

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет дошкільної і технологічної освіти
Кафедра педагогіки та методики технологічної освіти

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Савченко Л.О.

Реєстраційний № _____

« ____ » _____ 2022 р.

« ____ » _____ 2022 р.

КОУЧИНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ЗІ
ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ

Кваліфікаційна робота студентки
групи ТОАМ-17
ступінь вищої освіти магістр
спеціальності
014.10 Середня освіта (Трудове
навчання та технології)
Куцарова Олена Олександрівна

Керівник доктор пед. наук, професор
Савченко Л.О.

Оцінка:

Національна шкала _____

Шкала ECTS ____ Кількість балів ____

Голова ЕК _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени ЕК _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНО ОБГРУНТУВАТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ЗІ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБОМ КОУЧИНГУ	
1.1. Вивчення проблеми у науковій літературі поняття «коучинг».....	8
1.2. Професійна компетентність майбутнього вчителя трудового навчання, сучасні вимоги.....	15
Висновки до першого розділу.....	21
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ЗІ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБОМ КОУЧИНГУ	22
2.1. Педагогічні умови формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю засобом коучингу	22
2.2. Експериментальна методика формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх вчителів технології.....	32
2.3. Ефективність дослідної роботи.....	40
Висновки до другого розділу.....	50
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	54.
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Модернізація освіти позначила круг питань, пов'язаних з розумінням якості сучасної освіти в умовах багатоконфесійного і полікультурного суспільства. Вхідження у світовий освітній простір зажадало приведення освітньої системи у відповідність із загальносвітовими стандартами: розширення доступу до вищої освіти, подальше підвищення якості і привабливості вищої школи, розширення мобільності учнів, студентів і викладачів, а також забезпечення успішного працевлаштування випускників закладів освіти за рахунок того, що усі академічні міри і інші кваліфікації повинні є орієнтований на ринок праці. Приєднання до Болонських угод, нові освітні стандарти, концепція безперервного освітнього процесу вимагають зміни підходів до різних чинників роботи у сучасній школі.

Університетська освіта універсальна, саме воно дає можливість зробити знання особовим, дієвим, і тим самим в нім з'являється місце для діяльності коуча. Актуальність звернення до коучингу системи нині визначається процесом модернізації освіти : що навчається надається вибір індивідуального навчального плану, впроваджуються моделі неперервної професійної освіти, розвивається система мережевої взаємодії освітніх організацій, діють програми академічної мобільності викладачів і студентів. Досвід зарубіжних університетів показує, що коучинг- найважливіший елемент освітнього процесу і процесу становлення особи. Сьогодні коучинг працює в трьох просторах - інформаційному, соціальному і антропологічному - і користується трьома різними видами засобів, адекватних цим просторам.

Проте, Міністерство освіти і науки не передбачило посаду «коучинг» для організацій вищої освіти. Нині у сучасній школі функції коуча частково реалізуються учасниками освітнього процесу - практикантами, психологом, соціальним працівником, викладачами. Існує декілька напрямів, де коуч може знайти своє застосування, залежно від свого педагогічного досвіду і рівня

кваліфікації.

Проблема становлення коучингу складеться з двох підходів це теоретичні основи педагогічної майстерності розглядаються в працях В. Байденко, А. Белкіна, В. Загвязинского, В. Краевского, Н.Кузьміной, В.Сластеніна та ін. та питання розвитку професійної компетенції педагогів в різних формах підвищення кваліфікації представлені в роботах М. Поташника, П. Третьякова, А. Моїсеєва, Т. Калугіной, Д. Матроса, Б. Гершунского, та ін.

У контексті поставленої проблеми змістовними теоретично-практичними працями є: аналіз досвіду проведення занять з іноземної мови за допомогою коучингових технологій, що сприяє модернізації навчального процесу у вищих навчальних закладах (Дідківська Ю., 2021); викладання навчальних дисциплін у вищій школі із використанням коучингових технологій та характеристика їх особливостей (Хмельницька О., 2017); Проблеми специфіки організації комунікації між учасниками освітнього процесу у вищих навчальних закладах , викладач у ролі коуча та трансформація його цілей (Поберезька Г., 2017); використання коучингу для професійного розвитку вчителя в рамках підвищення кваліфікації (Білик Н., Любченко Н., 2020), застосування коучингу для підготовки вчителів початкових класів (Шестакова Т., 2019). Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, присвячених впровадженню коучингових методик, у підготовку майбутніх педагогів трудового навчання, розкриття змістового аспекту не набуло достатнього висвітлення.

Проте теоретичні дослідження і практичний досвід роботи у освітній сфері дозволяє зробити висновок про те, що традиційна система має вирішити протиріччя:

- між зростаючими вимогами до рівня професійної діяльності педагога і неготовністю його до створення педагогічного простору, який забезпечить реалізацію індивідуальної навчальної програми;

- між професійною діяльністю педагога спрямованого на удосконалення педагогічного мислення і моделлю професійної освіти, що опирається на

традиційну «знаннєву» парадигму педагогічної діяльності;

- між потребами громадської практики, що динамічно змінюється, і не розробленістю системи підготовки майбутніх учителів до коучингу.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати і експериментально перевірити підготовку майбутніх учителів до коучингу, як засобу формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю.

Відповідно до мети та гіпотези було визначено такі **завдання дослідження**:

1. Виявити сутність і зміст поняття «коучинг», визначити критерії, показники та рівні його сформованості.
2. З'ясувати можливості інноваційних технологій підготовки до коучингу.
3. Виявити й обґрунтувати педагогічні умови та модель підготовки майбутніх учителів до коучингу, як засіб формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю.
4. Здійснити дослідно-експериментальну перевірку педагогічних умов підготовки майбутніх учителів до коучингу, як засобу формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю.

Об'єкт дослідження: процес підготовки у закладах вищої педагогічної освіти.

Предметом дослідження педагогічні умови підготовки майбутніх учителів до коучингу, як засобу формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю.

В основу нашого дослідження було покладено **гіпотезу** про те, що процес підготовки майбутніх учителів до коучингу, як засобу формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю, буде кращим за таких педагогічних умов:

- орієнтація освітнього середовища на партнерську взаємодію;

- застосування інноваційних технологій у індивідуальній траєкторії навчання;
- відстеження результативності роботи через систему моніторингу та самомоніторингу.

Під час дослідження будемо використовувати систему **методів педагогічного дослідження**, відповідних його меті та завданням:

- Теоретичні – аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових джерел із філософії, соціології, психології, педагогіки, соціальної педагогіки для узагальнення теоретичних підходів до вивчення підготовки майбутніх учителів до коучингу в сфері освітніх послуг;
- методи моделювання та системного структурно-функціонального аналізу для обґрунтування системи навчально-виховного процесу з метою підвищення ефективності підготовки майбутніх учителів до коучингу в сфері освітніх послуг;
- метод порівняльного аналізу стану організації навчально-виховного процесу в умовах реформування профільного навчання;
- емпіричні – педагогічне спостереження, бесіди, опитування, аналіз шкільної документації, педагогічний експеримент: констатуючий етап для визначення рівня сформованості громадянських і загальнолюдських моральних якостей у старшокласників в умовах профільної школи, формувальний етап експерименту – для перевірки результативності розробленої системи принципів, методів і форм підготовки майбутніх учителів до коучингу в сфері освітніх послуг в умовах реформування освіти;
- статистичні – обробка даних для визначення якісних і

кількісних показників отриманих результатів, оцінки ефективності.

Практична значимість роботи кваліфікаційної магістерської роботи полягає у тому, що розроблена нами програма варіативного курсу «Коучингові технології в освіті» може бути використана викладачами ЗВО, учителями технологічної освіти, студентами – практикантами для формування професійної компетентності.

Апробація. У процесі педагогічного експерименту, а також у ході оприлюднення теоретичних і практичних висновків та узагальнень під час виступів на таких конференціях (Додаток А):

Міжнародний онлайн-семінар «Педагогічна освіта 21 століття: нові виклики та рішення», який проходив на платформі SKLAD з 10 листопада по 01 грудня 2021 року тривалістю 72 години та отримала сертифікат підвищення кваліфікації. **Міжнародна студентська наукова конференція : «Концепт науки XXI ст. стратегії , методи та наукові стратегії»** (12.11.2021, м. Херсон, Україна). в рамках участі було опубліковано тези доповіді на тему : «Коучинг, як ефективний метод формування професійної компетентності майбутнього викладача». **II Міжнародна науково-практична конференція "SCIENTIFIC PROGRESSIVE METHODS AND TOOLS"** (6-8 листопада 2022 року в м. Рига, Латвія) в рамках участі було опублікована наукова робота "Професіонально-педагогічний інжиніринг в вставленні особистості педагога".

Структура й обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (67 найменувань), 3-х додатків розміщених на 5 сторінках. Загальний обсяг магістерської роботи становить 64 сторінки, основний текст викладено на 50 сторінках. Робота містить 10 таблиць і 3 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНО ОБГРУНТУВАТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ЗІ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБОМ КОУЧІНГУ

1.1. Вивчення проблеми у науковій літературі поняття «коучинг»

В умовах Концепції нової української школи виникли нові суспільно-професійні ролі вчителя, такі як: «тьютор», «ментор», «модератор», «коуч», «фасилітатор», «едвайзер» тощо. Через це, введення у підготовку майбутніх педагогів навчальної дисципліни «Коучингові технології в освіті», є актуальним і має попит, адже допоможе у формуванні вмінню майбутніх вчителів вирішувати важкі професійні задачі, забезпечить якісне навчання і викладання, надає підтримку та мотивацію, забезпечує психолого-педагогічний супровід здобувачів освіти, сприяє особистісному та професійному розвитку їх особистості.

Науковці та дослідники відносять коучинг до однієї з іноваційних технологій тому, що використання коучингу у освітянському просторі є новим. Коучингу властиво через активізацію необхідних здібностей та вдосконалення нових вмінь і навичок, за короткий термін і досить швидко досягнення бажаної мети та результату. Вітчизняні науковці перейняли із західного наукового дискурсу, концепцію і трактування терміну, але навіть у першоджерелах тема коучинга недостатньо опанували та дослідили. У працях західних дослідників існує також термін «менторинг» (дослівно – «наставництво») через , що трапляються розбіжні визначення терміну коучинга (дослівно – «тренерство»), адже ці два поняття індефікують, як однакові або протилежні .

Походить слова «коуч» від назви угорського міста Коч, яке розташоване на півдорозі від Відня до Будапешта в Європі. У XV столітті майстри в місті

виготовляли вози, карети та екіпажі. Одна з найкращих екіпажів, створених майстрами міста, розрахована на чотирьох, називається «Kochi zeket», що в перекладі означає «карета з Кочі». А вже в 16-17 ст. аналоги цієї карети почали виготовляти по всій Європі. У різних країнах його називають по-різному: в Австрії - "kotche", у Франції - "coche", в Італії - "cossio", в Англії - "coach". Тому термін «коуч» означає транспортний засіб, який перевозить людей з пункту А в пункт Б.

У XIX ст. «коучами» студенти в Англії стали називати приватних педагогів і репетиторів, які допомагали їм готуватися до іспитів. У спортивний лексикон це слово входить наприкінці XIX – початку XX ст., як професія, котра допомагає спортсменам готуватися до змагань використовуючи всі свої внутрішні ресурси для здобуття перемоги в змаганнях. Потім у 1950-х рр. це поняття стало використовуватися в усьому, що пов'язано з консультаціями, інструктуванням, наставництвом. З 1980-х років коучинг офіційно інтегрований в бізнес, як окрема професія був сформований 1990-х роках. У США професія «коуч» завдячує визнанням Міжнародній Федерації Коучингу (ICF) у 2001 році.

Родоначальником коучингового підходу вважається Тімоті Голві (англ. W. Timothy Gallwey) – працював викладачем у Гарвардському університеті та засумісництвом тренер з тенісу. У 1974 році Т. Голві випускає книгу «Внутрішня гра в теніс», яка стає міжнародним бестселером. Щоб охарактеризувати психологічний стан гравців команди, він застосовував слово «внутрішній», через це виникає відомий вираз Тімоті Голві «опонент всередині нас важчий, ніж супротивник в реальній грі». Автору належить розробка методики, яка стала революційною при навчанні грі у теніс, для досягнення бажаного результату гравець власноруч обирає найкращий шлях розвитку своїх здібностей і вмінь.

Науковці проводячи аналіз поняття «коучинг», вказують на спільне з поняттям «тьюторство». Проаналізована нами довідкова література та джерела доводять, що сучасна наука окреслює тьютора, як педагога, який здійснює

педагогічну діяльність у певному специфічному напрямку. Наприклад, вчителі та викладачі — передають знання, уміння та навички, а вихователі переважно прищеплюють учням життєві цінності. Водночас існує думка, що «тьютор» — це педагог, який професійно супроводжує дитину чи дорослого за індивідуальною освітньою програмою. Він безпосередньо не передає загальні наукові знання, компетенції та навички, а також не виховує. Його домінуючим професійним завданням є педагогічно доцільна допомога дитині (чи дорослому) зафіксувати і усвідомити власні пізнавальні інтереси, визначити певні свої преференції, допомогти усвідомити, де і яким чином, можна представити себе успішною людиною, сприяти побудові своєї освітньої програми у відповідності з визначеною траєкторією кар'єрного зростання, враховуючи максимальне наявні особисті ресурси.

Проаналізувавши наукові джерела з порушеної проблематики та наявної практики тьюторської діяльності дозволяє окреслити трьома пунктами сенс тьюторства. Котрий полягає, по-перше, у створенні педагогічно виваженого середовища «вибору» особистості особистістю. По-друге, це «навігація», коли тьютор не лише пропонує різні варіанти, але обговорює з тьюторантом (тому, з ким тьютор займається) недоліки і переваги вибору того чи іншого варіанту, проводять спільний аналіз обраної стратегії дій. По-третє, це обмірковування наступного кроку в реалізації освітньої програми.

Т.Голві заснував коучінг, як технологію формування особистості підкреслює, що коуч лише полегшує навчання, а не вирішує проблеми учнів [11, с. 194]. До загальних принципів діяльності коуча відносять комплексність та економічність, простота та підвищення продуктивності діяльності, об'єктивність та соціальне партнерство. Вплив на аудиторію здійснюється за принципами зазначених норм коучінгової комунікації, які впливають на поведінку тих, хто навчається, маючи за мету їх розвиток. До цих принципів відносять: усвідомлення, розподіл відповідальності, формування унікального потенціалу, цілеспрямованість мотивованість. Принципи роботи коуча, які

варто виділити : здатність о комунікації ; інформування аудиторії, не нав'язуючи їй особисту точку зору; самостійність .

Зазначимо основні принципи коучингу:

- будь – яка людина має значну кількість здібностей всередині себе, які не проявляє у повсякденні;
- кожний наділений великим потенціалом;
- у людини наявні усі ресурси необхідні для досягнення успіху;
- фокусуватися на свої сильні сторони;
- навчатись потрібно не на помилках, прикладах які мали успіх;
- орієнтуватися на шляхи вирішення проблеми, а не на саму проблему;
- ключ ефективної взаємодії – відкритість, довіра і прийняття;
- напрямок цілей : з сьогоднішнього дня у майбутнє;
- людина здатна оцінити себе самостійно, всі відповіді знаходяться всередині неї. Порадам і оцінкам інших людей потрібно відповісти «ні»;
- позитивне ставлення і легкість .

Науковиця О. Комар пропонує відокремлювати активне та інтерактивне навчання, припускаючи міжособистісне педагогічне спілкування. Науковиця розуміє під інтерактивністю у навчанні саме здатністю до взаємодії. Дослідниця відносить до інтерактивних технологій, ті які здатні створити умови для активної взаємодії всіх учасників освітнього процесу, завдяки цьому кожен отримувати нові знання , адже зробив свій внесок. Тому, що при правильній організації навчального процесу студенти не лише мають змогу навчатися один в одного , але й усвідомити особистий потенціал [27, с. 63]. На відміну від комунікації однобічної, де увага учнів концентрується на викладачеві, це властиво активній комунікації, завдяки інтерактивним методам учні реалізують пізнавальні потреби через багатосторонню

комунікацію та мінімальну сконцентрованість на викладачеві, де учні та вчителі рівні в правах під час навчального процесу.

Томас Дж. Леонард (засновник персонального коучингу та Університету Коучів (Coach University), Міжнародної Федерації Коучів, Міжнародної асоціації сертифікованих коучів (International Association of Certified Coaches — IAC) і проекту Coachville.com) перелічив, ким являється коуч для клієнта у різних ситуаціях, а саме, коуч – це: партнер у досягненні особистісних та професійних цілей; захисник під час життєвих негараздів; тренер навичок комунікації; відбивач негативу в процесі прийняття рішення; мотивація, коли потрібно бути сильним; безумовна підтримка, коли вам нанесли удар; наставник у процесі особистісного розвитку; співтворець у реалізації видатного проекту; маяк під час шторму; будильник, коли ви не чуєте свого внутрішнього голосу [57].

ICF визначає коучинг, як партнерство з клієнтами в спонукаючому до роздумів і творчому процесу, який надихає їх на максимізацію особистого та професійного потенціалу. Процес коучингу часто відкриває раніше невикористані джерела уяви, продуктивності та лідерства [66].

Майлз Дауні, відомий коуч називає коучинг мистецтвом впливати на підвищення ефективності навчання та розвитку іншого [12].

Дослідниця Анна Цивінська визначає коучинг, як процес підтримки розвитку та закріплення набутих умінь за допомогою іншої людини (коуча), який спостерігає, створює постановку цілей і завдань, регулярно надає зворотній зв'язок і тренує нові моделі поведінки [65].

Е. Зеер формулює коучинг, як персональне тренування особистості під час якого вона досягає значущі цілі, підвищують ефективність планування, мобілізує внутрішній потенціал, розвиває необхідні здібності та навичок, опанує передові стратегії досягнення результату [18].

Важливо зазначити, що коуч – не єдиний спеціаліст, який допомагає людям вирішувати різні життєві проблеми. Усіх інших професійних консультантів слід відрізняти від коуча.

Фасилітатор (від англ. *facilitate* – полегшувати, сприяти, допомагати) це вчитель, який стимулює процес самореалізації, самовдосконалення та саморозвитку [15, с.119].

Від традиційного тренінгу та консультування, коучинг відрізняється тим, що спільно з клієнтом знаходять вихід із ситуацій та рішення проблем, на відміну від тренінгів та консультації, де надають поради та рекомендації. Від консультації у психолога, коучинг відрізняє спрямованість мотивації особистості. Якщо консультація у психолога та сеанс у психотерапевта, націлені на розрішення певної проблеми та позбавлення від симптому, співпраця з коучем – спрямована на поставлення цілей для досягнення бажаної мети, формування нових, значущих та позитивних результатів у житті. Також варто зазначити, що нерідко помилково розуміють коучинг, як психотерапію. Тому варто чітко розрізнявати поняття психологічні консультації, сеанси з психотерапевтом і звичайне консультування, та не плутати з коучингом. І головна умова співпраці коуча з потенційним клієнтом, на першій зустрічі визначення відповідає коуч запитам клієнта та чи потрібен йому взагалі коуч. Проаналізувавши методи допомоги людині, як особистості та роботу відповідних спеціалістів робимо висновок, що коучинг, як метод відрізняється від інших методів, таких як менторство, тренінг, психотерапія, консультування, наставництво.

Менторство – це процес взаємодії більш досвідченої, кваліфікованою у певній галузі з менш досвідченою, під час якої відбувається передача знань, вмінь, навичок, тобто це процес передачі індивідуального методу досягнення цілі. У процесі наставництва, наставник працює в організації та має виражений інтерес у розвитку навичок, знань та налагодження міжособистісних стосунків людини, яку наставляє. До речі ментор на відміну від наставника, самостійно обирає інтенсивність та напрямок навчання, коуч лише заохочує людину у самостійному пошуку рішення та шляхів досягнення вибраних цілей.

На основі аналізу наукових праць, ми створили порівняльну характеристику понять «коучинг», «тренінг», «консультування».(табл.1.1.)

Таблиця 1.1.

**Порівняльна характеристика понять «коучинг», «тренінг»,
«консультування»**

КОУЧИНГ	ТРЕНІНГ	КОНСУЛЬТУВАННЯ
Мета коучингу – навчити людину, вчитися самостійно опанувати нові уміння, знання та навички	Мета тренінгу – розвинути у людини конкретні навички та уміння	Мета консультування – дати пораду людині, яка чекає на допомогу, і не бажає брати на себе відповідальність за ситуацію.
Помилки коуч використовує, як досвід та матеріал для подальшого розвитку	Учень спостерігає свої помилки під іншим кутом, і складає алгоритм виправлення	Консультант надає готовий алгоритм дій для вирішення проблем
Учень навчається свідомо оцінювати та відповідно реагувати на будь-які ситуації та діяти	У результаті учень опановує засоби та інструменти для виконання конкретних завдань	У результаті консультат пропонує рішення , які були ефективні для великої кількості людей або спираючись на свій успішний , власний досвід

Отже, коучинг в освіті — це взаємодія рівноправних учасників освітнього процесу, направлених на виявлення и реалізацію потенціалу того, хто навчається, для досягнення високого освітньо - професійного, соціального, особистісного розвитку. Коучинг – предстає новітньою технологією, яку застосовують для розкриття здібностей, можливостей людини або колективу, щоб досягти поставлених цілей та радикальної зміни моделі поведінки, внаслідок чого внутрішній потенціал особистості розкривається. Для коучів-спеціалістів коучинг – це цілеспрямований, двобічний процес, під час якого людина розвиває уміння, формує навички та

досягає визначених компетенцій за допомогою реальної оцінки, спеціальної практики та постійного зворотнього зв'язку.

1.2. Професійна компетентність майбутнього вчителя трудового навчання, сучасні вимоги

У науковій літературі й у довідкових джерелах існує чимало визначень поняттю «професійна компетентність». Словники визначають поняття «компетентний» (від лат. *competens* – належний, відповідний, здатний) як «знаючий, обізнаний, досвідчений у певній галузі фахівець, що має право за рівнем своїх знань і повноважень робити або вирішувати що-небудь, судити про щось; такий, що має право вирішувати питання як підвідомчі». У цій категорії є багато інших понять, такі як «компетентність», «компетенція», «компетентності» й «компетенції». Але *компетенцію* (від лат. *competence* – «приналежність по праву») у довідкових джерелах трактують, як: «1) коло повноважень якого-небудь органу або посадової особи; 2) коло питань, у яких дана особа володіє знанням і досвідом». А *компетентність* трактують, як: «1) володіння компетенцією; 2) володіння знаннями, що дозволяють робити висновки про що-небудь» [5]. У Матеріалах Болонського процесу термін «компетентність» та його широке впровадження в освітній процес означає зміну парадигми навчання та норм оцінювання від суто академічного до комплексної оцінки соціальної та професійної підготовленості випускників [45]. Міжнародні організації такі, як Комісія Ради Європи, ЮНЕСКО, Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти, у своїх документах розглядають компетентність, як здатність використовувати знання й вміння як у міжособистісних стосунках, так і в професійних ситуаціях, що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях; як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу [64].

Разом із цим, широке вживання в сучасних нормативних документах і спільних проектах європейської освітньої спільноти англomовних термінів – competence і competency (компетентність і компетенція) та похідних від них competences і competencies (компетентності й компетенції) – потребує уточнення й змістового розведення цих понять, пошуку нового бачення сутності компетентності, що знаходимо в багатьох працях (Г. Голуб, О. Перелигіна, О. Чуракова [10], В. Луговий [38], А. Хуторської [60], С. Клепко [24] та інші).

У Національній рамці кваліфікацій цей термін вживається у такому ж значенні: «компетентність/компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості» [44].

Міжнародна комісія Ради Європи визначає компетентності як «загальні або ключові вміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові кваліфікації» [67].

Закон України «Про вищу освіту» характеризує компетентність, як «динамічну комбінацію знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [17].

Педагогічна діяльність сьогодні щільно взаємопов'язана з проблемою компетентності. Серед наукових інтересів науковців, професійна компетентність виступає, показником відповідності фахівця відповідного профілю до вимог, які висуває сучасний ринок праці. Зазначимо, що під професійною компетентністю, часто мають на увазі психологічну і фізіологічну готовність людини максимально ефективно виконувати свої професійні функції та задачі.

Поняття професійної компетентності педагога, його зміст і структуру досліджують у своїх працях В. Введенський [7], І. Зимня [19], Стешенко В.,

Д. Кільдеров [55], В. Лозовецька [35], О. Локшина [36], О. Овчарук [47], В. Петрук [48], Х. Процко [51], А. Радченко [52] та ін.

Поняття професійної компетентності педагога тлумачать, як набуття людиною необхідних знань, певних умінь та навичок, які визначають рівень сформованості його педагогічного спілкування, педагогічної майстерності та особистості педагога, яка транслює загальнолюдські цінності, гуманістичні ідеали та педагогічну свідомість .

Формування професійної компетентності вчителя під час власної педагогічної діяльності відбувається, у процесі проходження фахової підготовки майбутнього вчителя. Зміст фахової підготовки визначається : навчальними дисциплінами фахового спрямування та дисциплінами з методики викладання шкільних предметів, а реалізується через навчальні курси за фаховим або інтегровані, які вивчають упродовж усього терміну навчання, дотримуючись структурно-логічної послідовності підготовки .

Таким чином компетенція розглядається з одного боку, як набір повноважень, а з іншого боку – потенційно приховане всередині психологічне новоутворення, сукупність знань, представлень, спектр дій, система цінностей та відносин, які згодом проявляються в компетентностях людини як актуальні, діяльнісні прояви. У низці наукових досліджень поняття «компетенція» уточнюється таким чином: єдність знань, навичок та відносин у процесі професійної діяльності, обумовлених вимогами посади, конкретної ситуації або цілями організації; діяльнісна складова отриманої освіти, що допомагає проявитися знанням, умінням і навичкам у незнайомій ситуації ; сукупність професійно-значущих якостей та проявів творчості в процесі професійної діяльності ; це різноманіття знань, умінь, особистісних якостей, властивостей тощо, якими має володіти людина відповідно до місця, яке посідає в соціальній та професійній дійсності. Як зазначає С. Лісова, серед розмаїття визначень можна знайти спільне, що дозволяє розглядати компетенції у двох аспектах: як єдність теоретичного знання й практичної діяльності на ринку праці; як найбільш універсальну мову для опису результатів освіти [34, с. 43].

Термін «компетентність» у цьому контексті вказує на відповідність реальних, необхідних якостей в особистості фахівця, на ступінь набутих фахівцем змісту компетенцій і ступінь реалізації їх на практиці у сфері конкретної діяльності. Тобто компетентність являє собою, якісний показник результатів навчання та професійної підготовки, відображає рівень майстерності людини, який демонструє ступінь відповідності визначеній компетенції та надає змогу конструктивно функціонувати в соціальних умовах, що постійно змінюються .

Сьогодні компетентнісний підхід у контексті вітчизняного освітнього простору пройшов детерміністський та феноменологічний етапи. Зараз ми маємо перші видимі результати застосування: вітчизняна система освіти починає гарантувати якість і прагне відповідати потребам і здібностям конкурентоспроможних особистостей та ідеям «клієнтів», змінюються освітні стандарти, причому все більше уваги приділяється базовим, за принципом суспільного становлення - відповідність вимогам конкретного суспільного розвитку з урахуванням його історії, традицій, соціально-економічного розвитку, психологічних архетипів національно-етнічного населення.

На основі аналізу численних зарубіжних трактувань і вітчизняних їх інтерпретацій В. Луговим [38] визначено, що компетентність як інтегральна характеристика розкладається на диференціальні компетентності. Таким чином, фахівець, який володіє певним набором професійних, соціальних тощо компетенцій і особистісних якостей, може бути названий компетентним, тобто тим, хто володіє компетентністю в тій або іншій галузі діяльності. В свою чергу, набір компетентностей характеризує особу, як авторитетну в певній сфері суспільної практики. Загалом певна компетентність може розглядатися, з огляду на галузь її прикладання, як ключова (базова), соціальна чи професійна.

Сучасні науковці здебільшого пов'язують поняття «професійна компетентність» із культурою майбутнього фахівця, його особистісними якостями та соціальними вміннями, з-поміж них: здатність створювати

партнерські відносини, вміння співпрацювати, достатній рівень комфортності, толерантності та принциповості; вміння відстоювати власну думку, протистояти негативним впливам середовища; вміння пристосовуватись й ефективно діяти в мінливих соціокультурних умовах. Так, Г. Ларіонова підкреслює, що власне «деякі особистісні, індивідуальні особливості» й забезпечують можливість реалізації професійно компетентною особою реалізацію певної діяльності [33, с. 78].

Професійна компетентність являє собою одну із головних складових результату професійної підготовки фахівця, відповідна до переліку вимог, які висуває певна професія. Вона характеризується здатністю й готовністю фахівця до реалізації свого потенціалу, набутого практичного досвіду в реальних умовах для продуктивної, перспективної, творчої, діяльності в професійній і соціальній сферах, з урахуванням соціальної значущості й особистої відповідальності за результати своєї діяльності та необхідність вдосконалень.

Отже, на думку дослідників, компетентність – це специфічна здатність індивіда, яка дає можливість ефективно вирішувати проблеми, що виникають в реальному житті, шляхом використання знань, досвіду, цінностей і ставлення до явищ.

У розумінні змісту категорії *«професійна компетентність вчителя»* нами, на основі аналізу наукової літератури, виокремлено наступні напрями:

– система якостей, особливим чином структурованих наукових і практичних знань і умінь педагога – суб'єкта педагогічної дії, що дозволяють йому вирішувати професійні проблеми та типові професійні завдання, які з'являються під час професійно-педагогічної діяльності у реальних ситуаціях, з використанням знань, професійного та життєвого досвіду, цінностей і схильностей (Т. Браже [3], Н. Кузьміна [29] та інші);

– цілісний стан і готовність до ефективного здійснення педагогічної діяльності; єдність теоретичної готовності педагогічно мислити та практичної готовності самостійно й відповідально педагогічно діяти керуючись гуманно-

ціннісним ставленням до особистості дитини (Лозовецька .В [35], А. Маркова [42]);

– здатність педагога до здійснення власної професійної діяльності, реалізації основних професійних функцій, успішного вирішення професійних і життєвих завдань (В. Загвязинський [16], І. Зязюн [21], Куркіна С., Журавльов В. [31] та інші);

– засіб формування особистості іншої людини, а також саморозвитку й самовдосконалення особистості самого педагога (Л. Кондрашова [28]);

– показник ефективності професійно-педагогічної підготовки й якості професійної освіти (С. Кара [22], О. Хуторской А. [61] та інші);

– рівень формування педагогічної діяльності, педагогічної комунікації та особистої ідентичності вчителя як носія певних цінностей, ідеалів та педагогічних знань (Г. Бугайцева [4], В. Вітюк [9]).

В. Ландшеєр [32] розглядає професійну компетентність, як систему, що складається з таких компонентів: «соціальна компетентність (здатність до групової діяльності і співробітництво з іншими робітниками, готовність до прийняття відповідальності за результати своєї праці, володіння прийомами професійного навчання); спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні завдання, уміння оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно набувати нові знання і вміння зі спеціальності); індивідуальна компетентність (готовність до постійного підвищення кваліфікації та власної реалізації в професійній праці, здатність до професійної рефлексії, подолання професійних криз та професійних деформацій)».

Посилаючись на словник іншомовних слів, можна індефікувати поняття «*фах*» із близькими за змістом поняттями «спеціальність» та «професія». Спеціальність окреслює коло робіт в рамках однієї основної професії, яке є вузьким і менш стійким та може поділятися на підтипи чи групи споріднених спеціальностей. В українському варіанті визначення «*професія*», «*спеціальність*» може бути доповнений близьким терміном «*фах*».

В підсумку маємо зазначити: більшість авторів під компетентністю розуміє загальну підготовленість, здатність і готовність особистості до дії в сфері професійної діяльності, які базуються на знаннях і досвіді, набутих в процесі навчання і виховання. В такому трактуванні компетентність орієнтує особу на становлення як суб'єкта життя, культури, професійної та підприємницької діяльності, сприяє активній інтеграції в суспільстві та засвоєнню багатогранної рольової палітри в процесі життєдіяльності.

Висновки до розділу 1

Коучинг в освіті — це взаємодія рівноправних учасників освітнього процесу, направлених на виявлення и реалізацію потенціала того, хто навчається, для досягнення високого освітньо-професійного, соціального, особистісного розвитку. *Коучинг* – це сучасна технологія, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості. Спеціалісти-коучі визначають коучинг, як цілеспрямований двосторонній процес, під час якого людина розвиває уміння та досягає зазначених компетенцій шляхом старанної оцінки, практики та постійного зворотнього зв'язку.

Професійна компетентність майбутнього вчителя трудового навчання – це фактично результат професійної підготовки фахівця, його якісна характеристика. Єдність теоретичної та практичної підготовки до професійної діяльності. Розвиток професійної компетентності – це динамічний процес засвоєння, який веде до розкриття індивідуальних професійних якостей, накопичення професійного досвіду, що зумовлює безперервний розвиток і самовдосконалення.

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ ЗІ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБОМ КОУЧИНГУ

2.1. Педагогічні умови формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю засобом коучингу

У стислому психологічному словнику термін «педагогічна умова» визначено як певну обставину чи обстановку, яка « впливає (прискорює чи гальмує) на формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якостей особистості» [23, с. 97]. Багатоаспектний аналіз наукових публікацій дозволяє узагальнити такі світоглядні позиції розуміння сутності педагогічних умов. Наприклад, умова – це правило, яке забезпечує нормальну роботу будь-чого; обставини, які стимулюють формування в учнів впевненості, подання учням чітких вимог, паралельну дію на дитину педагога й колективу, постанову перспектив перед колективом учнів і педагогів; умова – філософська категорія, яка розкриває ставлення предмета до навколишніх явищ, без яких він існувати не може.[8, с. 497]. Також поняття «умова» може ототожнюється з поняттям «фактор». Наприклад, у сучасному словнику української мови «фактор – це умова, рушійна сила будь-якого процесу, явища, чинник» [8, с. 668].

Саме ж поняття «умова» в цій же літературі визначається як обставина, котра робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або як правила, що існують у тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечує нормальну роботу будь-чого.

Дослідження проблем підготовки вчителя трудового навчання здійснювалися за такими напрямками: проблеми фундаментальної підготовки вчителя трудового навчання (В. Сидоренко [54]), підготовка вчителя

трудового навчання до проектної діяльності (О. Коберник [25], С. Ящук [63]), підготовка вчителів трудового навчання до інноваційної педагогічної діяльності, підготовка до художньо-конструкторської діяльності вчителів трудового навчання (Н. Знамеровська [20]), підготовка майбутніх учителів трудового навчання до педагогічної дослідницької діяльності (Є. Кулик [30]).

У нашому дослідженні ми висунули гіпотезу, що процес підготовки майбутніх учителів до коучингу, як засіб формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю, буде кращім за таких педагогічних умов:

- орієнтація освітнього середовища на партнерську взаємодію;
- застосування інноваційних технологій у індивідуальній траєкторії навчання;
- відстеження результативності роботи через систему моніторингу та самомоніторингу.

УМОВА 1. Орієнтація освітнього середовища на партнерську взаємодію.

Освітнє середовище чи освітній простір називають шкільне середовище, що розглядається як феномен і особлива культура в історичному носії свого розвитку. Український дидакт О. Савченко визначає освітній простір, як «сукупність умов і впливів, які створюють основу для навчання, виховання, розвитку учнів» [53, с. 493]. У результаті аналізу наукових джерел можна виділити, основні складові освітнього середовища, а саме: освітній процес; освітні структури та підструктури; форми і методи організації освітнього середовища; педагогічні технології; психолого-педагогічний супровід, предметно-просторову організацію. Саме поняття «освітнє середовище», складається з двох слів: «освіта» і «середовище», де середовище – це те, що нас оточує навколо, а освіта – пізнавальна діяльність людей направлена на отримання знань, формування навичок та набуття умінь, або розвиток та вдосконалення уже наявних. Освіта виконує функцію передачі накопичених

суспільством знань та досвіду наступному поколінню, має за мету розвивати пізнавальні можливості та розкривати пізнавальний потенціал, щоб практично застосувати здобуті знання та навички. Тому освіту можна вважати спадком, який передається майбутньому поколінню накопичених знань, де «баланс образів, що формуються, ґрунтується на конкретному співвідношенні й взаємодії знань і умінь, закладених у зміст освіти» [6, с. 44].

У період докорінної реформи освіти, яка покликана зупинити негативні тенденції та перетворити українську школу на важіль соціальної рівності й згуртованості, ключовим компонентом формули Нової української школи є педагогіка партнерства. Кожен педагог має дотримуватись у своїй практичній діяльності принципів педагогіки партнерства задля реалізації місії української національної школи, яка полягає у вихованні освічених українців, всебічно розвинених, відповідальних громадян і патріотів, здатних до розвитку та інновацій [46]. Педагогіка партнерства є платформою створення нового освітнього середовища, використання інноваційних технологій, підвищення ефективності роботи педагога, запровадження особистісно орієнтованого, компетентнісного, індивідуального підходів. Сутність партнерства проявляється як ціннісно-світоглядна домінанта Нової української школи та потребує від педагога насамперед опрацювання нових ролей, таких, як фасилітатор, тьютор, модератор, коуч. Сучасний учитель має вміти аналізувати особливості сучасних дітей цього покоління та запроваджувати способи взаємодії з ними. І найважливішим є те, що на принципах педагогіки партнерства педагог може реалізувати головні стратегії національно-патріотичного виховання: головний урок – урок патріотизму; прийняття європейських цінностей; діяльнісний характер освітнього процесу; учитель – носій моральних цінностей; говоримо українською та вчимося захищати свою Батьківщину.

На сучасному етапі є різні трактування самого поняття: наприклад, О. Барабаш пояснює «педагогіку партнерства» як «напрямок педагогіки, який

передбачає узагальнення, проектування оптимальних умов, прийомів, методів формування та розвитку особистості школяра на гуманістичних засадах» [1, с. 3]. В умовах дистанційного навчання підвищилися пріоритети реалізації головних принципів педагогіки партнерства, які були закладені в «Концепції нової української школи» [46]. За «Концепцією нової української школи»: «В основі педагогіки партнерства – спілкування, взаємодія та співпраця між учителем, учнем і батьками. Учні, батьки та вчителі, об'єднані спільними цілями та прагненнями, є добровільними та зацікавленими однодумцями, рівноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат» [46, с. 14].

Виходячи з мети нашого дослідження, ми розглядаємо комунікаційний процес як взаємодію, спрямовану на взаємне пізнання, обмін інформацією та організацію спільних дій, що дозволяє групам здійснювати спільну діяльність. Але реальний механізм взаємодії може бути зрозумілий лише на підставі аналізу того, яким чином виникає взаєморозуміння між його учасниками, бо від міри розуміння одним одного партнерів по взаємодії залежить те, наскільки успішно будуть організовані спільні дії, щоб був можливим їх „обмін”. У цьому випадку, як і в будь-якій ситуації спілкування, необхідне „однакове розуміння ситуації”, що полягає в розумінні стратегії і тактики поведінки партнера „по ситуації”. Стратегія і тактика взаємодії можуть бути розроблені тільки на основі взаєморозуміння, якщо стратегія взаємодії визначена характером тих суспільних відносин, які представлені виконуваною суспільною діяльністю, то тактика взаємодії визначається безпосередньо уявленням про партнера. В єдності цих двох аспектів і створюється реальна ситуація взаємодії. Її найважливіша характеристика – це спільне прийняття рішення. Дослідження показують, що взаємодія є завжди соціальною за своїм характером, оскільки виражає зв'язки між індивідами і групами людей. Тобто вона завжди передбачає тривалий чи короткочасний, вербальний чи невербальний контакт педагога і вихованців, який передбачає взаємні зміни їх поведінки, діяльності. Контакт зазвичай реалізується через спілкування, у ході

комунікації всіх учасників навчально-виховного процесу. Будь-яка взаємодія неможлива без емоційного аспекту, адже передача будь-якої інформації потребує підсилення за рахунок висловлення думок, почуттів, переживань того, хто спілкується. Педагог має виступати партнером в такій ситуації, а не диктатором чи інструктором. Тоді вплив на дитину буде більш результативним, і переведення суб'єктів виховання і навчання у самовиховання, самонавчання, у самостійність індивіда не викликати сумнівів чи труднощів.

Педагогіка партнерства ґрунтується на засадах: «повага до особистості; доброзичливість і позитивне ставлення; довіра у відносинах, стосунках; діалог – взаємодія – взаємоповага; розподілене лідерство (проактивність, право вибору та відповідальність за нього, горизонтальність зв'язків); принципи соціального партнерства (рівність сторін, добровільність прийняття зобов'язань, обов'язковість виконання домовленостей) [26. с.14].

Отже, взаємодія нерозривно пов'язана з соціальною перцепцією, формуванням образу партнера по взаємодії.

УМОВА 2. Застосування інноваційних технологій у індивідуальній траєкторії освіти.

Переважає кількість дослідників проблем педагогічної інноватики намагаються порівняти розуміння «нового» у педагогіці з такими означеннями, як, «сучасне», «позитивне», «прогресивне», «корисне» «передове». Доволі часто у педагогічній літературі зустрічаються поняття, як «технологія» та «педагогічна технологія». Поняття «технологія» виникло у світовій педагогіці на противагу існуючому поняттю «метод». Однак у нього є недолік - відсутність гнучкості та статистики. Термін «технологія» (освітня технологія) став досить поширеним у 1940-х роках і був пов'язаний із розвитком освітніх технологій і використанням нових аудіовізуальних засобів у процесі навчання. У 1960-х роках цю концепцію розглядали з іншої точки зору, а саме з точки зору навчання програмному забезпеченню та використанню комп'ютерних технологій у навчанні. Отже під поняттям

«технологія» розуміють комплекс прийомів, що застосовуються для певній галузі. Поняття «інноваційні технології» визначають як, системний набір прийомів, засобів організації навчальної діяльності, що цілеспрямований та охоплює повністю процес навчання від формулювання мети до отримання результатів. Багато науковців вважають, що кожна педагогічна технологія повинна відповідати основним методологічним вимогам так званим «критеріям технологічності». До них відносять :

1. *концептуальність* (будь-яка педагогічна технологія повинна спиратися на конкретну наукову концепцію, що містить філософське, психологічне, дидактичне та соціально-педагогічне обґрунтування досягнення навчальної мети);

2. *системність* (кожна педагогічна технологія має мати всі ознаки системи: цілісність, логічність процесу, взаємозв'язок всіх частин);

3. *можливість управління* (діагностика цілепокладання, планування та проектування процесу навчання, поетапна діагностика, корекція отриманих результатів завдяки модифікації засобів та методів);

4. *ефективність* (сучасна педагогічна технологія повинна гарантувати досягнення певного освітнього стандарту та демонструвати ефективні результати);

5. *відтворюваність* (мати можливість відтворити будь-яку педагогічну технологію в інших ідентичних навчальних закладах);

6. *візуалізація* (характерна для певних видів технологій базується на використанні аудіовізуальної та комп'ютерної техніки, а також для створення та застосування різних дидактичних матеріалів та автентичних наочних посібників.

В умовах глобалізації сьогодні для сучасного соціума запровадження інноваційних технологій в освіту має більш прагматичне значення, а ніж теоретичне, адже воно пов'язане з його історичним розвитком та перспективами, які пов'язані з «високими технологіями». Зараз практикують наступні види технологій: проектні технології (котрі забезпечують

інтеграцію із різних типів діяльності знань та вмінь); ігрові технології (формують навички вирішувати творчі задачі базуючись на обиранні альтернативних варіантів; інформаційно-комунікаційні технології).

Педагоги та вчителі активно застосовують наступні інноваційні технології: технологія розвивального навчання; інтерактивні методики, до яких відносять роботу в групах, метод проектів, , «відкритий мікрофон» , «велике коло», «кейс-метод», «акваріум», ігри ділові та ігрові, , «шкала думок», «бесіда за Сократом», «ажурна пилка», «асоціативний куш», «розумовий штурм», групова дискусія; технологія проблемного навчання; кооперативна форма навчання; блочний метод викладання матеріалу; методика гранування.

Поняття *"індивідуальна освітня траєкторія"* - складне поняття. Застосування терміну фізики у педагогічному контексті має своєрідний сенс та метафоричний характер, але не втрачає змістовного діяльнісного осередку.. З позиції А. Хуторського індивідуальна освітня траєкторія може розглядатися не лише, як особистий шлях реалізації власного потенціалу учня під час навчання , але й як спільно розроблена з викладачем, програма власної освітньої діяльності, в якій відображається розуміння цілей і цінностей у суспільстві, наочна направленість навчальних інтересів та необхідність поєднувати їх з вимогами суспільства, результати вільного обирання змісту і форми освіти, відповідні його персональному стилю викладання і спілкування, варіанти демонстрації продуктів освітньої діяльності .

Взаємодія тьютора і тьюторанта створює тьюторський супровід, який являє собою "рух тьютора разом з тьюторантом, особистість якого змінюється, поруч з тьюторантом, який розробляє і реалізовує свою особисту індивідуальну навчальну програму; здійснення своєчасної навігації можливих шляхів, при необхідності надання допомоги і підтримки" [26 с.35]). Тому науковиця Т. Ковальова взаємопов'язує поняття «індивідуальна освітня програма» з тьюторською підтримкою вчителя, який надає допомогу та підтримку учневі, але не вказує учневі шлях для подальшого розвитку.

Акцентується увага на ролі студентів, як головного об'єкта освітнього процесу, який виходячи з власних здібностей і побажань, особисто створює освітню програму. Дослідниця наголошує, що це поняття можна винести за межі сфери освітньої діяльності. З точки зору Т. Ковальнової, індивідуальні освітні траєкторії мають просторові та часові характеристики. Це траєкторія індивідуального освітнього руху і «слід» студента, який виникає закріпленням змістом його спроб та досвідом, навчальними досягненнями, характеристиками індивідуального освітнього простору, що забезпечує педагогічне передбачення та реалізацію тьюторської програми [26 с. 229].

Науковиця Т. Тимошина також зазначає, що поняття "індивідуальна освітня траєкторія" взаємопов'язане з поняттям "індивідуальний освітній маршрут" [56].

Отже, оскільки викладач є фундатором освітнього процесу, його головною метою є пробудження та стимуляцію прагнення учнів до пізнання, яке змушує педагогічний колектив шукати різні шляхи підвищення інтересу у здобувачів освіти до навчання, удосконалюючи його зміст, різноманітними формами та прийомами за допомогою використання інновацій. Інноваційні технології у навчанні, за якістю перевищують класичне навчання тому, що інтегрує процеси такі, як навчання, безперервна освіта, працевлаштування та планування кар'єри, які не можливо об'єднати в рамках класичної освіти.

УМОВА 3. Відстеження результативності роботи через систему моніторингу та самомоніторингу.

Упродовж останнього десятиліття серед українських учених значно зріс інтерес до проблеми моніторингу якості освіти. Зазначена проблема є багатогранною, на що вказують різноаспектні предмети її дослідження.

Моніторинг в освіті не має однозначного тлумачення, навколо суті цього поняття до тепер продовжуються активні дискусії. Наприклад, дослідники вбачають у ньому:

– комплексна програма спостереження, поточна оцінка перетворень об'єктів управління та напрямок цих перетворень на досягнення заданих параметрів розвитку об'єктів. (Г. Єльнікова [14]);

– процес безперервного науково обґрунтованого, діагностико-прогностичного стеження за станом, розвитком педагогічного об'єкту з метою оптимального вибору освітніх цілей, завдань та засобів їх вирішення (Т. Хлебнікова [58]);

– систему збору, обробки, зберігання і поширення інформації про освітню систему або окремі її елементи, яка зорієнтована на інформаційне забезпечення управління, дає змогу виносити судження про стан об'єкта в будь-який момент часу і може забезпечити прогноз його розвитку (О. Майоров [41, с. 141]);

– спеціальну систему збирання, опрацювання, зберігання і поширення даних про стан освіти, прогнозування динаміки і основних тенденцій її розвитку та опрацювання науково - обґрунтованих пропозицій та рекомендацій, стосовно прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності функціонування освітньої галузі (Т. Лукіна [39]);

– система збору, опрацювання й поширення інформації про діяльність освітньої системи, яка забезпечує безперервне відстеження її стану й прогнозування розвитку (О. Локшина [37, с. 28]);

– система запланованих дій направлених на збір, обробку, аналіз та поширення інформації, мета яких вивчити й оцінити стан освітньої діяльності конкретного об'єкта та прогноз його розвитку на основі аналізу отриманих даних і виявлених тенденцій та закономірностей (О. Ляшенко [40, с. 22]);

– комплекс заходів, спрямованих на отримання повної, орієнтованої на предметну сферу інформації про функціонування складної системи з метою управління нею (О. Могильов [43, с. 26]);

– вироблення певних актуальних знань про стан системи, у якій відбуваються зміни, для подальшого перекладу цих знань мовою управлінських рішень (С. Подмазін [50]).

Внутрішній моніторинг характеризується тим, що його проводять фахівці самої установи (закладу освіти або органу управління освітою) задля поліпшення ефективності адміністрування, активізації освітньої діяльності, виявлення прогалин у знаннях учнів, проведення дослідницької роботи щодо раціональності педагогічної методики тощо. Результати проведення внутрішнього моніторингу важливі у стінах освітньої установи: збір даних про учнів, певні характеристики та показники розвитку; факти порушення дотримання технології освітнього процесу або конкретних його етапів, умов; ресурси тощо. Не всі результати, отримані під час внутрішнього моніторингу, після їх аналізу й узагальнення оприлюднюються. Частина з них використовує керівництво в подальшій роботі без оголошення.

Зовнішній моніторинг здійснюється незалежними спеціальними установами (центрами моніторингу, соціологічних досліджень) та кваліфікованими фахівцями за відповідною технологією (стандартизованою методикою) найчастіше для одержання інформації, яка лягає в основу освітньої статистики держави. Такий моніторинг є по суті системою інформаційного забезпечення управлінської структури. Зовнішній моніторинг забезпечує: стандартизованість інформації; використання спеціальних апробованих методик; професіоналізм оцінювачів; високу достовірність і надійність інформації; вироблення варіативних рекомендацій; можливість узагальнення й порівняння на будь-якому рівні управління освітою; інформаційну основу для аналізу та вироблення освітньої політики на всіх рівнях. Основними формами зовнішнього оцінювання якості національної професійної (професійно-технічної) освіти є акредитація та ліцензування закладів освіти, що проводяться на основі певних визначених критеріїв з метою перевірки, чи здатні заклади освіти надавати послуги необхідної якості.

Зазначимо основні переваги та недоліки кожного виду моніторингу. Для внутрішнього моніторингу: перевагою є гарна обізнаність педагогічних працівників з ситуацією, можливість швидко знайти необхідну інформацію та розв'язати нагальну проблему. Недоліки визначаються можливою

упередженістю й бажанням показати кращі показники, браком професіоналізму щодо володіння методиками проведення моніторингу. Для зовнішнього моніторингу: перевага полягає у залученні до його проведення кваліфікованих фахівців, незацікавленості організаторів у викривленні об'єктивних даних, прагненні органів управління допомогти у поліпшенні поточної ситуації. Недоліками є обмежене розуміння специфіки й особливостей внутрішнього освітнього середовища закладу освіти. Зауважимо, що із одночасним залученням як зовнішньої, так і внутрішньої експертизи може здійснювати змішаний моніторинг. Гармонійне поєднання знань внутрішньої ситуації з професіоналізмом проведення моніторингу сприятиме виявленню багатьох прихованих моментів, виробленню максимально ефективних рекомендацій щодо шляхів поліпшення поточної ситуації у закладі професійної (професійно-технічної) освіти.

Отже, моніторинг - це послідовні, конкретно визначені дії (процедура, процес, захід) та характеризуються низкою змістовних (порівнянь, спостережень, оцінок), спрямованих на певний об'єкт (систему, елементи освітньої системи, об'єкти навчання) та визначають реальний результат (інформація, знання, судження) для досягнення завершальної мети (приймати керівні рішення щодо підвищення якості освіти, оптимізації освітнього процесу).

2.2. Експериментальна методика формування професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю засобом коучингу

Дослідно-експериментальна робота проводилась на базі Криворізького державного педагогічного університету, факультету дошкільної і технологічної освіти у два етапи.

Для дослідження було обрано три курси: II -V курси (контрольні) - 38 чоловік, V курс (експериментальний) – 8 чоловік.

Експериментальна робота включала такі складові: підготовчий етап, констатувальний етап, формувальний етап, контрольний етап.

I етап – підготовчий. На цьому етапі була розроблена програма, зміст і технології експериментальної роботи.

II етап – констатувальний. На цьому етапі була проведена первинна діагностика рівня сформованості професійної компетентності студентів в експериментальній і контрольних групах.

III етап - формувальний. На цьому етапі проводилися заняття з педагогічних/ профільних дисциплін із застосуванням коучинг технологій, завдань, проектів. З контрольною групою на формувальному етапі експерименту проводилися заняття, передбачені навчальною програмою.

IV етап - контрольний. На цьому етапі здійснювалась повторна діагностика рівня сформованості професійної компетентності студентів у двох групах, проведено аналіз отриманих результатів.

Для експериментального дослідження нами були визначені наступні рівні: *низький, середній, високий*. Також до критеріїв сформованості професійної компетентності студентів ми відносимо компоненти: *мотиваційний, діяльнісний, творчо-перетворювальний та когнітивний*. Дослідження здійснювалося за допомогою таких методів: тестування, анкетування, бесіда, спостереження.

Завдання констатувального етапу полягали у дослідженні таких завдань:

- вивчення за допомогою тестування рівня професійної компетентності студентів;
- виявлення теоретичних знань студентів щодо поняття професійна компетентність, та розуміння значимості коучингу;
- визначення впливу процесу викладання на рівень формування професійної компетентності.

Для з'ясування ставлення до проектування у професійній підготовці майбутніх учителів технологій і креслення використовувався опитувальний лист (Додаток Б), дані розміщені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

**Рівень обізнаності викладачів з окремих змістових напрямів
формування професійної компетентності
(у % до загальної кількості учасників анкетування)**

Зміст	Добре інформ.	Частково	Не інформ.
Визначення поняття «професійна компетентність»	11,8	13,2	75,2
Знання про компетентнісний підхід у навчанні	23,2	26,8	51,2
Знання змісту навчального плану, навчальних програм, концепцій формування особистості	27,2	31,3	41,7
Способи інтеграції навчально-виробничого процесу, науки і практики	30,6	23,2	46,5
Застосування технічних і технологічних термінів	18,5	35,1	44,5
Знання психолого-педагогічних закономірностей, соціальних і психологічних чинників ефективності професійної освіти та підвищення	25	34,3	40,7
Середній показник	22,7	27,3	50

Нами було розроблено критерії, показники і рівні сформованості професійної компетентності майбутнього вчителя трудового навчання (табл. 2.2.)

Таблиця 2.2.

**Зміст критеріїв професійної компетентності майбутнього вчителя
трудового навчання**

<i>Критерій сформованості</i>	<i>Показники сформованості професійної компетентності</i>
Мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> - інтерес до педагогічної професії , повага до педагогічної праці, бажання і прагнення присвятити себе педагогічній професії; - стійка потреба у професійному самовдосконаленні власної особистості; - позитивно ставитися до учня, емпатично розуміти його почуття й стани, педагогічний такт, витримка, самовладання, вимогливість, справедливість, почуття гумору, співчуття, толерантність; - уміння вчителя створити атмосферу, освітню обстановку, що стимулює навчання, значуще для учнів; - комунікативні здібності, ораторське мистецтво; - загальна ерудиція, широкий культурний кругозір;
Когнітивний	<p>Знання щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сутності застосування коучу; - особливостей коучингу в сучасній школі; - можливостей освітніх технологій у закладах інтернатного типу; - моніторингу коучинг технологій з метою забезпечення розвитку особистості школярів у навчальному процесі;
Творчо-перетворювальний	<p>Уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реалізації компетентнісного, диференційованого, імітаційно-ігрового підходів у навчанні і самостійній роботі; - надавати змісту особистісної спрямованості; - враховувати рівень готовності учнівської аудиторії до коучингу; - своєчасно включати студентів у різновиди проектів; - добирати педагогічно та методично доцільні прийоми та засоби самостійного засвоєння студентами інформації; - реалізовувати взаємозв'язок різних форм навчальних занять через організацію коучинг роботи;
Діяльнісний	<p>здатність до:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активного професійно-педагогічного мислення; - творчого та неординарного проектування різноманітних видів завдань у навчальному процесі вишу; - пошуку і узагальнення нових проектних технологій ; - впровадження та застосування коучинг технологій; - педагогічної рефлексії; - прогнозування особистісного розвитку студентів.

За яскравістю проявів показників готовності виділяємо чотири рівня її сформованості – низький, середній, достатній та високий. Відповідні ознаки подаємо у табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

**Ознаки рівнів сформованості професійної компетентності майбутнього
вчителя трудового навчання засобом коучингу**

<i>Компонент</i>	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
<i>Компонент</i> Професійно-діяльнісний <i>Критерій</i> мотиваційний	Відсутність інтересу до педагогічної професії вчителя трудового навчання, потреби у професійному самовдосконаленні; негативне / нейтральне ставлення до коучингу	Наявність інтересу до професії вчителя; неусвідомленість потреб у професійному самовдосконаленні, формуванні професійно-важливих рис особистості.	Прагнення присвятити себе педагогічній професії; стійка потреба у професійному самовдосконаленні власної особистості комунікативні здібності, ораторське мистецтво; загальна ерудиція, широкий культурний кругозір; професійно-важливі якості особистості
<i>Компонент</i> конструкторський <i>Критерій</i> Когнітивний	Наявність розрізних знань щодо особливостей організації роботи коуча	Наявність системи знань щодо особливостей організації коуч роботи студентів, способів її стимулювання	Знання сутності проектної роботи студентів, її методичного забезпечення; моніторингу змісту, технологій і прийомів різних видів коучингу
<i>Компонент</i> <i>Критерій</i> Методичний	Обізнаність у загальних методах і прийомах технологічної освіти	Уміння послуговуватися окремими підходами в організації коучингу; добирати окремі прийоми і форми її проведення занять	Уміння реалізації різноманітних підходів, форм, методів, прийомів, технологій організації коучингу; взаємозв'язку різних форм навчальних занять у вищому педагогічному закладі

Продовж. табл. 2.3.

<p><i>Компонент</i> технологічний</p> <p><i>Критерій</i> Творчо-перетворювальний</p>	<p>Здатність до проектування різноманітних видів завдань у навчальному процесі сучасних ЗО; впровадження та застосування коучингу; використання поодиноких активних методів і форм роботи, які дають можливість активізувати самостійну пізнавальну діяльність студентів</p>	<p>Здатність до різноманітних видів коучингу у навчальному процесі вищої школи; використання моніторингу, яке дає можливість активізувати самостійну пізнавальну діяльність студентів; пошуку нових особистісно-орієнтованих індивідуальних траєкторій навчання організації самостійної навчальної роботи студентів</p>	<p>Здатність активного професійно-педагогічного мислення; педагогічної рефлексії щодо застосування коучингу, прогнозування їх розвитку</p>
<p><i>Компонент</i> рефлексив-ний</p> <p><i>Критерій</i> Діяльнісний</p>	<p>Студент має поверхові уявлення про коучинг, фрагментарно, на репродуктивному рівні відтворює незначну частину навчального матеріалу.</p>	<p>Студент може робити елементарні висновки й узагальнення при суттєвій допомозі викладача, не виявляє наполегливості, має низький рівень сформованості мотивації до педагогічної діяльності.</p>	<p>Студент володіє глибокими, системними знаннями з технічної творчості, має розвинуті технічні здібності. Уміє використовувати різні види коучингу, способи усунення протиріч. Володіє методикою організації технічної творчості учнів, розуміє особливості застосування індивідуальної освітньої траєкторії навчання. Виявляє здатність аналізувати, систематизувати, робити висновки, проводити моніторинг.</p>

З метою здобуття вірогідних результатів сформованої складової професійної компетентності, що досліджується, у студентів експериментальних та контрольних груп, необхідно було з'ясувати динаміку

деяких критеріїв, а саме: мотиваційного, когнітивного, творчо-перетворювального, діяльнісного.

На етапі констатувального експерименту ми намагалися виявити рівні сформованості творчих здібностей на заняттях з дисципліни «Дизайн одягу та аксесуарів». Ми провели анкетування і тестування, дані були занесені до таблиці (2.4.)

Таблиця 2.4

Визначення рівня творчих здібностей учнів (у %)

Рівні	Групи		Загальний показник рівнів
	ТОКМО-1	ТОКМО-2	
Низький	36	37	54,5
Середній	39	40	39,5
Високий	25	23	24

Аналіз результатів визначення рівнів сформованості професійної компетентності свідчить про те, що у студентів в одному переважає низький рівень (54,5%), а також середній (39,5%). А високий рівень сформованості професійної компетентності засобами коучингу складає 24%.

Другокурсники з середнім і низьким рівнями потребують як стимулювання своєї роботи, так і допомоги у розв'язанні індивідуальних, проблемних завдань.

У своїй роботі ми провели опитування викладачів про використання інтерактивних технологій на заняттях зі спеціальності «Технологічна освіта». Отримані дані були занесені до таблиці (2.5.)

Таблиця 2.5

Використання творчих завдань на заняттях у КДПУ (у %)

№ п/п	Запитання	Викладачі	Студенти
1.	Як часто використовуються творчі завдання на заняттях з дисциплін «Комплексне проектування костюму», «Дизайн одягу та аксесуарів».	27	2,5

Продовж.табл.2.5.

.2	На порівняння різних стилів в одязі вправ, дослідів.	30	14,4
.3	Знаходження логічних та причинно-наслідкових зв'язків у моделюванні та конструюванні одягу.	14,5	11,6

Результати опитування показують, що другокурсники на відміну від викладачів не завжди розпізнають проблемне запитання від логічних та причинно-наслідкових завдань. А це свідчить про те, що викладачі не завжди правильно вміють сформулювати запитання, не бачать різниці між проблемним запитанням та творчими завданнями, які б сприяли розвитку професійної компетентності студентів на заняттях.

З метою прояснення ставлення викладачів до використання інтерактивних технологій з метою формування професійної компетентності студентів, ми провели анкетування, в яке були включені наступні питання:

1. Як Ви розумієте слова «професійна компетентність» та «коучинг»?
2. Чи вважаєте Ви необхідністю використання коучингу ?
3. Ви використовуєте додаткові завдання, вправи, та як часто?
4. Чи дотримуєтесь Ви думки, що проведення інтерактивних занять в процесі навчання суттєво не підвищать рівень якості знань з предмету?

Результати анкетування показали, що 40% викладачам знайомі з поняттям «коучинг» та «професійна компетентність»; вони правильно розуміють суть понять та згодні з необхідністю використовувати їх в практиці роботи школи. Але, нажаль, у 60% викладачів, які приймали участь у анкетуванні, присутнє небажання звертати увагу на використання коучингу у процесі формування професійної компетентності майбутнього фахівця освіти.

Анкетування і бесіда з викладачами дозволяють зробити висновок: практичне використання в університеті коучингу недостатнє. У викладачів відсутній творчий підхід до даної проблеми. На жаль не використовуються у певній мірі можливості інтерактивні технології з метою формування професійної компетентності студентів. Більш ефективним, вважають викладачі, є розвиток якості знань студентів на заняттях, менш всього розглядається це питання з позицій використання коучингу.

Констатувальний експеримент показав, що потрібно вдосконалювати і процес закріплення вивченого матеріалу, бо, як правило, студенти механічно повторюють почуте. Недостатньо під час закріплення використовують завдання на порівняння, класифікацію, складання таблиць.

Недостатньо приділяється увага емоційному рівню лекцій, занять його позитивному настрою. Під час дослідження з'ясувалося, що середній показник мисленевої активності студентів на лекції складає 44%.

Отже, констатувальний експеримент виявив незадовільний стан формування професійної компетентності у майбутнього вчителя трудового навчання контрольних та експериментальних груп щодо рівнів сформованості її компонентів.

2.3. Методика використання коучингу як засобу формування професійної компетентності майбутніх вчителів трудового навчання.

В основу дослідної роботи ми поклали результати експерименту, що констатує:

Формувальний експеримент проводився зі студентами 5 курсу. У ході формувального експерименту ми намагалися вирішити наступні задачі:

- забезпечити з'єднання теорії і практики, поглиблення і розширення знань про оздоблення виробів;
- знайомство з теоретичними основами коучингу;

- розвинути навички побудови ефективних партнерсько-коучингових стосунків та здатності до творчо знаходити шляхи удосконалення професійної діяльності.
- проінформувати про основні категорії та моделі педагогічного коучингу;
- сформувати цілісну систему знань щодо технік та інструментів педагогічного коучингу;
- ознайомити зі стратегіями, стилями та технологіями освітнього;
- контроль з боку викладача за процесом виконання програмного матеріалу по вивченню курсу «Дизайн одягу та аксесуарів» засобами інтерактивних технологій

На основі вивчення наукової літератури, передового педагогічного досвіду нами була складена й випробувана програма (Додаток В), що містить тематику занять, при цьому студенти одержували можливість не тільки засвоювати визначений обсяг інформації, але і самостійно мислити, шукати способи рішення навчальних задач.

Програма дослідно-експериментального навчання по підвищенню якості знань студентів до вивчення дизайну одягу та аксесуарів засобами коучинг технологій проходила у кілька етапів.

1 етап. Вироблення позитивного відношення й інтересу в студентів до використання коучинг технологій на заняттях з «Дизайну одягу та аксесуарів»

2 етап. Включення студентів у процес проведення інтерактивних занять

3 етап. Контроль за результатами впливу коучингу на підвищення сформованості професійної компетентності магістрів.

У дослідно-експериментальній роботі ми виходили з того, що професійна компетентність буде значно зростати, якщо матеріал буде засвоюватися студентами за допомогою різних видів коучинг технологій. Результати експерименту, що констатує, показали, що серед значної частини студентів спостерігається пасивне або негативне відношення до коучингу. Ця

частина студентів не виявляє пізнавального інтересу, належної завзятості в оволодінні різними техніками, а звідси і небажання вивчати цикл дисциплін з легкої промисловості. За нашими спостереженнями студенти виявляють цікавість до аксесуарів, коли використовувались коуч технології.

Головними методами навчання студентів є: евристичний (частково – пошуковий), розв’язання кейсів, бесіда, опрацювання літератури та інформаційних джерел, розповідь, дискусія, практичні вправи, написання есе, ділові ігри, складання ментальної карти, сторітелінг, метод кейс . Лекційні заняття проводяться у формі: лекція-дискусія, лекція-візуалізація, проблемна лекція. В свою чергу семінарські та практичні заняття проводяться у вигляді: симпозиум, дебати, семінар запитань та відповідей, круглого столу, семінар-дискусія, семінар-візуалізація, а також коучинг-сесії. Зазначимо, що потрібно здійснювати рефлексивний фітбек зі здобувачами освіти у традиційному форматі використовуючи опитування, анкетування, бесіди та використовуючи онлайн ресурси такі, як SurveyMonkey, Google Forms, Online Test Fast . Також на семінарських та практичних заняттях були висунуті різні форми завдань такі, як розбір кейсів у стилі коуча; постановка «потужних» питань та обговорення помилок згодом ; створення анкет для учнів; створення інформаційної графіки.

Слід виділити основні види коучингу:

– *Life Coaching* (Лайф-коучинг) – зосереджений на плануванні свого життя та досягненні своїх цілей (включаючи здатність організувати узгодження особистого та професійного життя);

– *Business-coaching* (Бізнес-коучинг) – формування динамічної, творчої позиції в конкурентному середовищі, а також підтримка та допомога в розвитку бізнесу;

– *Executive coaching* (Коучинг для керівників) – для керівників найвищого рівня. Це найефективніше, коли керівники вищої ланки починають

керівну/керівну кар'єру, хочуть розвивати нові навички та потребують підтримки коли настає криза у кар'єрному розвитку. Існує також *Leadership Coaching* (коучинг лідерства), призначений для взаємодії з менеджерами, відповідальними за управління командами. Цілі зосереджені на розвитку таких здібностей: підтримка та мотивація співробітників, підвищення залученості, лояльність членів команди, вільний обмін особистими позиціями та думками всередині команди.

– *Career coaching* (Коучинг кар'єри) – це активний процес співпраці коуча з клієнтом у галузі його професійної діяльності. Напрямки професійної діяльності, якими займається коучинг кар'єри : результативні пошуки нового місця роботи; створення плану професійного розвитку; постановка кар'єрних цілей; визначення талантів та їх використання; аналіз і означення аспектів роботи і професії, вашої мрії; пошук роботи, яка відповідає запитам та задовольняє потреби.

– Коучинг спорту – направлений на підтримку і допомогу спортсменам у досягненні визначених цілей. Також спрямований на допомогу у всебічному розвитку елементів підготовки до змагань;

– Коучинг освіти – спрямований на підвищення ефективності комунікації та взаємодії у кожній ланці освітнього процесу. Між педагогом та колегами, педагогом та студентами, педагогом та адміністрацією.

– Сімейний коучинг – направлений на роботу не лише з цінностями конкретного члена сім'ї, так і з цінностями всієї родини. Коуч сприяє знайти шляхи вирішення проблеми, яка виникла у сімейному колі. Підсумок роботи з сімейним коучем передбачає покращення взаємних стосунків з близькою людиною так і в родині.

– Коучинг особистої ефективності має багато спільного з іншими варіантами коучингу. Тут працюють з бажанням особистості підвищити свою професійну ефективність або особисту, налагодити тайм-менеджмент,

покращити спортивні показники, знайти оптимальний баланс між різними напрямки життя для розвитку бажаних сфер максимально.

Використовуючи проаналізувавши інформацію з наукових джерел, розробили вправи та завдання з впровадженням коучингу.

Фрістайл-коучинг- з дисципліни «Дизайн одягу та аксесуарів»

Знайомство з різними стилями в одязі та розробка композиції одягу для конкретного клієнта/особи: "Французький шик", "Бізнес-леді", «Прогулянка під сонцем» , тощо. Для наочності варіанти одягу, з яких потрібно створити образи представлені (Додаток Г)

Використовуючи онлайн ресурс Canva, створіть віртуальну дошку , на якій потрібно розробити весільний образ, використовуючи не лише одяг, а й аксесуари у відповідному стилі (ретро, етнічний, мінімалізм).

Процесуальний коучинг – програма розвитку

Вивчення основних понять іміджу.

Завдання : На роботі присутній дрес-код. Підберіть одяг та аксесуари для чоловіка і жінки. Як підібрати іміджеві окуляри жінкам під макіяж. Іміджеві окуляри як аксесуар, що підкреслює стиль і індивідуальність.

Поведінковий коучинг – зміна моделей поведінки.

Почніть створювати цілісний образ, з речей якими жодного разу не користувались або давно не вдягали. Та доповнюйте образ поступово аксесуарами. Виступіть з доповіддю на цікаву тему (екологічна мода- розумне споживання речей). Як, сучасна техніка апслайкінгу не лише приносить користь екології, а й розвиває творче мислення та відкриває дизайнерські здібності.

Коучинг розвитку – еволюційний розвиток, розвиток особистості.

Адаптація. Індивідуалізація. Інтеграція. Вийти із зони комфорту.
Завдання: Уявіть себе підприємцем, який відкрив власний «Будинок

моделей», «Будинок стилю», «Лавка аксесуарів», фешн - студію «Маленький Париж». Створіть дизайн власного приміщення для бізнесу, за допомогою дошки візуалізації ,зручним для вас способом. Обґрунтуйте вибір стильове рішення приміщення.

Трансформаційний коучинг – коучинг, що працює з докорінними змінами, які повністю змінюють життя людини.

Задача : Dolce & Gabbana проводить Тиждень моди в Мілані , виберіть образи або деталі які вам не сподобались, запропонуйте ці речі клієнту і проаналізуйте чому сподобалось йому, а вам ні та навпаки. Наприклад хустки і вузли з хусток.

Задача: Існує велика кількість стилів одягу, і вміти міксувати ці речі для того, щоб ваш базовий гардероб складався з речей які вам не лише подобаються, а й функціонували. Підберіть кольорову гаму, матеріал та аксесуари для образу у стилі: сафарі, повсякденний, мінімалізм, класичний, бохо-шик . А потім інтегруйте, ці складові образу в інший стиль.

Отже, визначивши конкретно зміст наповнення варіативної навчальної дисципліни «**Коучингові технології в освіті**» (Додаток В) для здобувачів вищої освіти доведено, що вивчення зазначеної дисципліни сприятиме формуванню професійної компетентності, здатності студентів вирішувати важкі професійні завдання, забезпечить якісне навчання та викладання, надасть підтримку і мотивацію та психолого-педагогічний супровід учасникам освітнього процесу, сприятиме особистісного та професійного розвитку. Отже коучінг, як освітня технологія, належить до інтерактивних технологій сучасної освіти. Сучасний освітній процес повинен бути зосереджений на здобувачів освіти, а викладач виступає у ролі тренера або консультанта та лише спрямовує студентів, розкриває їх власний внутрішній потенціал. Перспективою наступних досліджень є усвідомлення та вивчення коучинга, як

феному здатного формувати особистість, яка рефлексує та використовує свій інтелектуальний та особистісний потенціал.

3.3. Результати дослідно-експериментальної роботи

Розподіл студентів за рівнями сформованості професійної компетентності студентів (на основі аналізу результатів тестування №2) відбувався за таким самим принципом, як і при аналізі результатів першого тесту на етапі констатувального експерименту.

На основі даної таблиці можна робити висновки про рівень сформованості професійної компетентності студентів в процесі вивчення курсу за зазначеною методикою. (табл.2.5).

На діаграмі (рис.3.1) видно, що за результатами підсумкових тестувань студентів експериментальної групи рівень сформованості професійної компетентності підвищився порівняно з діагностичною на 2-3%.

Таблиця 2.8

Рівень розвитку професійної компетентності після проведення формувального експерименту (у %)

Курс	Кількість	Рівні			
		Високий	Достатній	Середній	Низький
5	25	18,8	56,6	22,5	2,1
4	25	19,6	58,5	19,2	2,7

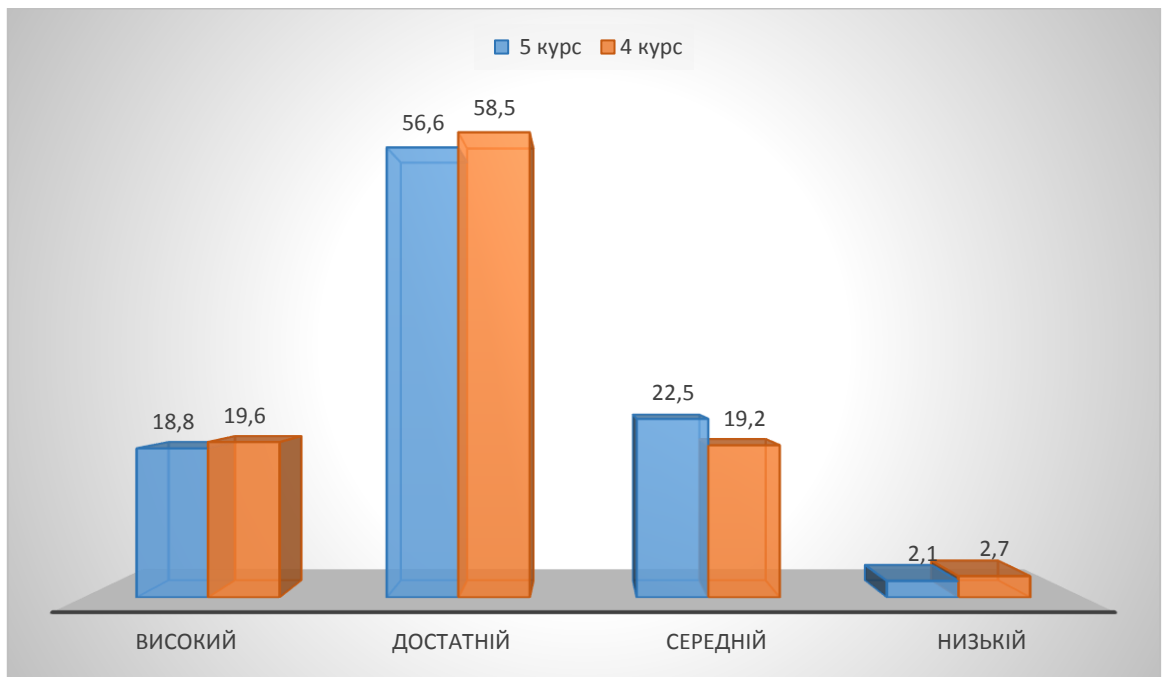


Рис. 3.1. Рівень сформованості професійної компетентності студентів після проведення формувального експерименту

Для аналізу результатів проведеної дослідно-експериментальної роботи побудуємо порівняльну таблицю рівнів знань, умінь і навичок до і після експерименту (табл.3.2). Для кращого унаочнення динаміки рівнів дизайн підготовки учнів експериментального класу представимо їх у вигляді діаграм (рис.3.2, рис.3.3)

Таблиця 3.2.

Порівняльна таблиця якості дизайн - підготовки учнів (у %)

Рівні	Експериментальна група, 4 курс		Контрольна група, 5 курс	
	До експерименту	Після експерименту	До експерименту	Після експерименту
Високий	12	18,5	14,2	17,5
Достатній	49,5	59,1	53,8	57,2
Середній	28,5	19	24,7	21,5
Низький	10	3,4	7,3	3,8



Рис. 3.2. Динаміка рівнів сформованості професійної компетентності контрольної групи

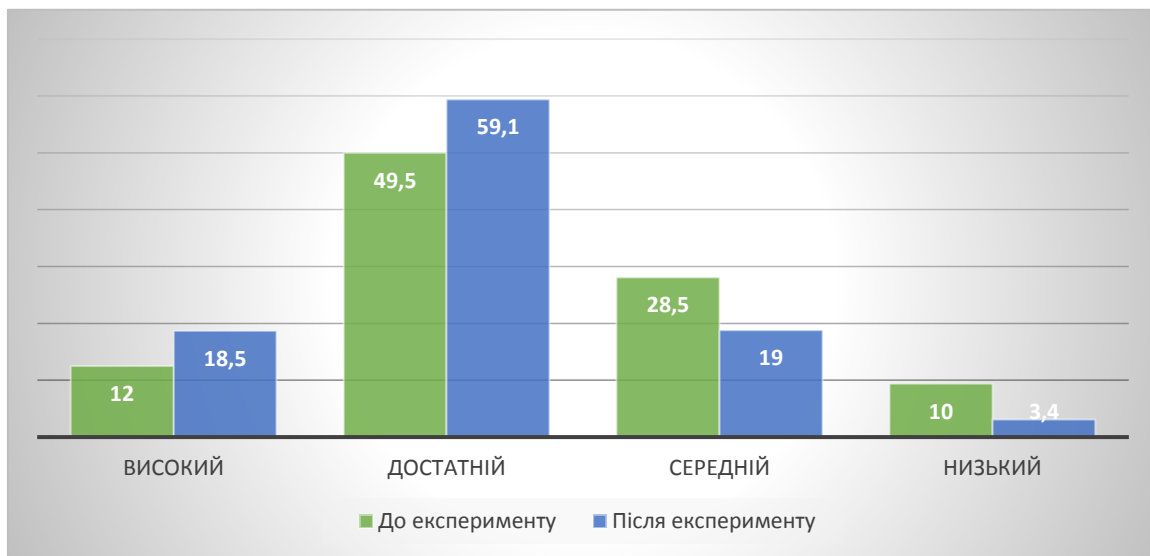


Рис. 3.3. Динаміка рівнів сформованості професійної компетентності експериментальної групи

Результати таблиці свідчать про те, що в студентів експериментальної групи підвищився рівень розвитку професійної компетентності. Так під час констатувального експерименту високий рівень розвитку творчих здібностей студентів експериментальної групи складав 12%, після проведення формувального експерименту 18,5%, зріс достатній рівень розвитку професійної компетентності експериментального класу з 49,5% до 59,1%, зменшився низький рівень розвитку творчих здібностей учнів з 10% до 3,4%.

Порівнюючи результати констатуючого і формувального експерименту ми впевнились у тому, що запропонованих нами програма з використанням коуч-технологій створює умови для розвитку професійної компетентності студентів. Про зростання інтересу до занять технології свідчать результати підсумкового контрольного зрізу в ході якого запитали:

- 1) Чи є в них бажання займатися на заняттях технології?
- 2) Чи подобається вам виготовляти вироби з використанням елементів дизайну аксесуарів в одязі
- 3) Чи задоволені вони отриманими оцінками?
- 4) Як вони будуть використовувати отриманні знання з дизайну аксесуарів у повсякденному житті?

Результати відображені в таблиці (Таблиця 3.3) більш ніж у половини студентів, що брали участь у дослідній роботі, ми помітили досягнення високого рівня професійної компетентності.

Таблиця 3.3.

Динаміка зростання інтересу до занять з дисципліни «Дизайн аксесуарів» серед студентів(%)

Рівні	До експерименту		Після експерименту	
	Група ТОКМО -1	Група ТОКМО-2	Група ТОКМО-1	Група ТОКМО-2
Високий	12	7	14	12
Середній	70	57	82	88
Низький	18	36	4	-

Дані свідчать, що у більшості студентів значно підвищились професійна компетентність з вивчення курсу дизайн одягу та аксесуарів. Студенти стали з цікавістю, бажанням готуватись до занять, виконувати випереджаючи завдання, збирати різноманітну цікаву інформацію з дизайну одягу.

Висновки до розділу 2

Під час дослідження ми з'ясували, що на жаль у викладачів був відсутній творчий підхід до даної проблеми. Інтерактивні технології з метою формування професійної компетентності студентів застосовувалися не в повному обсязі, Більш ефективним, вважають викладачі, є розвиток якості знань студентів на заняттях, менш всього розглядається це питання з позицій використання коучингу.

Констатувальний експеримент продемонстрував незадовільний стан формування професійної компетентності у майбутнього вчителя трудового навчання контрольних та експериментальних груп, щодо рівнів сформованості її компонентів.

Порівняльний аналіз проведеного експерименту виявив, що у студентів експериментальної групи підвищився рівень розвитку професійної компетентності. Згідно з результатами констатувального експерименту високий рівень розвитку творчих здібностей студентів експериментальної групи складав 12%, після проведення формувального експерименту 18,5%, зріс достатній рівень розвитку професійної компетентності експериментальної групи з 49,5% до 59,1%, зменшився низький рівень розвитку творчих здібностей учнів з 10% до 3,4%.

Отже, ми впевнились, що запропонована нами навчальна програма з застосуванням коуч – технологій здатна створити умови для розвитку професійної компетентності студентів.

ВИСНОВКИ

Згідно мети та завдань дослідження магістерської роботи, дійшли до таких висновків :

1. Уточнено, що коучинг – предстає новітньою технологією, яку застосовують для розкриття здібностей, можливостей людини або колективу, щоб досягти поставлених цілей та радикальної зміни моделі поведінки, внаслідок чого внутрішній потенціал особистості розкривається. Для коучів-спеціалістів коучинг – це цілеспрямований, двобічний процес, під час якого людина розвиває уміння, формує навички та досягає визначених компетенцій за допомогою реальної оцінки, спеціальної практики та постійного зворотнього зв'язку. Коучинг в освіті — це взаємодія рівноправних учасників освітнього процесу, направлених на виявлення и реалізацію потенціалу того, хто навчається, для досягнення високого освітньо - професійного, соціального, особистісного розвитку.

Визначили, що коучинг належить до інтерактивних технологій та у освітньому просторі є новою технологією.

2. Аналізуючи наукові джерела та праці дослідників визначили, що розуміють під поняттям «компетенція», «компетентність», « професійна компетентність» та « компетентнісний підхід». Компетентність – це специфічна здатність індивіда, яка дає можливість ефективно вирішувати проблеми, що виникають в реальному житті, шляхом використання знань, досвіду, цінностей і ставлення до явищ.

Професійна компетентність вчителя трудового навчання визначається, як загальна підготовленість, здатність і готовність особистості до дії в сфері професійної діяльності, які базуються на знаннях і досвіді, набутих в процесі навчання і виховання. В такому трактуванні компетентність орієнтує особу на становлення як суб'єкта життя, культури, професійної та підприємницької діяльності, сприяє активній інтеграції в суспільстві та засвоєнню багатогранної рольової палітри в процесі життєдіяльності.

3. Визначено структуру професійної компетентності вчителя трудового навчання зі швейного профілю засобом коучингу: *мотиваційний, діяльнісний, творчо-перетворювальний та когнітивний* компоненти. Визначені наступні рівні: *низький, середній, високий*.

4. Виокремлено й науково обґрунтовано педагогічні умови, за яких формується професійна компетентність вчителя трудового навчання зі швейного профілю засобом коучингу: орієнтація освітнього середовища на партнерську взаємодію; застосування інноваційних технологій у індивідуальній траєкторії навчання; відстеження результативності роботи через систему моніторингу та самомоніторингу.

5. Програма дослідно-експериментального навчання по підвищенню якості знань студентів до вивчення дизайну одягу та аксесуарів засобами коучинг технологій проходила у кілька етапів. **1 етап.** Вироблення позитивного відношення й інтересу в студентів до використання коучинг технологій на заняттях з «Дизайну одягу та аксесуарів». Знайомство з різними стилями в одязі та розробка композиції одягу для конкретного клієнта/особи: "Французький шик", "Бізнес-леді", «Прогулянка під сонцем», тощо. Для наочності варіанти одягу, з яких потрібно створити образи. розробили вправи та завдання з впровадженням коучингу: фрістайл-коучинг, процесуальний коучинг, поведінковий коучинг, трансформаційний коучинг

2 етап. Включення студентів у процес проведення інтерактивних занять та впровадження варіативної навчальної дисципліни «Коучингові технології в освіті» Головними методами навчання студентів було: евристичний (частково – пошуковий), розв’язання кейсів, бесіда, опрацювання літератури та інформаційних джерел, розповідь, дискусія, практичні вправи, написання есе, ділові ігри, складання ментальної карти, сторітелінг, метод кейс.

3 етап. Контроль за результатами впливу коучингу на підвищення сформованості професійної компетентності магістрів. Здійснювався рефлексивний фітбек зі здобувачами освіти у традиційному форматі

використовуючи опитування, анкетування, бесіди та використовуючи онлайн ресурси такі, як Survey Monkey, Google Forms, Online Test Fast, розбір кейсів у стилі коуча; постановка «потужних» питань та обговорення помилок згодом ; створення анкет для учнів; створення інформаційної графіки.

б. За результатами прикінцевого зрізу виявлено, що у студентів експериментальної групи підвищився рівень розвитку професійної компетентності. Згідно з результатами констатувального експерименту високий рівень розвитку творчих здібностей студентів експериментальної групи складав 12%, після проведення формувального експерименту 18,5%, зріс достатній рівень розвитку професійної компетентності експериментальної групи з 49,5% до 59,1%, зменшився низький рівень розвитку творчих здібностей учнів з 10% до 3,4%.

Отже, сучасний освітній процес повинен бути зосереджений на здобувачах освіти, а викладач виступає у ролі коуча та лише спрямовує студентів, розкриває їх власний внутрішній потенціал, надає психологічний супровід та підтримку. Допомогає студентам сформуватися, як особистостям та професійно компетентним.

Перспективи подальшого наукового дослідження вбачаємо у підготовці майбутніх учителів трудового навчання до застосування індивідуальної освітньої траєкторії у розвитку професійної компетентності.

SKLAD
ONLINE EDUCATIONAL PLATFORM

BELARUSIAN STATE
PEDAGOGICAL UNIVERSITY
NAMED AFTER MAXIM TANK



Certificate

01375
Is hereby granted to

Kutsarova Elena

In formal recognition of the participation in the international online-seminar
«Teacher education of the 21st century: new challenges and solutions»
November 10 – December 1st, 2021, 72 h.

Rector,
Doctor of Pedagogy, Professor



Alexander I. Zhuk



IN 4072
від 12.11.2021

СЕРТИФІКАТ

учасника конференції



КУЦАРОВА ОЛЕНА ОЛЕКСАНДРІВНА

ВЗЯВ(-ЛА) УЧАСТЬ У I МІЖНАРОДНІЙ СТУДЕНТСЬКІЙ НАУКОВІЙ КОНФЕРЕНЦІЇ
**КОНЦЕПТ НАУКИ XXI: СТРАТЕГІЇ, МЕТОДИ
 ТА НАУКОВІ ІНСТРУМЕНТИ**

12 ЛИСТОПАДА 2021 РІК • М. ХЕРСОН, УКРАЇНА

В рамках участі було опубліковано тези доповіді учасника на тему:

**КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ФОРМУВАННЯ
 ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТЬОГО
 ВИКЛАДАЧА**

ДИРЕКТОР МОЛОДІЖНОЇ НАУКОВОЇ ЛІГИ
 ГОЛОВА ОРГКОМІТЕТУ КОНФЕРЕНЦІЇ
ІГОР КОРЕНЮК





INTERCONF
SCIENTIFIC PUBLISHING CENTER

The Certificate confirms 10 hours of remote work on the preparation of scientific paper. The organizing Committee recommends to award a 0,3 ECTS credits for participant for being involved.

Proceedings of the International Scientific and Practical Conference are available on a website: <http://www.interconf.lv>



OPEN  ACCESS

Certificate Number
No-2206024

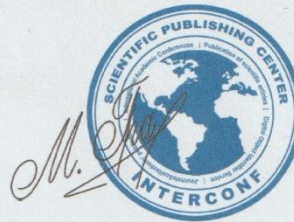
CERTIFICATE OF PARTICIPATION

We are honored to present this certificate to

Olena Kutzarova

for participation in the
II International Scientific and Practical Conference
SCIENTIFIC PROGRESSIVE METHODS AND TOOLS
held on November 6-8, 2022 in Riga, Latvia.

and for publishing a scientific paper
**ПРОФЕСІОНАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ІНЖИНІРИНГ
В ВСТАВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА**



Анкета для визначення рівня теоретичних знань щодо професійної компетентності серед студентів

1. Як ви розумієте поняття « професійна компетентність»?
2. Що таке компетентнісний підхід у навчанні ?
3. Що визначає зміст навчального плану та його складові?
4. Яким чином будується навчальна програма?
5. Які способи інтеграції у навчально-виробничий процес ви знаєте? Як інтегрувати науку та практику?
6. Коли застосовуються технічні та технологічні терміни? Наведіть приклади застосування цих термінів.
7. Перелічте психолого – педагогічні закономірності та соціально-психологічні чинники підвищення ефективності професійної освіти.

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

«Коучингові технології в освіті»

Структура вибіркової навчальної дисципліни

Теми лекцій та змістових модулів	Кількість годин					
	денна форма навчання					
	усього	Враховуючи наступні види робіт				
		Лек.	П.р.	Лаб.р	Інд.	С.р.
1	2	3	4	5	6	7
Блок 1. Коучинг як інноваційна освітня технологія						
Тема 1.1. Історія становлення коучингу. Сутність поняття і принципи коучингу	11	2	2	-	-	7
Тема 1.2. Використання коуч технологій в управлінській та педагогічній практиці	11	2	2	-	-	7
Тема 1.3. Професійні стандарти коучингу	11	2	2	-	-	7
Тема 1.4. Складові професійної компетентності педагога-коуча	11	2	2	-	-	7
Тема 1.5. Коучинг, як сучасна парадигма освіти. Основні клієнти коуча.	11	2	2	-	-	7
Тема 1.6. Використання різноманітних технік коучингу. Особливості коучингового процесу	11	2	2	-	-	7
Тема 1.7. Етичні засади діяльності педагога-коуча.	13	2	4	-	-	7
Тема 1.8. Емоційні сфери особистості під час коучингового процесу. Внутрішні ресурси людини і мотивація до змін, як основа коучингового процесу	11	2	2	-	-	7
Разом Блок 1	90	16	18	-	-	56
<i>Усього годин</i>	90	16	18	-	-	56

Додаток Г

