, które należy napełnić, lecz ogniem, który trzeba rozniecić”. To od nas samych zależy, czym uczynimy swoją misję przygotowania do zawodu i po jakie zechcemy sięgnąć instrumenty, aby w końcowym rozliczeniu móc z pełnym spokojem powiedzieć, że rozpaliliśmy w kolejnej grupie młodych ludzi pasję działania, pomagając im stać się potrzebnymi, niezastąpionymi i efektywnymi w działaniu, dążącymi konsekwentnie do zaplanowanego na wiele lat na przód zawodowego celu.

Bibliografia

1. Douglas B. Allen, Dwight W. Allen. Coaching-formuła 2+2. - Wydawnictwo: studio EMKA, Warszawa, 2006.
2. Marcus Buckingham. Wykorzystaj swoje mocne strony. - Wydawnictwo: MT Biznes, 2008.
3. Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter. Coaching kadry kierowniczej. – Wydawnictwo PWN, Warszawa, 2010.
4. Robert Dilts. Od Przewodnika do Inspiratora czyli Coaching przez Duże "C". - Warszawa: Wydawnictwo PINLP G. Peczeko, 2006.
5. Gordon Dryden, Jeanette Vos. Rewolucja w uczeniu. - Wyd. Moderski i S-ka, 2000.

Tomasz Kuk - Prorektor, ds. Współpracy Międzynarodowej Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie, Polska. - **COACHING - CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN A MODERN VOCATIONAL EDUCATION**

Abstract

The article pays attention to the changing role of the teacher of vocational school in modern conditions through the use of instruments of coaching. Specifically: on the counterweight of the approach to the student, the teacher should develop ability to learn, new thinking strategies and actions thus obtaining a much better end results; provoke to meet new situations not focusing on improving existing ones. The teacher should get it through the creation and modeling situations to place students in new situations with new external information. Besides modern teacher should provoke a stronger feeling of the situation and inspire students of vocational schools to make their own decisions, giving them the opportunity to get in the end the professional who is able to make independent and responsible decisions in their professional work. We believe that the instruments of coaching (changing of optics, using the Dilt's pyramid, provocative and deepen questions) allow the implementation of all the above assumed tasks and functions of a modern teacher in vocational education and training.

The results of research which dealt with students' self estimation of their strengths and weaknesses which should effect their willingness to learn and in the future – their professional performance – are presented in the article.

Key words: coaching, professional competency, neurological levels, self awareness, purposefulness action.

References

1. Douglas, B. A., Dwight, W. A. (2006). *Coaching formula 2 + 2*. Warsaw: Studiya EMKA (in Polsk.).

2. Buckingham, M. (2008). *Use your strength*. Warsaw: MT Бізнес (in Polsk.).
3. Dembkowski, S., Eldrodge, F., Хантер, Y. (2010). *Coaching leaders*. Warsaw: PWN (in Polsk.).
4. Dilts, R. (2006). *From the Guide to Coaching inspirer or the Big "C"*. Warsaw: PINLP Г. Peczeko (in Polsk.).
5. Dryden, G., Vos, J. (2000). *The revolution in education*. Warsaw: Moderski I S-ka (in Polsk.).

*Стаття надійшла до редакції 22.03.2016
Стаття прийнята до публікації 6.04.2016 р.*

УДК 378

Майборода Г.Я.,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри соціальної роботи і
соціальної педагогіки,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

ТЕХНОЛОГІЯ САМООСВІТИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

***Анотація.** Самоосвіта, визначається як шлях і результат якісного особистісного зростання фахівця та невід'ємною складовою професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Основними питаннями, які досліджуються в статті є 1) пошук методів, прийомів, технологій залучення студентів до самоосвіти; 2) підвищення мотивації до самоосвітньої діяльності; 3) досягнення високого самоосвітнього рівня. Емпіричні дослідження свідчать про низький рівень сформованості практичних умінь і навичок у студентів; невміння обирати та використовувати сучасні і ефективні способи самоосвіти, що ускладнює досягнення позитивних результатів процесу самоосвіти. Актуальність обраної теми зумовлена нагальною потребою створення нових способів самоосвіти; передача знань і формування умінь, навичок, які б надали можливість студентам у період навчання у вищому навчальному закладі самостійно здобувати сучасну інформацію, необхідну для розв'язання актуальних проблем клієнтів, використовувати її для саморозвитку і самовдосконалення. Процес самоосвіти являє собою технологію, представлену декількома етапами взаємозалежними один від одного, спрямованими на одержання гарантованого позитивного результату. В статті технологія самоосвіти має три етапи: початковий, основний, підсумковий. Зміст зазначених етапів обґрунтовується автором, особлива увага зосереджується на способах самоосвіти майбутніх соціальних працівників як от: комплексна програма «Самоосвіта студентів», індивідуальний план самоосвіти студента; методи і прийоми самоконтролю, самокорекції, самоаналізу та узагальнення результатів. Зазначаються основні умови ефективної дії технології.*

***Ключові слова:** самоосвіта, технологія самоосвіти, етапи технології, майбутній соціальний працівник, вищий навчальний заклад, комплексна програма, індивідуальний план.*

Постановка проблеми. В умовах соціально-економічного й політичного перетворення України підвищуються вимоги до професійного рівня фахівців. Зокрема, зростає необхідність удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи, здатних певною мірою розв'язувати соціальні проблеми різних верств населення країни. Сутність діяльності таких фахівців полягає в активізації потенціалу як власних сил, так і можливостей клієнтів, які опинилися в складних життєвих умовах; забезпеченні самостійності, майстерності у перетворенні ситуацій, що склалася. Невід'ємною складовою професійної підготовки майбутніх соціальних працівників є самоосвіта. Саме самоосвіта, визначається багатьма дослідниками як шлях і результат якісного особистісного зростання фахівця.

Сучасні викладачі вищих навчальних закладів і практичні працівники соціальної сфери звертаються до науковців із питаннями щодо: 1) пошуку методів, прийомів, технологій залучення особистості до самоосвіти; 2) підвищення мотивації до