

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра педагогіки

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Т. О. Дороніна
(підпис) (прізвище, ініціали)

«__» _____ 2023 р.

Реєстраційний № _____

«__» _____ 2023 р.

ФОРМУВАННЯ М'ЯКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ НА
ОСНОВІ ТЕХНОЛОГІЇ «ОСВІТНІЙ КОУЧИНГ»

Магістерська робота

студентки групи: ЗОПНм-22

(шифр групи)

ступінь вищої освіти: магістр

спеціальності: 011Освітні, педагогічні науки

(шифр і назва спеціальності)

Тарасенко Олени Юріївни

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Керівник: доктор педагогічних наук,

доцент Кучер С.Л.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали)

Оцінка:

Національна шкала _____

Шкала ECTS__ Кількість балів _____

Голова ЕК _____

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Члени ЕК _____

(підпис)

(прізвище, ініціали)

(підпис)

(прізвище, ініціали)

(підпис)

(прізвище, ініціали)

(підпис)

(прізвище, ініціали)

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Тарасенко Олена Юріївна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. М'ЯКІ НАВИЧКИ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ	
1.1 Зміст понять «м'які» та «жорсткі навички» як ключових компетенцій фахівця ХХІ ст.	9
1.2 М'які навички як необхідний елемент професійної компетентності вчителя	20
1.3 Стан роботи з формування м'яких навичок студентів в процесі професійної підготовки	29
Висновки до першого розділу	40
РОЗДІЛ 2. НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОСВІТНЬОГО КОУЧИНГУ	
2.1 Сутність та методи технології коучингу	41
2.2 Можливості коучингу як технології формування м'яких навичок... ..	47
Висновки до другого розділу	53
РОЗДІЛ 3. АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ М'ЯКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ НА ОСНОВІ ТЕХНОЛОГІЇ «ОСВІТНІЙ КОУЧИНГ»	
3.1 Програма формування м'яких навичок майбутніх учителів засобами освітнього коучингу	55
3.2 Методичні рекомендації щодо застосування технології освітнього коучингу для формування м'яких навичок вчителів у професійній підготовці.....	61
Висновки до третього розділу	72
ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	77
ДОДАТКИ	86

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасна освіта України цілком залежить від якості педагогічних кадрів, їх професійної підготовки, увага до якої має бути як з боку держави, так і від суспільства.

Чітко визначений напрям вітчизняної освітньої політики на євроінтеграцію зумовлює включення до результатів навчання учителя не лише професійних, але і «м'яких» компетентностей, ключових навичок, необхідних фахівцю в особистісному та кар'єрному зростанні. Якими саме мають бути ключові навички фахівця визначають сьгодні стандарти, які враховують специфіку професійної діяльності у ХХІ столітті. В Європейському Союзі вже понад десять років основою освітніх реформ є сформульовані 8 ключових компетенцій, серед яких багато «м'яких»: цифрові компетентності; вміння вчитися; соціальні та громадянські компетенції; навички ініціативи та підприємництва; культурна самосвідомість і самовираження [74].

Зміщення формату освіти у дистанційний режим спричинило пильну увагу дослідників і практиків до таких аспектів професійного розвитку вчителя як вміння визначати пріоритети в діяльності, керувати своїм часом, самостійно підвищувати рівень професійної компетентності, прагнути до самовдосконалення. В реалізації концепцій модернізації освіти в Україні провідна роль належить вчителю, який має бути не лише висококваліфікованим фахівцем, але й мати особисті якості: готовність до самоосвіти, гнучкість мислення, громадянську відповідальність, власне бачення перспектив удосконалення освітнього процесу, яким він керує.

У структурі професійної компетентності вчителя завжди виділялася окрема група вмінь, які формуються у досвіді, які в комплексі становлять його педагогічну майстерність. Сучасна педагогічна наука формулює більш універсальне поняття – гнучкі (м'які) навички вчителя. Визначення та методичні основи формування м'яких навичок майбутнього учителя набуває

глибшого осмислення науково-педагогічною спільнотою в Україні та світі. Потреба у формуванні у здобувачів м'яких (соціальних) навичок нарівні з жорсткими (професійними) проявляється нині у цілях та очікуваних результатах освітніх програм підготовки вчителів усіх спеціальностей. Класична (традиційна) педагогіка розглядала м'які навички вчителя через такі категорії як «особисті якості вчителя» - педагогічні здібності, комунікативність, гуманістичну спрямованість, креативність, перцептивні здібності, емоційну стабільність та оптимізм тощо [11].

В сучасній українській педагогічній науці готовність вчителя до ефективно професійної діяльності характеризується через поняття «професійна компетентність», яка ґрунтовно розкривається такими науковцями: Р. Гуревич, В. Кремень, С. Сисоєва, Т. Кристопчук, О.Лаврентьєва В. Радкевич, Ю.Рашкевич, Л. Хомич та ін.

Формування м'яких навичок учителя передбачає самостійну, усвідомлену внутрішню роботу по здобуттю цих компетенцій. Постановка проблеми розвитку особистісних якостей та гнучких якостей вчителя під час навчання у світовій педагогіці знайшло своє вирішення через використання технік коучинга – професійної допомоги фахівцю у досягненні цілей.

Коучинг як технологія взаємодії з 90-х років ХХ ст. впроваджена в практику спорту, стилю життя, менеджмента та кар'єрної перспективи. Формування концепції коучингу в сучасному розумінні належить Тімоті Голві (W. Timothy Gallwey), автору багатьох книг зі спортивного тренерства та коучингу, викладачу Гарвардського університету, професійному тренеру. Проте засади коучингу нині набувають популярності у теорії навчання, підготовки та перепідготовки вчителів в США та країнах Європи. Про це свідчать праці R. Lofthouse, D. Leat, C. Towler. X. Lin- Siegler , C.S. Dweck, G.L. Cohen, C. Herodotou, M. Sharples, M. Gaved, A. Kukulska-Hulme, B. Rienties, E. Scanlon, D. Whitelock, A. Brown, L. Browne, K. Collett, C. Devereux, J. Jameson. та ін. У практиці навчання та підвищення кваліфікації вчителів використовується коучинг як технологія особистісного

просування в кар'єрі, розвитку педагогічної майстерності. До прикладу, ефективною є програма з вчительського коучингу Match Teacher Residency, створена для допомоги молодим вчителям у школі Match School (Бостон, США).

В Україні теоретичні питання коучингу розкриті в працях К. Гавриловської, Ю.Дем'янчук, О.Нежинської, В. Тименко та ін. Широке коло питань коучингу в освіті відображено у дослідженнях Т.Борової, Н.Горук, Р.Горбатюка, С.Кучер, Г.Поберезької, С.Романової, О.Рудницьких, В.Сидоренко, С.Симодейко, Т.Собченко, В. Ворожбіт-Горбатюк, Л.Штефан та ін. Але у вітчизняній освіті коучинг тільки розпочинає отримувати популярність, особливо в підготовці вчителів до професійної діяльності.

Водночас із певним розвитком ідей освітнього коучингу, в теорії та практиці освіти постають певні протиріччя:

- між потребою підготовки вчителя, який по завершенню навчання матиме практичні навички ефективної роботи в закладах освіти та ускладненням здійснення практичної підготовки у режимі онлайн-навчання (під час війни);

- між необхідністю оновлення підходів і технологій формування особистості майбутнього вчителя та інертністю системи вищої освіти щодо впровадження інновацій;

- необхідністю набуття майбутніми учителями м'яких навичок за час навчання в університеті та у важкості формування та оцінювання цих навичок традиційними засобами педагогіки.

Виявлені протиріччя та недостатня розробленість проблеми спонукали нас до обрання темою магістерського дослідження **«Формування м'яких навичок майбутніх учителів на основі технології «освітній коучинг».**

Тема магістерської роботи затверджено кафедрою педагогіки (протокол №3 від 27 жовтня 2022р.) та вченою радою фізико-математичного факультету Криворізького державного педагогічного університету (протокол №3 від 3 листопада 2022р .).

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати зміст та розробити методичні рекомендації щодо використання програми формування м'яких навичок майбутніх вчителів на основі технології «Освітній коучинг».

Відповідно до поставленої мети сформульовано такі **завдання дослідження**:

- 1) розглянути сутність ключових понять теми, а саме: «м'які» та «жорсткі навички», «освітній коучинг»;
- 2) вивчити теоретичні основи та досвід застосування технології коучингу у вітчизняній освіті та за кордоном;
- 3) визначити стан формування м'яких навичок у змісті професійної підготовки вчителів;
- 4) проаналізувати та розробити методичні рекомендації з формування м'яких навичок на основі технології «освітній коучинг» як важливої частини професійної компетентності майбутніх учителів.

Об'єкт дослідження: процес формування професійної компетентності майбутніх учителів.

Предмет дослідження: формування м'яких навичок майбутніх учителів як компонента їх професійної компетентності на основі технології «Освітній коучинг».

Методи дослідження. Достовірність дослідження підтверджується обраними науковими методами, а саме: *теоретичними* – аналіз літературних джерел, законодавчих та нормативних актів з проблем організації педагогічної освіти, формування педагогічної компетентності педагога та освітнього коучингу; *емпіричними* – педагогічне спостереження з метою виявлення прояву сформованості м'яких навичок здобувачами освіти під час практики; анкетування щодо формування м'яких навичок в університеті, тестування задля виявлення рівня емоційного інтелекту; методи кількісного та статистичного аналізу.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що розроблені методичні рекомендації з формування м'яких навичок майбутніх учителів на

основі технології «освітній коучинг» можуть бути корисними як в організації навчальних курсів, так і в індивідуальній консультативній роботі зі здобувачами освіти.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи здійснювалася: на регіональному науково-практичному семінарі *«Неперервна освіта у контексті глобалізаційних змін: шляхи подолання контраверсійності»* (м. Кривий Ріг, Криворізький державний педагогічний університет, 25 травня 2023 р.), за результатами участі в якому опублікована стаття у збірнику *збірник наукових праць «Педагогічне Криворіжжя», 2023* (Дод. А).

Структура й обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів та висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел (82 найменування) та 3 додатків (на 6 сторінках). Загальний обсяг – 91 сторінка, з них основної частини – 76 сторінок.

РОЗДІЛ 1. М'ЯКІ НАВИЧКИ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

1.1 Зміст понять «м'які» та «жорсткі навички» як ключових компетентностей фахівця XXI сторіччя.

Останні дослідження ринку праці говорять про те, що інтерес до м'яких навичок (soft skills) з боку роботодавців зростає. До кінця XX сторіччя особисті якості та навички комунікації в суспільстві офіційно не входили до програм професійної підготовки, хоча ці характеристики були завжди актуальними.

Характеризуючи освітні системи країн Європейського Союзу С. Сисоева та Т. Кристопчук підкреслюють, що «розвиток навичок для суспільства знань було визначено складовою цілі підвищення якості освіти. Необхідно зазначити, що ЄС, визнаючи це завдання як надзвичайно пріоритетне, доклав чималих зусиль, починаючи з 2000 р., у напрямі розробки уніфікованого переліку базових навичок для спільноти» [45]. Автори відзначають, що першим значним результатом щодо визначення переліку ключових компетентностей була прийнята у 2007 році Європейської рамки ключових компетентностей для навчання впродовж життя, яка була рекомендована для впровадження у національні системи освіти країн-членів. Прийнята система охоплює вісім ключових компетентностей: спілкування рідною мовою, спілкування іноземною мовою, математична компетентність та базові компетентності у галузі науки та техніки, цифрова компетентність, вміння вчитись, міжособистісна, міжкультурна, соціальна і громадянська компетентності, підприємливість та культурне самовираження [там само].

В умовах освітнього процесу необхідна участь згуртованої команди, тому більшість успіхів та невдач освітніх проектів обумовлені людськими факторами. І тут на передній план виходять такі поняття, як hard skills

(професійні знання та уміння) та soft skills (м'які або соціальні навички, що визначають комунікативні та організаторські здібності).

Поняття "м'які навички" (Soft Skills) виникло для відрізнення цих навичок від "твердих навичок" (Hard Skills). Термін "тверді навички" використовується для позначення конкретних технічних або професійних навичок, які можна навчити та виміряти об'єктивно, такі як навички програмування, знання мови, математичні навички, інженерні навички і т. д. (Дод. Б) Ці навички часто вимагають певного рівня освіти та навчання.

З іншого боку, "м'які навички" відносяться до особистих якостей, характеристик і навичок, які стосуються взаємодії з іншими людьми, способів мислення, міжособистісних відносин, комунікації та культурної адаптованості. Це такі якості, як емпатія, комунікаційні навички, лідерство, співпраця, креативність, адаптованість і багато інших.

Поняття "м'які навички" виникло, оскільки ці навички не завжди легко виміряти або оцінити, і вони можуть бути важливими для успіху не тільки в професійній сфері, але й у особистому житті та суспільних відносинах. Вони розглядаються як важлива частина розвитку особистості та підготовки до різних життєвих ситуацій.

Жорсткі навички розуміються як компетенції, отримані в навчанні засобами формальної освіти, сертифікатних програм, а також у навчанні без відриву від виробництва. М'які навички – це здатності, які допомагають працювати з іншими людьми. Вони включають особистісні якості, відповідальність, світоглядні установки та вмотивованість. У різні роки виявляють різні топ-10 м'яких навичок, що залежить як від рівня розвитку освіти, так і від потреб на ринку працевлаштування.

Н. Длугунович вважає, що перші – це вузькоспеціалізовані професійні навички, тоді як soft skills – це навички універсальні, які допомагають професійно розвиватися і будувати кар'єру в будь-якій галузі. При чому, чим вище людина піднімається кар'єрним сходинкам, тим менша вага hard skills і більша soft skills. За даними досліджень, професійну успішність визначають

same soft skills. [10] Порівняльна характеристика hard skills і soft skills наведена в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика hard skills і soft skills

(за Н. Длугунович) [10, с. 240].

<i>Характеристика</i>	<i>Hard Skills</i>	<i>Soft Skills</i>
основа	компетентність	компетенції
базуються на	професійний досвід	особисті цінності
у відповідь на певні дії застосовується	технічні знання, кваліфікація	моделі поведінки
критичність	критичні в короткостроковій перспективі	критичні в довгостроковій перспективі
розвиток	розвиток відбувається скоріше	розвиток відбувається повільніше
досягнення результату	з меншими зусиллями та гарантованим результатом (при дотриманні базових критеріїв: мотивація, здатність до навчання)	З більшими зусиллями, досягнення потрібного рівня не гарантовано (межа компетенцій, глибока інтегрованість в структуру особистості)
зворотність	Практично не мають схильності до зворотного розвитку	При специфічних умовах мають схильність до зворотного розвитку

Поява Європейської рамки ключових компетенцій пояснювалася кардинальними змінами в історії освіти і педагогіки, коли «вже наприкінці ХХ ст. у європейському освітньому просторі назріло усвідомлення, що високий рівень знань випускників шкіл та університетів не гарантує їм успішної професійної самореалізації. Саме тому у 2006 році з'явився документ «Ключові компетенції для навчання впродовж життя – Європейська рамка» (The Key Competences for Lifelong Learning – A

European Framework): перелік компетенцій, визначення та розширене тлумачення їхнього змісту. [74] Компетенції тут визначаються як поєднання знань, навичок і відношень, адаптованих до контексту. Основні компетенції - це ті, які необхідні кожній особі для особистого розвитку, активного громадянства, соціальної інклюзії та зайнятості.

Основні компетенції, визначені в Референтній рамці, включають в себе вісім ключових аспектів:

1. Комунікація рідною мовою;
2. Комунікація іноземними мовами;
3. Математична компетентність та базові компетентності в галузі науки та технологій;
4. Цифрова компетентність;
5. Вміння вчитися;
6. Соціальні та громадянські компетенції;
7. Ініціативність та підприємництво;
8. Культурна свідомість та самовираження.

З точки зору порівняльних характеристик *hard skills* і *soft skills*, у вище зазначеному переліку є ті й ті. Так, до жорстких навичок можемо віднести: «комунікація рідною мовою та іноземними мовами», «математична компетентність та базові компетентності в галузі науки та технологій», «цифрова компетентність», оскільки ці результати можна легко виміряти, оцінити за певною шкалою, формувати навчальними засобами. Тоді як вміння вчитися, ініціативність, підприємливість, культурна самосвідомість, соціальні і громадянські компетенції проявляються найяскравіше у житті, в реальних ситуаціях, коли їх виміряти важко, і в свідоцтві про освіту вони не будуть вказані з отриманими балами.

Варто зауважити, що в Європейській Референтній рамці (довідковій системі) застосовуються кілька тем, які наскрізно проявляються у восьми компетенціях: критичне мислення, творчість, ініціативність, вирішення проблем, оцінка ризику, прийняття рішень та конструктивне управління

почуттями. Вважаємо, що названі наскрізні компетенції також відносяться до м'яких навичок, найбільше відповідаючи їх тлумаченню як важко вимірюваних та неможливих до формування у формальній освіті.

Як зазначається в Європейській рамці ключових компетентностей для навчання впродовж життя, усі основні компетенції вважаються рівнозначно важливими, оскільки кожна з них може сприяти успішному життю в суспільстві знань. Багато компетенцій перетинаються та взаємодіють між собою: аспекти, важливі для однієї галузі, підтримують компетентність в іншій. Компетентність у фундаментальних навичках мови, грамотності, математичної та інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) є важливим фундаментом для навчання, а вміння вчитися підтримує всі види навчальних діяльностей [74].

Крім Європейської рамки ключових компетентностей, Всесвітній Економічний форум (який щорічно проводиться в Давосі) постійно подає узагальнення: які навички будуть корисні для успішності працівника ХХІ ст. Отже, як і у 2016, так само і у 2018 та у 2020 роках велася мова про м'які навички, які слабо формуються в школі та навіть в університеті. Власне, критичне мислення, вміння вирішування комплексні проблеми, співпрацювати з іншими, емпатія – тобто те, чого сьогодні замало в освітньому процесі.

«М'ЯКІ» (SOFT) НАВИЧКИ

- Креативність
- Вміння
переконувати
- Співпраця
- Здатність
адаптуватися
- Емоційний
інтелект

Рис.1.1 Топ-10 м'яких навичок 2020 року

Останній Всесвітній Економічний форум оприлюднив топ-10 навичок працівника, які потрібні будуть вже у 2025 році (рис.1.2). Ці навички розподілили в 4 типи: навички вирішення проблем (аналітичне мислення та інновації, комплексне вирішення проблем, критичне мислення та аналіз, креативність, оригінальність та ініціативність, вміння аргументувати погляди, вирішувати проблеми та генерувати ідеї); самоврядування (активне навчання та навчальні стратегії, стресостійкість та гнучкість); робота з людьми (лідерство та соціальний вплив); технології та розвиток (використання технологій, моніторинг та контроль, дизайн технологій та програмування).

Як засвідчують науковці (С. Herodotou, M. Sharples, M. Gaved, A. Kukulska-Hulme, B. Rienties, E. Scanlon and D. Whitelock, 2019) в дослідженні інноваційної педагогіки майбутнього на основі доказового підходу - залишається питання без відповіді: чи можна спроектувати в освітньому баченні майбутнього та визначити наперед навички, необхідні для роботи в суспільстві, яке постійно змінюється [64, с.1].

У своєму баченні майбутнього освіти в 2030 році Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР, 2018) розглядає основні якості учня як набуття навичок сприймати складні виклики та розвиток особистості в цілому, цінуючи спільне процвітання, стабільності та добробуту. Добробут сприймається як «інклюзивне зростання», пов'язане зі справедливим доступом до «якості життя, включаючи здоров'я, громадянську участь, соціальні зв'язки, освіту, безпеку, життєві задоволення та навколишнє середовище». Щоб досягти цього бачення, необхідний різноманітний набір навичок і компетенцій, які дозволили б учням діяти як «агенти змін», які можуть досягати позитивного впливу на своє оточення, розвиваючи емпатію та передбачаючи наслідки своїх дій.

Протягом багатьох років було створено кілька структур, де детально описано конкретні навички та компетенції для громадян майбутнього

(наприклад, Тріллінг і Фадель, 2009; ОЕСР, 2015, 2018; Рада Європейського Союзу, 2018). Ці рамки стосуються таких навичок, як критичне мислення, вирішення проблем, робота в команді, навички спілкування та ведення переговорів; та компетенції, пов'язані з грамотністю, багатомовністю, STEM, цифровими, особистими, соціальними компетенціями та «умінням вчитися», громадянством, підприємливістю та культурною обізнаністю [64].



Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

Рис. 1.2 Рейтинг топових ключових навичок 2025 року, оголошених на Світовому економічному форумі (за матеріалами osvitoria.org)

Відповідно до подібної лінії мислення в Рамковій програмі ОЕСР Learning Framework 2030 (ОЕСР, 2018) наголошується на когнітивних, здоров'язберезувальних та соціально-емоційних засадах, включаючи грамотність, цифрову грамотність і обчислення даних, фізичне та психічне здоров'я, мораль та етику [64].

До основних навичок, значення яких зростатиме на робочих місцях у період до 2025, у звіті The Future of Jobs Report 2020 вказуються наступні: критичне мислення і аналіз, а також рішення проблем, а також навички самоуправління, такі як активне навчання, стабільність, стресостійкість, гнучкість тощо. Також обставини швидкої цифровізації роботи впливають на поширення віддаленої роботи (можливо близько половини робочих місць організації). Згідно рапорту, третина роботодавців вважають, що на проблеми з продуктивністю і добробутом треба впливати кроками по створенню почуття спільноти, зв'язку і приналежності серед працівників [73].

Н.Тілікіною було здійснено кластерний аналіз навичок, які будуть затребувані в XXI столітті (на даних різних соціологічних і наукових досліджень) та виокремлено чотири основні категорії навичок, які є необхідними для молоді у XXI столітті:

- навчальні навички, які допомагають адаптуватися до робочого середовища та вдосконалювати свої знання, вміння і компетенції;
- навички грамотності, які допомагають розрізняти факти, публікувати інформацію, створювати технології, визначати достовірність джерел та інформації;
- соціальні навички – здатність успішно й ефективно взаємодіяти з конкретними людьми або різними групами, досягаючи поставлених цілей;
- особистісні навички – якості людини, які певним чином характеризують її особистість [62].

До навчальних навичок були включені критичне мислення, креативність (творчість, інноваційність) та самонавчання; до навичок грамотності – медіаграмотність, цифрова грамотність; до соціальних навичок

– навички командної роботи, комунікативність, емоційний інтелект; до особистісних навичок – гнучкість, таймменеджмент, ініціативність [62].

Зі свого боку, освітня онлайн-платформа Coursera розробила аналітику, які навички для роботи потрібні сьогодні. У щорічному звіті «The Job Skills of 2023» Coursera, який спирається на дані 4 мільйонів корпоративних слухачів Coursera, які представляють 3 000 підприємств, 3 600 вищих навчальних закладів та урядів у понад 100 країнах світу, визначено найпопулярніші навички 2023 року шляхом порівняльної оцінки кількості зареєстрованих слухачів корпоративних курсів Coursera у 2021 та 2022 роках.

Із приблизно 350 навичок, каталогізованих у таксономії Coursera, представлено інформацію про дві групи навичок, на які найбільш швидко зростає попит у 2023 році: цифрові та комунікативні, тобто особистісні (рис.1.3). Найбільш популярні цифрові навички змінюються швидше (з десяти минулорічних залишилося незмінними лише дві), ніж найбільш швидкозростаючі комунікативні навички. Комунікативні навички залишаються стабільнішими, що свідчить про постійний попит на такі навички, як управління змінами та комунікації. Такі навички, як візуалізація та аналіз даних, набувають все більшого значення і можуть доповнювати традиційні комунікативні навички, такі як управління людьми і сторітелінг.

Fastest-Growing Digital Skills 2023

Rank	Skill name	Rank Change*
1	Scrum software development	+86
2	Data visualization	+75
3	Customer success tools	+67
4	E-commerce	+63
5	CRM software	+61
6	User experience design	+61
7	Agile software development	+60
8	Software framework development	+60
9	System software development	+55
10	Search engine optimization	+52

Fastest-Growing Human Skills 2023

Rank	Skill name	Rank Change*
1	Storytelling	+49
2	Change management	+45
3	Organizational development	+23
4	Influencing	+20
5	People management	+19
6	Culture	+18
7	Collaboration	+16
8	Decision-making	+16
9	Communication	+15
10	Planning	+12

Рис.1.3 Порівняння найбільш зростаючих цифрових і комунікативних навичок

Управлінські навички для ведення команд через зміни є одними із найшвидше зростаючих. У відповідь на це організації визнають зростаючу важливість лідерських та управлінських навичок, необхідних для ефективного управління змінами на індивідуальному, командному та організаційному рівнях. Спілкування з колегами, клієнтами та потенційними клієнтами є ключовими для гібридної роботи. Ефективний обмін інформацією залишатиметься життєво важливою навичкою як для учнів, так і для організацій у 2023 році [15].

Відома українська дослідниця професійної освіти В. Радкевич зазначає, що «актуальним є формування саме «м'яких» навичок як базових, які впродовж життя будуть безперервно доповнюватися професійними. Навчальні заклади як пріоритет мають навчити студентів самостійно вчитися та усвідомлювати цінність цих навичок в особистісному розвитку. Це сприятиме професійному становленню особистості кваліфікованого фахівця як повноправного автора власного життя; його самореалізації; підвищенню рівня готовності до прийняття стратегічних рішень і відповідальності за їх вирішення. Реалізація цих завдань сприятиме прискореному оволодінню майбутніми фахівцями новими знаннями й навичками, що дадуть їм змогу, з одного боку, застосовувати високоефективні виробничі технології, а з іншого – виявляти емпатію, емоційний інтелект, підприємницькі компетенції, особистісну стійкість, що, в кінцевому підсумку, забезпечить ефективне функціонування в інформаційному суспільстві з урахуванням сучасних цивілізаційних трансформаційних процесів [46, с.. 18].

В змісті розглянутих ключових навичок ми розрізняємо *soft skills* та *hard skills*. З-поміж загальної кількості м'яких навичок, які представляються у різних тлумаченнях в різних дослідженнях та перспективних документах, ми виділяємо групи навичок: когнітивні, діяльнісні та соціально-емоційні. Когнітивні м'які навички: грамотність, критичне мислення, уміння вчитися, культурна обізнаність. Діяльнісні м'які навички: розв'язання проблем, організаційні навички, лідерство і креативність. Соціально-емоційні м'які

навички пов'язані з комунікацією, роботою в команді та міжособистісною взаємодією, вирішення конфліктів, адаптивність та гнучкість, впевненість у собі та вміння доводити свою думку.

М'які навички (Soft Skills) - це навички та якості, що не вимагають специфічних технічних знань чи навичок, але важливі для ефективної міжособистісної взаємодії та успішного функціонування в різних сферах життя. Ми виділяємо найпоширеніші з м'яких навичок:

1. Комунікація: Здатність ефективно виражати свої думки і слухати інших людей. Включає в себе вербальну та невербальну комунікацію.

2. Лідерство: Здатність керувати і надихати інших, спрямовувати команду до досягнення спільних цілей.

3. Креативність: Здатність генерувати нові ідеї та шляхи розв'язання проблем.

4. Співпраця: Здатність працювати в команді, виявляючи толерантність та взаєморозуміння.

5. Вирішення конфліктів: Здатність вирішувати конфлікти мирним шляхом та досягати консенсусу.

6. Організаційні навички: Здатність планувати, управляти часом та керувати завданнями.

7. Емоційний інтелект: Здатність розуміти та керувати власними емоціями, а також відчувати та розуміти емоції інших людей.

8. Критичне мислення: Здатність аналізувати і оцінювати інформацію, розв'язувати проблеми та приймати обґрунтовані рішення.

9. Адаптивність: Здатність пристосовуватися до змін в оточенні та нових умов.

10. Впевненість в собі: Віра в власні здібності та відчуття впевненості у власних діях.

М'які навички грають важливу роль у професійному розвитку, особистому житті та міжособистісних відносинах. Вони допомагають людям взаємодіяти успішно, розв'язувати проблеми та досягати своїх цілей.

1.2. М'які навички як необхідний елемент професійної компетентності вчителя

Опанування професії вчителя в процесі навчання в університеті має на меті досягнення певного рівня професійної компетентності. Як і для будь-якого фахівця, важливо не лише отримати «професійні» знання і навички, навчитися їх застосовувати на практиці, але й розвинути свої м'які навички, що допоможуть підняти професійну компетентність на новий рівень, сформувати професійний стиль та обрати правильну траєкторію кар'єри. Професійна компетентність вчителя в умовах модернізації сучасної освіти вимагає інноваційних підходів до виконання своїх професійних обов'язків, діючи як ментор, консультант, фасилітатор, коуч [24].

В тематиці компетентності та компетенції викладача у професійній освіті аналіз наявних точок зору на це питання в дослідженнях із теорії та методики професійної освіти фахівців, здійснений Р. Гуревичем, Г. Гордійчук, В. Радійчук показує, що є певні розбіжності на компонентний склад професійної викладацької компетентності. Науковці встановили такі складники професійної компетентності майбутніх фахівців: 1) фахова компетенція (наявність відповідних знань, умінь і навичок для ефективного виконання своєї професійної діяльності); 2) інформаційна компетенція (володіння комп'ютером, наявність інформаційної культури, роботи в програмах тощо); 3) інтелектуальна компетенція (освіченість фахівця, його здатність оцінити та мобілізувати свої вміння та навички); 4) компетенція спілкування між викладачем і студентами, студентів між собою; 5) міжкультурна компетенція (соціокультурні дані; володіння, розуміння та вміння передавати і використовувати реалії, пов'язані з життям і побутом країни) та ін.[8].

У зростанні ваги інноваційного складнику діяльності педагогічних працівників як менторів В. Радкевич вбачає таку перспективу: вони мають бути готовими до реалізації нової моделі професійної освіти відповідно до

завдань стратегії сталого розвитку суспільства, держави, національної економіки й навколишнього середовища; всебічного і міждисциплінарного аналізу ситуацій реального життя на основі активної взаємодії із суб'єктами освітнього процесу; управління проєктною діяльністю майбутніх кваліфікованих фахівців. Відповідно, вони мають розвивати в собі базові якості педагога XXI століття, а саме: співробітництво (співпраця з колегами, студентами, стейкхолдерами та ін.); творчість; критичне мислення; відкритість (співчуття, емпатія, почуття гумору), підприємництво; повага до відмінностей; здатність до навчання впродовж життя (оволодіння новими теоріями, методиками, освітніми та виробничими технологіями); просоціальна поведінка та ін. Дослідниця вважає, що це дасть змогу забезпечити прискорену адаптацію випускників закладів освіти до вимог ринку праці, у тому числі, віртуального; а також отримати особистісний та соціально-інтегрований результат їхньої професійної підготовки [35, с. 21-22].

Закінчення університету може бути дуже лякаючим моментом для багатьох випускників. Перспектива залишити звичне та структуроване середовище навчання лякає. Тиск необхідності знайти роботу викликає стрес, що саме по собі може бути виснажливим і трудомістким пошуком посади початкового рівня за професією. Не зважаючи на велику кількість навчальних дисциплін, які вивчаються майбутніми учителями впродовж професійної підготовки, на практиці вони не часто демонструють майстерність у роботі з групою учнів та проведенні занять.

Одним із найперших кроків підготовки викладачів закладів вищої та передвищої фахової освіти є магістратура. Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки» на магістерському рівні дає можливість фахівцю почати розбудовувати свою кар'єру як викладач. Траєкторія кар'єрного розвитку майбутнього вчителя під час навчання в магістратурі вже набуває нового характеру (у порівнянні з бакалавратом). Необхідно розглянути, які умови передують і супроводжують професійну підготовку майбутнього вчителя на

магістерському рівні. З метою з'ясування цих умов ми здійснили опитування магістрантів згідно розробленого переліку питань, які нас цікавили.

1. Диплом бакалавра/спеціаліста якої спеціальності Ви маєте? Яка кваліфікація?
2. Чи працюєте Ви в освіті? Займаєтесь педагогічною діяльністю?
3. Навчання в магістратурі надасть Вам перспективи у бажаному працевлаштуванні / кар'єрному розвитку?
4. Чи відчуваєте Ви потребу в педагогічних навичках в нинішній роботі?
5. Чи маєте досвід педагогічного спілкування з дитячими/молодіжними колективами? Оцініть, наскільки Ви вважаєте його успішним?
6. Чи буває таке, що педагогічна діяльність Вас розчаровує, коли Ви незадоволені певною ситуацією?
7. Оцініть за шкалою, як добре Вам дається співпрацювати з людьми, які виконують керівну роль?
8. Якщо Ви помічали, яким чином Ви найчастіше реагуєте на конфлікти на роботі?
9. Яким чином Ви зазвичай переживаєте режим "дедлайну" (стрес від напруженої роботи на результат в стислі строки)?
10. Яких якостей Вам бракує, щоб бути ефективним вчителем?
11. Якою Ви бачите свою кар'єру за 10 років? Яким буде Ваше фахове зростання?

З-поміж зазначених питань найважливішим було питання щодо якостей, яких бракує самому вчителю для того, щоб вважати себе ефективним. Відповіді відкритої форми дозволили отримати весь спектр навичок і якостей, які потрібні майбутнім вчителям, серед яких: спілкування зі здобувачами та колегами на новому місці роботи, власний авторитет серед учнів, наполегливість і відстоювання своєї думки у спілкуванні з

керівництвом, швидкість прийняття рішень, спокійне реагування на щоденні проблеми і виклики та багато інших. Переважна більшість означених якостей та компетенцій перебувають в полі м'яких навичок

Зазвичай, на останніх курсах навчання в педагогічному університеті студенти мають можливість спробувати свої професійні уміння у виробничій практиці в закладах освіти. Спостереження за досвідом проведення занять магістрантами (спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки) дало можливість зробити деякі узагальнення щодо труднощів, які виникають у них в роботі. Згідно з отриманими результатами спостереження, студентам при проведенні навчальних занять бракує навичок у вирішенні деяких ситуацій в потоці навчання: подання чітких інструкцій групі щодо порядку виконання завдання, організація міжособистісної комунікації; одночасне спостереження за всіма учасниками заняття; залучення усіх до активної роботи при обговоренні питань; організація ефективного зворотного зв'язку тощо.

Фахівець будь-якої професії повинен володіти двома типами навичок – це *hard skills* та *soft skills*. *Hard (tech) skills* – це професійні, технічні навички, що пов'язані з діяльністю в сфері освіти. Оскільки ці навички стійкі, добре проглядаються, вимірні і ототожнюються з конкретними конструкціями, то вони входять в перелік вимог, що містяться в посадових інструкціях. *Soft skills* – це навички, прояв яких складно відстежити і наочно продемонструвати. До даної групи належать комунікативні та управлінські навички [10].

Поняття "м'які навички" (*Soft Skills*) виникло для відрізнення цих навичок від "твердих навичок" (*Hard Skills*). Термін "тверді навички" використовується для позначення конкретних знань та навичок, які можна навчити та виміряти об'єктивно. Задля чіткого розмежування визначень нами були визначені критерії для розрізнення м'яких і жорстких навичок з точки зору професійних компетенцій майбутнього вчителя, а саме: природа навичок; вимірюваність та конкретність; можливість набуття в навчанні

(когнітивні ознаки) та застосування. Згідно названих чотирьох критеріїв можемо охарактеризувати відмінності між жорсткими та м'якими навичками.

Критерій 1. Природа навичок. М'які навички, такі як комунікація, співпраця, креативність та емпатія, відносяться до міжособистісних та поведінкових аспектів роботи. Вони стосуються того, як вчитель взаємодіє зі студентами, батьками та колегами. Жорсткі навички включають конкретні, технічні або професійні навички та знання, які необхідні для виконання конкретних завдань або обов'язків. Наприклад, навички викладання математики, використання педагогічних технологій, оцінки студентів тощо.

Критерій 2. Вимірюваність та конкретність. М'які навички часто складаються з поведінкових характеристик, які важко вимірювати конкретними цифрами. Вони оцінюються на основі спостережень, які вимагають суб'єктивної оцінки. Жорсткі навички зазвичай конкретні та вимірювані. Наприклад, знання матеріалу для викладання, вміння використовувати педагогічні методики, вміння створювати навчальні плани тощо.

Критерій 3. Можливість набуття в навчанні (когнітивні ознаки). М'які навички можуть бути розвинуті та вдосконалені протягом часу, і вчитель може працювати над покращенням свого підходу до комунікації, співпраці та інших м'яких навичок. Жорсткі навички часто базуються на конкретних знаннях та навичках, які можуть бути вивчені та вдосконалені через навчання та тренування. Наприклад, вивчення нових педагогічних методик або володіння новими інформаційними технологіями.

Критерій 4. Застосування. М'які навички використовуються для покращення взаємодії та співпраці з іншими людьми. Вони можуть бути корисними в різних аспектах роботи вчителя, таких як створення позитивного навчального середовища та вирішення конфліктів. Жорсткі навички є основою професійної діяльності вчителя і використовуються для навчання та оцінки студентів, розробки навчальних планів та інших конкретних завдань.

Усвідомлюючи наявну потребу формування м'яких навичок майбутнього фахівця, науковці і практики пропонували здійснювати це різними шляхами і засобами. Вивчаючи розвиток «гнучких» навичок у системі освіти дорослих, О. Василенко виділено компоненти «гнучких» навичок: соціальні навички; навички спілкування і мислення (вирішення проблем, критичне мислення та прийняття рішень); а також навички самоконтролю та позитивної самооцінки. Оскільки навчання молоді та дорослих лише професійним чи академічним навичкам є недостатнім для досягнення успіху та добробуту в житті і кар'єрі, система освіти має готувати слухачів до подальших кар'єрних і життєвих викликів шляхом покращення їх «гнучких» навичок. Акцентовано увагу на тому, що ефективність набуття «гнучких» навичок залежить від якості навчальних програм [3].

Для розвитку навичок Н. Тілікіна рекомендує обирати певні інструменти (тренінги, семінари, вебінари, онлайн-курси, курси підвищення кваліфікації, читання спеціальної літератури тощо). Важливе значення у виборі інструментів і досягненні результатів авторка віддає особистісним якостям та установкам молоді. Прикладами онлайн-сервісів, які дають змогу формувати й розвивати критичне мислення, можуть бути: Mindomo, Cadoo, Infogr.am, дошки мозкового штурму Stormboard тощо. а також інформаційно-комунікаційні технології (онлайн-сервіси), що дають змогу це зробити [50].

Важливо враховувати, що як м'які, так і жорсткі навички є важливими для успіху вчителя, і вони можуть взаємодіяти для досягнення кращих результатів в навчанні та вихованні. Група зарубіжних науковців (Xiaodong Lin-Siegler, Carol S. Dweck, Geoffrey L. Cohen) вбачають основний важіль впливу на академічну мотивацію і продуктивність студентів у переконаннях учнів про себе, своє оточення та вимоги до інтелектуального успіху. Тобто, науковці вважають, що необхідно зняти психологічні бар'єри для мотивації та навчання студента, наприклад, некорисні переконання щодо своїх

здібностей, про те, що потрібно, щоб бути успішним у школах і поза межами, про те, чи вони належать до своїх класів, і про ефективні стратегії саморегуляції [66].

Переконання студентів залежить від того, чи є їхні інтелектуальні здібності фіксованими рисами (теорія сутності або фіксоване мислення) або пластичними якостями, які можна розвинути (поступова теорія або мислення зростання). Дослідження показали, що коли учні вірять, що їхні інтелектуальні здібності можна розвинути, вони, швидше за все, візьмуться за виклики, докладати постійних зусиль і вчитися на помилках і невдачах [там само].

Ідея співпраці між студентами та співробітниками стає все більш популярною у вищій освіті. Однак через розуміння ризику неоліберального «прирученого» партнерства J. Peters та L. Mathias (2018) вивели теоретичні та практичні наслідки прийняття підходів і шість принципів впровадження партнерства до партнерської роботи, заснованих на ідеях Пауло Фрейре. Це партнерство, яке працює з політичною позицією — свідоме прагнення протистояти силам неолібералізму та будь-яким спробам приручити партнерство до цієї парадигми [69].

Яскравим проявом пильної уваги в освіті саме до цих навичок, на нашу думку, є запровадження в деяких закладах освіти навчальних курсів відповідної тематики. Наприклад, в таких закладах вищої освіти як Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини, Одеський національний медичний університет, Національний університет водного господарства та природокористування та інші використовують для розвитку «універсальних компетентностей» як здобувачів, так і викладачів розроблений за підтримки Міністерства освіти і науки України та Фонду міжнародної солідарності (Польща) онлайн-курс «Практикум з розвитку м'яких навичок» в рамках програми ЄС «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України». Практичні вправи, ділові ігри, сценарії групових занять в цій програмі допомагають сформувати окрему навичку. Даний онлайн-

курс розміщено на платформі «Професійна освіта онлайн» (<https://profosvitaonline>).

Широкий доступ до неформальної освіти дають онлайн-курси, які пропонують цифрові освітні платформи «Дія.Освіта»; «EdEra»; «Coursera», «Prometheus» та інші. З метою самоосвіти та розвитку Soft Skills Prometheus пропонує такі безкоштовні курси: «Підвищення кваліфікації педагогічних працівників: нові вимоги і можливості»; «Зрозуміло про конфлікт інтересів»; CASE STUDY: як вирішувати складні завдання в бізнесі та в житті; Курс Любомира Остапіва «Особистий та сімейний бюджет»; Інформаційна гігієна; Дезінформація: види, інструменти та способи захисту (<https://courses.prometheus.org.ua>).

Вчителі потребують широкого спектру м'яких навичок, оскільки вони відіграють ключову роль у взаємодії з учнями, колегами та батьками, а також у створенні ефективного навчального середовища. На основі аналізу можемо виділити найголовніші 10 м'яких навичок для вчителів:

1. Комунікація: Здатність ефективно спілкуватися з учнями, виразити ідеї і інструкції чітко та зрозуміло.
2. Емпатія: Здатність розуміти почуття та потреби учнів та ставитися до них з увагою і розумінням.
3. Мотивація: Здатність надихати та мотивувати учнів до навчання і досягнення своїх цілей.
4. Співпраця: Здатність працювати в команді з іншими вчителями та фахівцями для досягнення спільних цілей.
5. Адаптивність: Здатність пристосовуватися до потреб різних учнів і змін в навчальному середовищі.
6. Організаційні навички: Здатність ефективно планувати уроки та управляти часом.
7. Критичне мислення: Здатність аналізувати і оцінювати навчальні методи та матеріали.

8. Терпимість до стресу: Здатність залишатися спокійним та об'єктивним в ситуаціях, коли виникають труднощі або стресові моменти.

9. Адаптованість: Здатність пристосовувати свій підхід до навчання в залежності від потреб учнів та ситуацій.

10. Культурна свідомість: Здатність поважати різноманітність культур і релігій та створювати інклюзивне навчальне середовище для усіх учнів.

Ці м'які навички допомагають вчителям створювати позитивний вплив на учнів, підтримувати їх в навчанні та розвитку, а також успішно взаємодіяти з батьками та іншими стейкхолдерами у навчальному процесі.

1.3. Стан роботи з формування м'яких навичок студентів у процесі професійної підготовки

У Стандарті вищої освіти України другого (магістерського) рівня, галузь знань - 01 Освіта/Педагогіка, спеціальність – 011 Освітні, педагогічні науки визначені загальні компетентності як комплекс здатностей: до абстрактного мислення, аналізу і синтезу; до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел; застосовувати знання у практичних ситуаціях; здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями, до адаптації та дії в новій ситуації; виявляти, ставити та розв'язувати проблеми; до міжособистісної взаємодії; здатність діяти соціально відповідально і свідомо; працювати в міжнародному контексті; здатність проводити дослідження на відповідному рівні. Зазначені характеристики великою мірою відображають м'які навички, які є важливими для розвитку та успішного функціонування в різних сферах життя. Кожна з цих характеристик відповідає загальним та спеціальним компетентностям, які зафіксовані як результати навчання за освітньою програмою «Освітні, педагогічні науки» [32]:

ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу і синтезу: відображає навички критичного та аналітичного мислення, здатність аналізувати і синтезувати інформацію, розв'язувати складні завдання та бачити велику картину.

ЗК2. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел: характеризує навички пошуку та оброблення інформації, критичного оцінювання джерел та здатність аналізувати отримані дані.

ЗК3. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях: навички застосування теоретичних знань у реальних ситуаціях та здатність до практичного розв'язання завдань.

ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями: навички самонавчання, бажання вдосконалювати свої знання та здатність швидко адаптуватися до нової інформації.

ЗК5. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації: здатність адаптуватися до змін, ризикувати і діяти ефективно в невизначених ситуаціях.

ЗК6. Здатність виявляти, ставити та розв'язувати проблеми: пошук рішень для складних проблем та здатність аналізувати ситуації.

ЗК7. Здатність до міжособистісної взаємодії: відображає навички спілкування, емпатії, співпраці та вирішення конфліктів.

ЗК8. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо: Ця характеристика відображає здатність розуміти соціальні та етичні питання та діяти відповідально у відносинах з іншими.

ЗК9. Здатність працювати в міжнародному контексті: культурна гнучкість, міжкультурне розуміння та здатність взаємодіяти з представниками різних культур.

ЗК10. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні: навички дослідження, здатність збирати, аналізувати та інтерпретувати дані для досягнення конкретних цілей.

Спеціальні компетентності майбутніх учителів відрізняються від загальних тим, що в їх формулюванні наявні знання, уміння, навички професійно-педагогічного змісту. До прикладу, здатність проектувати і досліджувати освітні системи, здатність застосовувати та розробляти нові, здатність розробляти і реалізовувати нові освітні інструменти тощо потребують фахових знань та вмінь. Зазначені компетентності можуть визначатися як "жорсткі навички" для професії вчителя або педагога. Жорсткі навички - це конкретні, вимірювані та технічні навички, які прямо стосуються виконання певної професії або завдань. У випадку вчителя ці навички включають в себе знання про педагогічну методику, планування уроків, використання педагогічних інструментів та технологій у навчанні, оцінку студентів, вміння керувати класом та інші професійні аспекти роботи вчителя. М'які навички важливі для професіоналів у галузі освіти, оскільки вони допомагають розвивати інноваційні підходи, пристосовуватися до змін

у сфері освіти та ефективно співпрацювати з іншими фахівцями та студентами.

Водночас, аналіз змісту спеціальних компетентностей майбутніх учителів за спеціальністю «Освітні, педагогічні науки дає нам підстави для ствердження, що і серед них є такі, що можна віднести до гнучких навичок. Наприклад, «СК3 Здатність враховувати різноманітність, індивідуальні особливості студентів відображає емпатію, культурну гнучкість та здатність адаптувати навчання до потреб різних учнів». Так само універсальною є, на нашу думку, «СК4. Здатність здійснювати експертизу та надавати консультації»: ця характеристика відображає комунікаційні навички, здатність передавати знання та консультувати інших. «СК6 Здатність управляти стратегічним розвитком команди» та «СК7 Критичне осмислення проблем у сфері освіти мають характер м'яких навичок, які поєднані з професійними знаннями і проявляються саме у виконанні педагогічної діяльності.

В оцінюванні якості й ефективності освітньої програми в Україні зараз важливим критерієм є те, чи передбачає вона набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), що відповідають заявленим цілям і результатам навчання. У з'ясуванні цих аспектів встановлюється, як сприяє набуттю м'яких навичок (soft skills) зміст навчальних дисциплін, форми та методи навчання. Є нагальна потреба в тому, аби конкретні освітні компоненти формували відповідні навички, та акцент на тих або інших соціальних навичках у межах освітньої програми був обґрунтований [34].

Згідно рекомендацій С.О. Сисоєвої та Т.Є. Кристопчук, реалістичність можливості оволодіння студентами запланованих результатів навчання залежить від їх формулювання, насамперед. Має бути розуміння і врахування того, що для отримання кваліфікації студент повинен засвоїти усі результати навчання і заплановані результати навчання не повинні базуватися на амбіціях викладачів, а повинні орієнтуватися на найслабшого студента, який на їх думку заслуговує присудження кваліфікації (тут

підкреслюється те, що формулювання результатів навчання визначають поріг, за умови досягнення якого студенту ставиться позитивна оцінка, зараховується результат навчання та відповідні кредити ЄКТС). Особливість формування загальних компетентностей полягає в тому, щоб врахувати, що вони формуються не лише через зміст освіти, але й через технології викладання та навчання, через залучення студентів до активних суспільних діянь (із відповідним формальним врахуванням результатів) [45].

Система ECTS передбачає описувати результати навчання в освітніх програмах через категорії: знання, уміння, суспільні компетентності. Вимога до змісту навчальних програм – вони повинні стати “міцно насиченими” уміннями та суспільними компетентностями у рівній пропорції. Суспільні компетентності формуються не лише через зміст освіти, але й через технології викладання та навчання, через залучення студентів до активних суспільних діянь (із відповідним формальним врахуванням результатів). У Європейських кваліфікаційних рамках суспільні компетентності – це насамперед автономність і відповідальність (як спосіб мислення, так і діяння) [36].

Інститут досліджень освітньої політики Мейна при Центрі досліджень та оцінки Університету Майн провів дослідження щодо викладання та вивчення навичок 21-го століття в школах Мейна. У загальних рисах їх можна визначити як навички, необхідні студентам для підготовки до коледжу та роботи в сучасному світі, і вони відображені в керівних принципах Міністерства освіти штату Мейн. Опитування з'ясувало практику викладання в закладах освіти, яка може сприяти засвоєнню учнями наступних навичок: критичне мислення, співпраця, спілкування, творчість та інновації, самоспрямування, створення глобальних зв'язків та локальних підключень [78]. Базуючись на зазначеному дослідженні, ми використали його методику для з'ясування думки студентів щодо реалізації в практиці університету завдань формування м'яких навичок майбутніх вчителів та перспектив такої роботи.

Студентам було запропоновано питання з визначеннями, які саме м'які навички цілеспрямовано розвиваються в освітньому процесі університету. Питання були складені за однаковою процедурою щодо декількох основних м'яких навичок: критичного мислення, співробітництва, креативності та інновацій, самокерування, комунікаційних навичок та культурної свідомості та самовираження. Так, наприклад, питання щодо розвитку в закладі навичок критичного мислення з'ясувалося в трьох аспектах: 1) якою мірою заклад освіти формально прагне розвивати ці навички (рекомендує, зобов'язує чи не торкається питань роботи викладачів з розвитку окремих навичок на навчальних заняттях; 2) чи має університет загальноуніверситетські заходи, які сприяють розвитку цих навичок для всіх здобувачів (обов'язкові курсові роботи, кваліфікаційні роботи, позааудиторні заходи, гуртки, факультативи, предметні олімпіади, регулярне оцінювання цих навичок у рамках місцевого чи внутрішнього оцінювання); 3) який очікуваний відсоток здобувачів розвине певну навичку до завершення навчання?

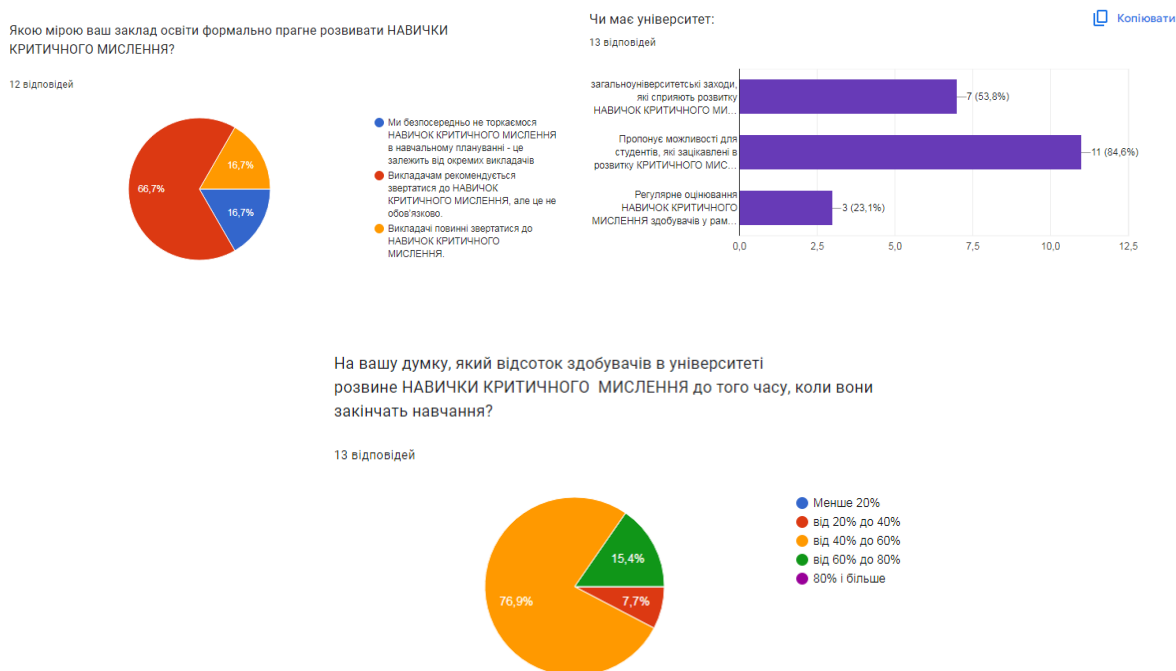
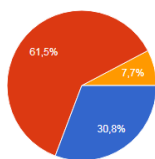


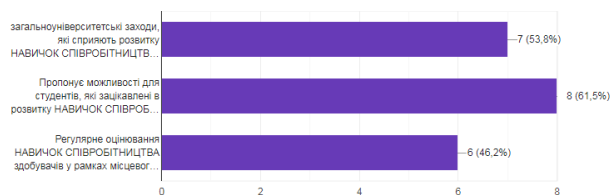
Рис.1.4 Результати анкетування щодо формування критичного мислення.

Якою мірою ваш заклад офіційно прагне розвинути НАВИЧКИ СПІВПРАЦІ?

13 відповідей

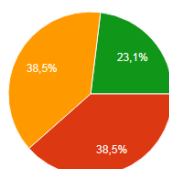


- Ми безпосередньо не торкаємося НАВИЧОК СПІВРОБІТНИЦТВА в навчальному плануванні - це залежить від окремих викладачів
- Викладачам рекомендується звертатися до НАВИЧОК СПІВРОБІТНИЦТВА, але це не обов'язково
- Викладачі повинні звертатися до НАВИЧОК СПІВРОБІТНИЦТВА



На вашу думку, який відсоток здобувачів в університеті розвинув НАВИЧКИ СПІВРОБІТНИЦТВА до моменту завершення навчання?

13 відповідей

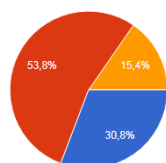


- Менше 20%
- від 20% до 40%
- від 40% до 60%
- від 60% до 80%
- 80% і більше

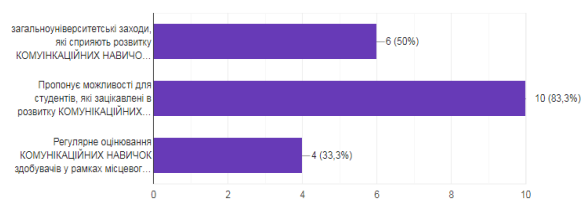
Рис.1.5 Результати анкетування щодо формування навичок співпраці

Якою мірою ваша школа формально прагне розвинути КОМУНІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ?

13 відповідей

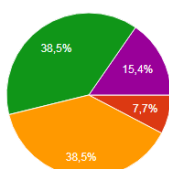


- Ми безпосередньо не торкаємося КОМУНІКАЦІЙНИХ НАВИЧОК в навчальному плануванні - це залежить від окремих викладачів
- Викладачам рекомендується звертатися до КОМУНІКАЦІЙНИХ НАВИЧОК, але це не обов'язково
- Викладачі повинні звертатися до КОМУНІКАЦІЙНИХ НАВИЧОК



На вашу думку, який відсоток здобувачів в університеті розвинув КОМУНІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ до моменту завершення навчання?

13 відповідей



- Менше 20%
- від 20% до 40%
- від 40% до 60%
- від 60% до 80%
- 80% і більше

Рис.1.6 Результати анкетування щодо формування комунікаційних навичок

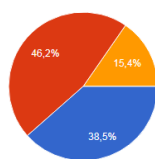
Навички самокерування стосуються того, що студенти здатні брати на себе відповідальність за своє навчання, визначаючи теми та процеси для власного навчання, а також здатність переглядати свою роботу та реагувати на відгуки.

НАВИЧКИ САМОКЕРУВАННЯ стосуються того, що студенти здатні брати на себе відповідальність за своє навчання, визначаючи теми та процеси для власного навчання, а також здатність переглядати свою роботу та реагувати на відгуки.

Копіювати

Якою мірою ваш заклад формально прагне розвивати **НАВИЧКИ САМОКЕРУВАННЯ**?

13 відповідей

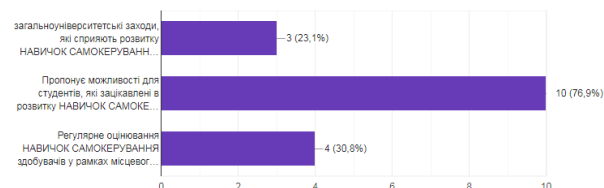


- Ми безсередньо не торкаємося НАВИЧОК САМОКЕРУВАННЯ в навчальному плануванні - це залежить від окремих викладачів
- Викладачам рекомендується звертатися до НАВИЧОК САМОКЕРУВАННЯ, але це не обов'язково
- Викладачі повинні звертатися до НАВИЧОК САМОКЕРУВАННЯ

Чи має університет:

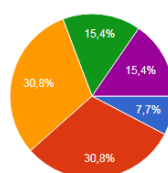
13 відповідей

Копіювати



На вашу думку, який відсоток здобувачів в університеті розвинув **НАВИЧКИ САМОКЕРУВАННЯ** до моменту завершення навчання?

13 відповідей



- Менше 20%
- від 20% до 40%
- від 40% до 60%
- від 60% до 80%
- 80% і більше

Рис. 1.7 Результати анкетування щодо формування навичок самокерування

Результати анкетувань засвідчили, що найбільша кількість позитивного прогнозування щодо розвинення певних навичок в університеті стосується навичок самокерування (30,8% вважають, що вони будуть розвинені у половини випускників, 15,4 вважають, що такими навичками володітимуть 60-80% студентів, і стільки ж думають, що таких буде 80% і більше) (Рис.1.7). Дещо менший відсоток очікується щодо сформованості навичок співпраці, навичок критичного мислення та культурної свідомості та самовираження (Рис.1.4; 1.5).

На питання щодо найбільш ефективних форм і методів, які сприяють формуванню м'яких навичок (Рис. 1.8) три найбільш чисельні відповіді були – групові форми роботи на заняттях (84,6%); навчальні проєкти (76,9%) та практичні заняття (61,5%).

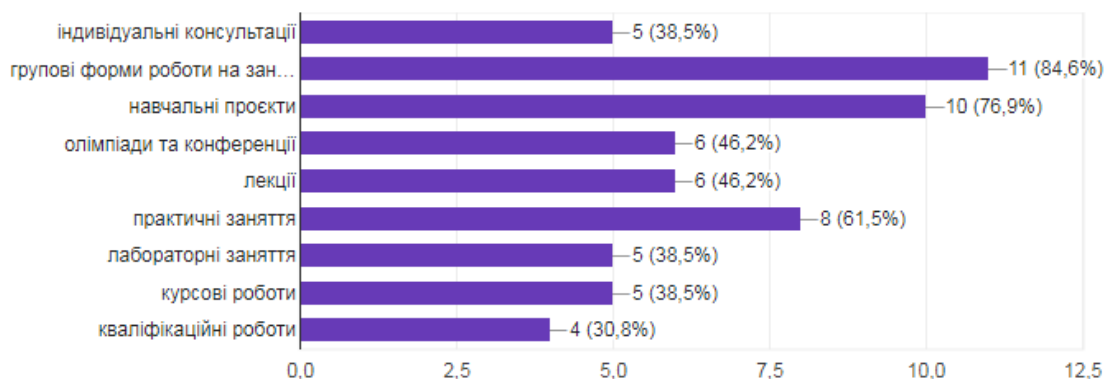


Рис.1.8 Відповіді студентів, які форми та методи навчання сприяють набуттю соціальних навичок (soft skills)

В групових роботах на заняттях з курсу «педагогічний коучинг» студентам пропонувалося завдання – скласти колективно (в додатку Jamboard) карту на тему «Компетентний вчитель XXI століття», в якій вони могли сформулювати своє бачення складників професійної компетентності сучасного вчителя. Як ми бачимо з отриманої карти (рис. 1.9), серед названих характеристик компетентного вчителя немало пов'язаних з м'якими навичками, як-то: людяність, самоосвіта, повага та партнерська взаємодія, гнучкість, життєстійкість, комунікативна, соціокультурна, інформаційна компетентності.

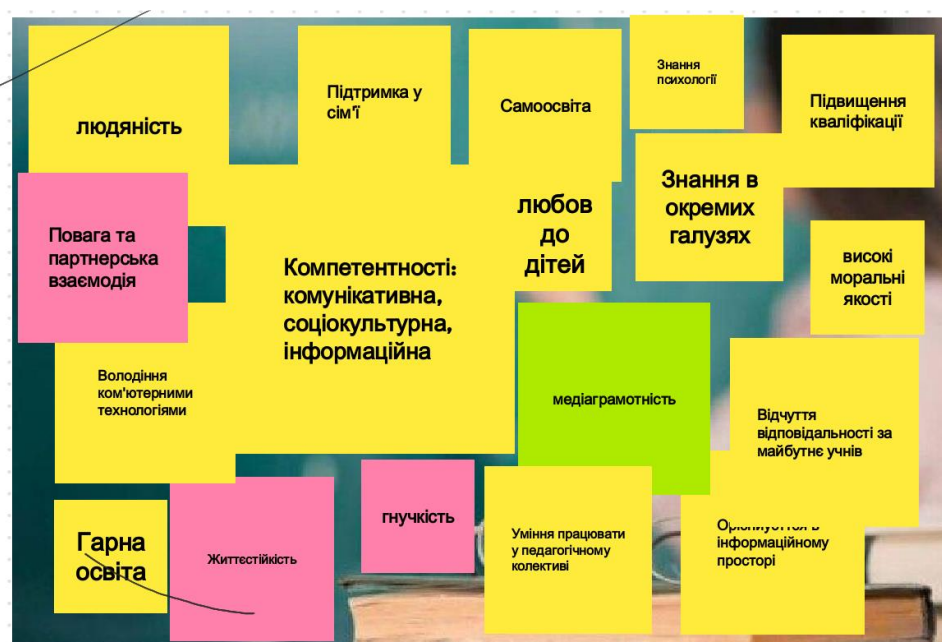


Рис. 1.9 Карта «Компетентний вчитель XXI ст.»

З метою з'ясування усвідомлення студентами своїх соціальних навичок нами було запропоновано проходження тесту на емоційний інтелект (Рис. 1.10; 1.11). Цей тест допомагає виявити: як добре людина працює в команді, чи може вона контролювати свої емоції, наскільки зважено чи спонтанно приймає рішення, здатність нестандартно мислити, справлятися зі стресом та напругою, задоволеність життям, своєю особистістю, вільний вияв емоцій, пристосування до ситуацій і різного оточення, усвідомлення своїх почуттів, значимість зовнішнього впливу на мотивацію до роботи, педагогічне партнерство.

Детальний тест на емоційний інтелект від IDRlabs взяв за основу дослідження професора психології Константініса Петрідіса. Цей EQ-тест спирається на теорію емоційного інтелекту: як люди розпізнають та розуміють свої емоції та почуття інших людей. Структура емоційного інтелекту так само, як і цього тесту складається з 15-ти компонентів: адаптивності, самоствердження, емоційного сприйняття, вираження емоцій, вирішення проблем, саморегуляції, контролю імпульсів, міжособистісних стосунків, самоповаги, самомотивації, соціальної відповідальності, стресостійкості, емпатії, задоволення від життя та оптимізму [10]. Тест визначає результат за 15-ма різними компонентами, а не надає узагальнений результат.

Середній рівень емоційного інтелекту означає те, що він близький до норми, - ймовірно, людина легко пристосовується до нових умов і вміє справлятися зі стресом. Наведений приклад свідчить про те, що розвиток усіх компонентів емоційного інтелекту нерівномірний у різних людей: тут добре видно, що людина досить добре орієнтується у сферах, пов'язаних з емоційним інтелектом, однак певні ситуації чи труднощі можуть суттєво впливати на її успіх.

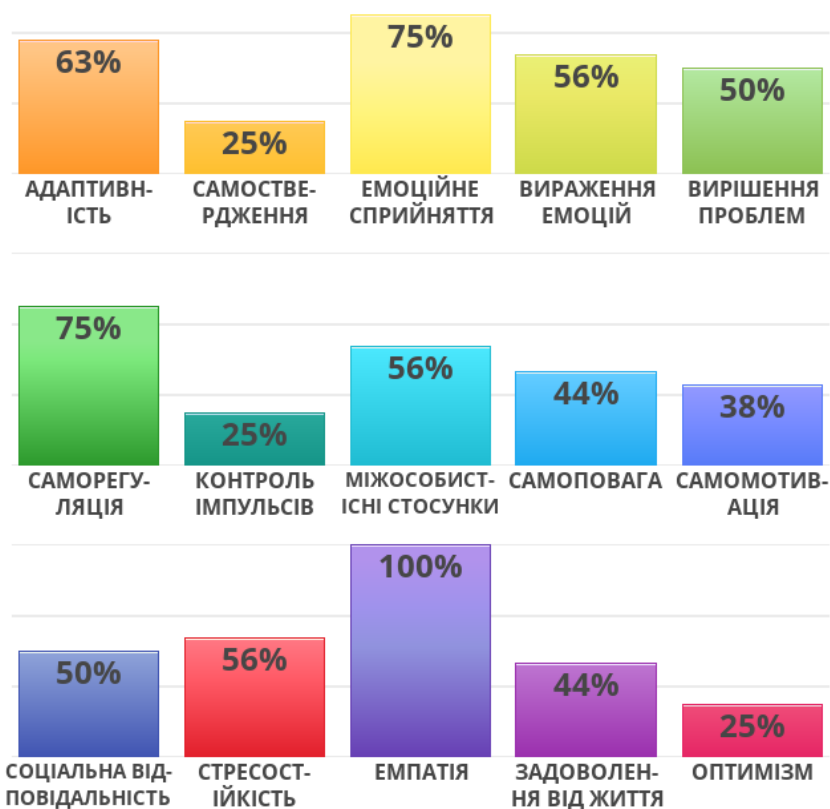


Рис. 1.10. Приклад результатів проходження тесту на емоційний інтелект (середній рівень)

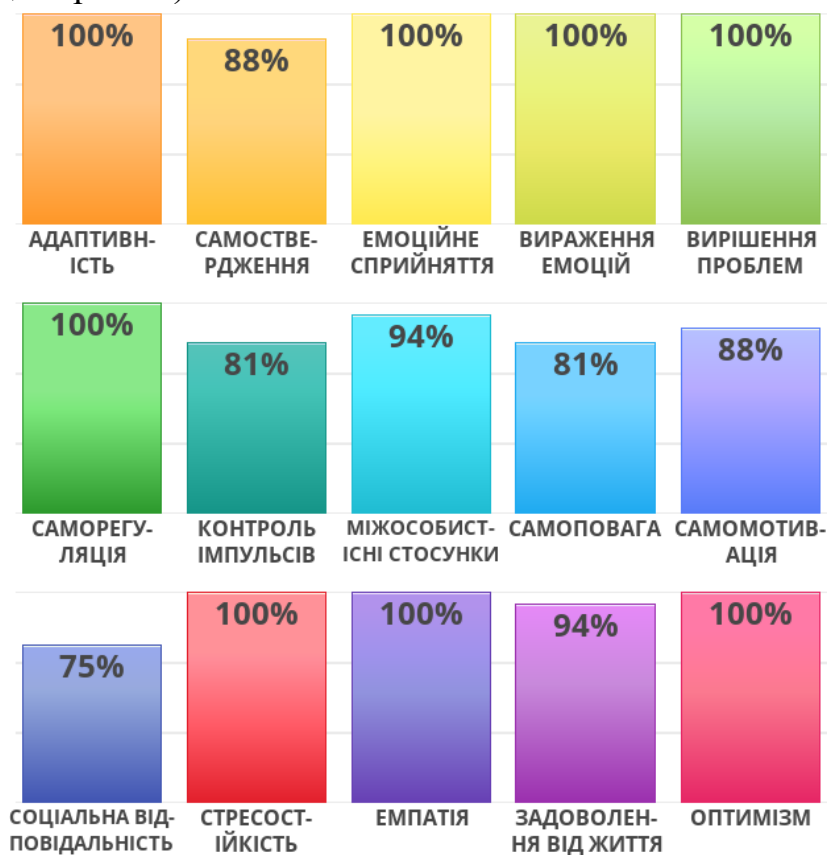


Рис.1.11 Приклад результатів проходження тесту на емоційний інтелект (високий рівень)

Подібні результати показують, що рівень емоційного інтелекту респондента значно вищий за середній показник. Він успішний у сферах, пов'язаних з емоційним інтелектом, і що може сприймати та використовувати свою та чужу емоційну інформацію в найоптимальніший спосіб; почувається впевнено і невимушено, коли стикається з емоційними труднощами, і легко справляється з ними. Люди з такими високими показниками часто знають, що вони мають значні переваги перед іншими, коли мова йде про розуміння та вирішення емоційних питань. Крім того, саме до них звертаються всі друзі та знайомі, коли потребують емоційної підтримки чи поради.

Щоб конкурувати в сучасній багатій на технології глобальній економіці, зацікавлені сторони постійно погоджуються з тим, що працівники та студенти повинні вміти вирішувати складні проблеми, співпрацювати та добре спілкуватися з іншими, самостійно здобувати нові навички та інформацію та адаптуватися до умов, що швидко змінюються. Ці широкі когнітивні та емоційні здібності часто називають навичками XXI століття. Багато термінів, які використовуються для опису навичок XXI століття, не обов'язково є унікальними лише для цього століття, і це саме ті здібності, які працівникам і студентам завжди були потрібні, щоб бути компетентними та продуктивними.

Навички у сфері освіти та педагогіки включають в себе жорсткі навички, які можуть бути вивчені, вдосконалені та оцінені. Водночас, м'які навички, такі як комунікація, емпатія, співпраця та адаптованість, також важливі для вчителів, оскільки вони допомагають створити позитивне навчальне середовище, встановити зв'язок зі студентами та співпрацювати з батьками та колегами. Тому успішний вчитель потребує як жорсткі, так і м'які навички для ефективної роботи в сфері освіти.

Висновки до першого розділу

Аналіз психолого-педагогічної літератури, нормативних джерел освітнього законодавства України та Європейського Союзу щодо засад визначення м'яких навичок майбутнього вчителя та їх формування в професійній підготовці дав можливість дійти таких висновків.

Розрізняють жорсткі, професійні знання та уміння «hard skills» та м'які або соціальні навички «soft skills», які з погляду вимог до сучасного фахівця є рівнозначно важливими для його успішної роботи та життя.

В європейському освітньому просторі спершу з'явилося поняття «ключові компетенції», коли у 2006 році був прийнятий документ з переліком основних компетенцій сучасного працівника, потрібних для особистого розвитку, активної участі у громадському і соціальному житті - Європейська рамка «Ключові компетенції для навчання впродовж життя». Саме нею визначаються необхідні соціальні навички та наскрізні уміння, а саме: вміння вчитися, ініціативність, підприємливість, культурна самосвідомість, критичне мислення, творчість, ініціативність, вирішення проблем, оцінка ризику, прийняття рішень та конструктивне управління почуттями.

Протягом 2006-2023 років список ключових навичок XXI століття зазнавав змін, що пов'язане з науково-технічним поступом та змінами в суспільстві. Останні зміни стосуються перспектив основних якостей здобувача освіти 2030 року. Серед них навички сприймати складні виклики та розвиток особистості в цілому, цінуючи спільне процвітання, стабільності та добробуту, на когнітивних, здоров'язбережувальних та соціально-емоційних засадах, включаючи грамотність, цифрову грамотність і обчислення даних, фізичне та психічне здоров'я, мораль та етику.

На основі опрацювання джерел ми виділяємо такі м'які навички, необхідні для вчителя: комунікація, лідерські здібності, креативність, співпраця, організаційні навички, комунікативні навички, емоційний інтелект, критичне мислення, адаптивність та впевненість у собі.

РОЗДІЛ 2. НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОСВІТНЬОГО КОУЧИНГУ

2.1. Сутність та методи технології коучингу

В сучасному світі провідним став принцип освіти протягом життя. Коли йдеться про безперервну освіту фахівця, що поєднує формальну і неформальну освіту, нові технології особистісного зростання допомагають удосконалити традиційні освітні підходи.

Однією з технологій розвитку особистості, яка отримує все більше поширення, є коучинг. Згідно із визначенням Міжнародної федерації коучингу (ICF), коучинг – це партнерство з клієнтами, яке провокує творчий процес мислення, що надихає їх для найповнішого розкриття особистого та професійного потенціалу (<https://www.icf-ukraine.org/>).

Академія коучингової майстерності трактує коучинг як методику, яка використовує набір поведінкових технік та питань, у процесі якого приймають участь двоє – коуч і клієнт. Завдяки коучингу клієнт може усвідомити свої потреби, поставити мету і знайти шляхи її досягнення, покращити успіхи та кар'єру, а головне – знайти і усунути обмежувальні переконання, сумніви, страхи, які не дають рухатися вперед, пізнати свої сильні сторони, особливості та потреби.

Коучинг в сучасному розумінні має невелику історію – починаючи з 1970-х років від ідей в тренерській роботі, описаних У. Тімоті Голві (засновник The Inner Game® і широко визнаний хрещений батько поточного коучингового руху) в книзі «Внутрішня гра в теніс» [62] і перенесених в сферу бізнесу іншими авторами, і до 2000-х років, коли в США з'явилася Міжнародна федерація коучингу [65].

Замість того, щоб зосереджуватися на покращенні своєї спортивної техніки, Тім Голві (Gallwey) почав з розуміння того, що «кожна гра складається з двох частин: зовнішньої гри та внутрішньої гри». Перша

грається проти суперників на майданчику, але друга – це битва всередині нас, коли ми намагаємося подолати невпевненість у собі та тривогу. Саме цю, внутрішню гру часто виграють або програють ще до того, як вдарять м'яч.

Революційний підхід Т.Голві, побудований на фундаменті дзен-мислення та гуманістичної психології, навчає, як розвинути концентрацію, працювати над своєю майстерністю гри та допомагає позбутися шкідливих звичок. Для спортсмена виграна «внутрішня гра» вчить довіряти собі на майданчику та зберігати ясність розуму протягом усього матчу, що дасть явну психологічну перевагу над суперником.

Технологія коучингу здебільшого досліджувалася зарубіжними науковцями у бізнес сфері (С. Дуглас та У. Морлей, П. Зеус, Дж. О'Коннор, Р. Хадсон, М. Емітер і Д. Ролкер, Р. Вітерспун і Р. Вайт та ін.). Дж. О'Коннор досліджував сутність та наукову основу коучингу. Він також описав використання коучингу через нейролінгвістичне програмування. Вчені П. Зеус, Дж. Вітмор та інші виокремлювали основні види коучингу: лайф коучинг, бізнес коучинг та адміністративний коучинг. Л. Вітмор виокремлювала коактивний коучинг, що включає такі елементи як: географія, культура, демографія, командний коучинг, сімейний коучинг. Т. Голві та Дж. Вітмор крім бізнес коучингу, впроваджували спортивний коучинг. Х. Пейдж, М. Чідіак, С. Колінс, Р. Кілбург займалися питанням адміністративного коучингу. Ф. Флочес, Дж. Олала розробляли онтологічний коучинг або коучинг буття. М. Селігмен досліджував коучинг позитивної психології (за Т. Боровою) [3]. В освітній сфері спеціальні дослідження з'явилися пізніше і продовжують розвиватися.

В Україні діють громадські об'єднання такі як Академія коучингової майстерності, Міжнародної Академії професійного коучингу, українське відділення Міжнародної коучингової федерації ICF (International Coaching Federation, ICF). Подібні організації збирають професійних коучів, навчають нових спеціалістів та популяризують коучинг. Як

відзначено, станом на 2023 р. членами ICF Ukraine є 343 професійних коучів-членів, серед яких 7 спеціалістів мають рівень МСС (майстер), 107 – рівень РСС (професіонал) і 109 – рівень АСС (початківець) за даними ICF (на серпень 2023). [39]

Водночас зі збільшенням тих, хто проходить професійну сертифікацію як коуч, зростає і кількість досліджень коучингу в Україні. Одним із перших видань, представлених українськими авторами для коучингу, став посібник «Основи коучингу» О. О. Нежинської та В. М. Тименко [28].

Досить часто професійними коучами стають практичні психологи, котрі прагнуть розширити свої компетенції до можливостей працювати як помічник в особистісному розвитку та кар'єрному зростанні. Це має сенс, адже сфери психології і коучингу дуже близькі. Але потрібно розуміти, що близькість цих сфер – відносна, тому ідеї К.Юнга, А.Маслоу та інших психологів гуманістичної теорії є в основі коучингу, але реалізуються за іншим алгоритмом. Головним застереженням в коучингу є правило: коуч не працює з патологічними станами та психологічними проблемами.

Коучинг – це робота над собою під керівництвом тренера, який допомагає розібратися в цілях і шляхах їх досягнення [22].

Як зазначає О. Нежинська, сутність методу коучинга полягає в тому, що учень (гравець) вже володіє всіма необхідними ресурсами для вирішення поставленого перед собою завдання, а коуч тільки створює необхідні умови для того, щоб допомогти йому структурувати певним чином інформацію у його свідомості. На підставі чого, сам учень (гравець) знаходить унікальне рішення для вирішення власного завдання або конкретної ситуації. [29]

За не досить довгий час свого існування коучинг увібрав у себе різноманітні ефективні техніки, інструменти та прийоми. Виділяють основні техніки коучингу в складі його методики: слухання, навідне перефразування, запитання, уточнення.

Слухання не обмежується простим мовчанням; це про активну реакцію на слова і поведінку клієнта. Слухання, подібно до створення дзеркала,

відображає його внутрішній світ, допомагаючи рости та діяти. Правильне слухання спонукає до висловлення думок. Воно легше, коли ви повністю занурені у спілкування, відчуваючи його всі аспекти, і коли в голові відсутні зайві міркування. Під час слухання, важливо усвідомлювати те, що клієнт може не висловлювати чи не розуміти. Застосовують методи повтору, уточнення та вираження, використовуючи також інтуїцію та емпатію.

Нульовий рівень слухання відбувається, коли ви фактично не слухаєте іншу людину, а думаєте тільки про свої власні думки. Це може стати перешкодою в побудові контакту з клієнтом. Перший рівень слухання - це інформаційний, коли ви уважно слухаєте слова іншої людини, але контакт залишається поверхневим. Другий рівень - глибинний, дозволяючи сприймати емоційні нюанси та сутність того, що сказано. Ці нюанси передаються на невербальному рівні, тому важливо бути уважним до невербальної інформації. Третій рівень - емпатичне слухання, включає в себе відчуття настрою, бажань та емоцій клієнта, що робить його найглибшим рівнем розуміння та контакту. Що ми можемо почути в бесіді з клієнтом при емпатичному слуханні: істинні бажання; істинні, нагальні потреби; почуття; приховану мотивацію; одкровення; протиріччя; недомовленість; відчуття боргу або примусу; спосіб мислення; контекст, в якому перебуває клієнт.

Навідне перефразування. Важливим моментом є впровадження в процес проведення коучингу техніки парафраз, повторення або інтерпретації, коли та сама ситуація проговорюється іншими словами іншою людиною і дає можливість подивитися на проблему по-іншому.

Запитання . Однією із важливих умов і сутністю технології коучингу є постановка заданих у слухний момент запитань, як їх ще часто називають «сильних запитань». Для того, щоб себе пізнати, варто лише запитати, адже правильно поставлене питання може вирішити проблему або допомогти з ідеями.

Уточнення. Уточнення відбувається задля побудови плану дій за допомогою різних питань:

- Чому саме це рішення?
- Як ти цього досягатимеш?
- Де ти можеш узяти більше інформації?
- Що зробиш насамперед?
- Що може піти не так?
- А якщо щось піде не так, як себе підстрахуєш?

Коли людина сама будує план дій, у неї з'являється відповідальність.

У підсумку коучингової бесіди обов'язково визначають сильні сторони клієнта та області його подальшого розвитку.

Окрім опанування основ методики проведення коучингу, коуч має вміло використовувати основні інструменти коучингу. До них відносять такі: техніка «Колесо балансу»; модель GROW; стратегія Уолта Діснея; піраміда Роберта Ділтса; техніка шкалювання та ін. Детальніше суть інструментів коуча представлені на сторінці <https://goal-life.com>.

Технологія коучингу має в своєму арсеналі різноманітні допоміжні техніки (прийоми) у коучинговому процесі: використання метафор; метафоричні асоціативні карти; техніка «воронка запитань»; техніка «картезіанські запитання»; техніка «SMART» (визначення критеріїв задач); модель SWOT тощо. Використання інструментів та прийомів завжди підпорядковане провідній меті занять коучингом.

Основна ідея коучингу полягає в допомозі клієнту у подоланні власних, внутрішніх перешкод. Керол Двек, професор психології Стенфордського університету, виділяє два основних способи мислення: фіксоване (fixed mindset) та мислення зростання (growth mindset). Вона вважає, що «всі ми маємо власне фіксоване мислення. Коли ми стикаємося з труднощами, отримуємо критику або поступаємося погано порівняно з іншими, ми можемо стати невпевненими або захищатися, що гальмує розвиток. Наше робоче середовище також може бути сповнене фіксованого мислення. Компанія, яка грає в гру талантів, ускладнює людям практику мислення та поведінки, спрямованої на розвиток, наприклад обмін інформацією,

співпрацю, інновації, пошук відгуків або визнання помилок.» [66]. Мислення зростання не ототожнюється з позитивним настроєм або гнучкістю мислення, не оцінюється лише за старання, але за результат та прогрес.

Коли йдеться про коучинг, який використовується для підвищення ефективності працівників та їх особистісного зростання, важливим є встановлення єдиної політики в організації, де будуть цінуватися прояви мислення зростання.

2.2. Можливості коучингу як технології формування м'яких навичок

Будучи одним із провідних авторів і піонерів у світі професійного спорту, Тім Голвей протягом 30 років впроваджував підхід «Внутрішня гра» в організації, які шукали кращих способів управління змінами. Внутрішня гра надає засоби для розвитку та зміни корпоративної та інституційної культури. Число провідних глобальних організацій, які включили навчання та мислення The Inner Game у свій спосіб буття, демонструють потенціал і силу цінності роботи та її впливу. Такі компанії, як Apple, AT&T, Coca-Cola, IBM, Rolls Royce і Xerox, відчули надзвичайний вплив і результати [75].

Невдовзі після цього Тіма Голві попросили допомогти IBM змінити переважаюче корпоративне ставлення «ми все знаємо» до організації, що навчається та коучингує. Потім методи внутрішньої гри були використані в програмі розвитку лідерства Apple Computer Company. А в 1990-х роках методи внутрішньої гри використовувалися для навчання більшості топ-менеджерів компанії Coca-Cola тому, як тренувати та розвивати навички своїх робочих команд, і зрештою рухатися до організації, яка навчається [75].

Нині коучинг є визнаною у світі технологією плекання лідерства та підвищення продуктивності. Також коучингові технології добре зарекомендували себе у використанні психологами для подолання синдромів самозванця та професійного вигоряння, що безсумнівно приводить до стресу та зниження ефективності фахівця.

Тім Вокер є американським викладачем, який живе у Фінляндії і є автором книги «Навчай як Фінляндія: 33 прості стратегії для веселих класів». У своїй статті на тему стресу американських вчителів, який є диспропорційним і виснажує їх, Тім зазначає, що «46% учителів у США

кажуть, що вони щоденно відчують багато стресу — це більше, ніж повідомляють лікарі країни, і це найвища серед інших професійних категорій, нарівні з медсестрами». Такий високий рівень стресу пов'язують із надзвичайно насиченим навчальним графіком в парі з іншим фактором: великою кількістю професійних вимог [79]. Як говориться у книзі, вчителі стурбовані необхідністю здійснювати постійний потік нових ініціатив, таких як впровадження навчальних програм та тестування, а школи очікують багато від своїх вчителів, не забезпечуючи їм достатньої підготовки та часу протягом навчального дня для виконання своїх численних ролей і обов'язків. Врешті, вимоги дотримання стандартів виснажують вчителів фізично та розумово, а також обмежують творчий потенціал [76].

Нині в Україні умови роботи вчителів максимально ускладнені, насамперед у зв'язку з війною. Тож, виклики і труднощі, знайомі як американським, так і українським вчителям, зростають в рази. Як справедливо вважає вітчизняний науковець Т. Бондар, розвиток такої компетенції як «резильєнтність» учасників освітнього процесу, є тим інструментом, який може допомогти в сучасних умовах воєнного часу зберігати та відновлювати свою ресурсність, легше долати наслідки стресових ситуацій, фізичних та психологічних перевантажень [1]. У виявленні компетенції передбачають п'ять складових резильєнтності:

1. Загальна оптимістична налаштованість (наявність позитивного погляду й позитивного бачення свого майбутнього, ідея М.Селігмана (1998) про «навчений оптимізм»).
2. Орієнтація на рішення (здатність передбачати проблеми, брати їх під контроль і бути активним у пошуку рішень; передбачає демонстрацію здорового судження та переосмислення своїх думок від проблем до результатів).
3. Індивідуальна відповідальність (пов'язана з ідеєю внутрішнього локусу контролю).
4. Відкритість і гнучкість (здатність впоратися з неоднозначними

ситуаціями, бути відкритими й гнучкими, змінювати напрям думок і дій, коли це необхідно, вчитися на попередніх проблемах і помилках та співчувати іншим).

5. Управління стресом і занепокоєнням (знання стресорів та передбачення стресових подій і боротьба з їх симптомами) [цит. за: 1].

Дві останні якості особливо варто тренувати – не лише у контексті швидкої допомоги собі чи близьким у стресових ситуаціях (використання копінгстратегій, технік заспокоєння, «заземлення», практик уважності і майндфулнес, арт-терапії тощо), але й долучаючись до програм, зорієнтованих на довготривалу перспективу (розвиток емоційного інтелекту, опанування методів ненасильницького спілкування, використання у школах СЕЕН [71], формування позитивного підходу до життя, розвиток критичного мислення і дивергентності тощо).

Вчителі перебувають у високому стресовому напруженні постійно. «Чим більше вчителі знають, як добре виконувати свою роботу, — зазначається у звіті LPI, — тим більше вони відчують почуття власної ефективності й отримують задоволення від викладання». Дійсно, одна з речей, які, потрібні людям для того, щоб відчуття щастя, це «бути вправними в будь-якій справі, за якою людина витрачає свої дні», або, іншими словами, відчуття майстерності. В умовах, коли школи швидко приймають нові навчальні програми, це змушує педагогічних працівників почуватися некомпетентними. «потрібні роки, щоб стати справді хорошим у чомусь, щоб розвинути *відчуття компетентності*». [79]

Педагогіка партнерства - це важлива галузь педагогічної науки, яка досліджує взаємодію між учнями та вчителями, спираючись на принципи рівності та співпраці. Значна кількість науковців працюють у галузі педагогіки партнерства та публікують свої дослідження та монографії. Важливо зауважити, що ця область активно розвивається, і нові дослідження та монографії з'являються регулярно. В Україні питання партнерського навчання та взаємодії в освіті піднімали в своїх працях А. Марущак, О.

Савченко та ін. Педагогіці партнерства присвятили свої праці зарубіжні вчені - David Johnson (кооперативне навчання та педагогіка партнерства); Lynne Cook (принципи співпраці в освіті на засадах педагогіки партнерства); Roger T. Johnson і David W. Johnson - дослідники, які зробили значний внесок у галузь кооперативного навчання та співпраці в освіті.

Освітній коучинг є однією з технологій, яка підтримує принципи педагогіки партнерства, яка ставить акцент на співпрацю та взаємодію між вчителем і учнем, де обидві сторони беруть активну участь у навчальному процесі. Освітній коучинг спрямований на поліпшення якості освіти шляхом підтримки та розвитку педагогічних працівників, а також розвитку їхньої професійної компетентності.

Ми виокремили спільні риси освітнього коучингу та принципів педагогіки партнерства, які, на наш погляд, полягають в наступному:

1. Співпраця та партнерство: В обох підходах акцент робиться на взаємодії та співпраці між вчителем (або учителем) і учнем (або педагогічним працівником). Освітній коуч виступає як партнер вчителя /учня і надає підтримку, створюючи позитивне навчальне середовище.

2. Активна роль учасників: В обох випадках студенти і вчителі активно взаємодіють та беруть активну участь у навчанні та самовдосконаленні. Освітній коуч допомагає вчителю самостійно вирішувати проблеми та розвивати свої навички.

3. Індивідуальний підхід: Педагогіка партнерства та освітній коучинг розглядають кожного учня чи педагога як унікальну особистість зі своїми потребами та можливостями. Освітній коуч допомагає вчителю розробляти індивідуальні підходи до навчання та професійного розвитку.

4. Активне слухання та емпатія: В обох підходах важливо активно слухати та розуміти потреби, думки та почуття учнів чи вчителів. Освітній коуч використовує навички активного слухання та емпатії для підтримки вчителя.

5. Розвиток навичок: Як у педагогіці партнерства, так і в освітньому коучингу відбувається акцент на розвиток навичок учнів або вчителів. Освітній коуч допомагає вчителю вдосконалити свої педагогічні навички та досягти своїх навчальних цілей.

Загалом, освітній коучинг використовує принципи педагогіки партнерства для підтримки та розвитку педагогічних працівників, створюючи сприятливе навчальне середовище, де взаємодія та співпраця є ключовими елементами навчання та розвитку.

На сьогодні помітно зростає увага до вивчення коучингу як курсу в закладах вищої та післядипломної освіти. Так, наприклад навчальна дисципліна «Коучингові технології в освіті» запроваджена у Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С. Сковороди. [46]. В програмі вивчаються два розділи: 1) філософія, принципи, види коучингу та 2) коучинг в освіті. Теми, що розкриваються в курсі, присвячені історії, принципам коучингу, використанню коучингу в управлінській діяльності закладом освіти, базові коуч-компетенції та ролі педагога, комунікативні техніки та інструменти коучингу тощо.

У Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського у підготовці магістрів з 2020 року запроваджена вибіркова навчальна дисципліна «Коучинг в освіті». Програма спрямована на ознайомлення з методами та техніками педагогічного коучингу задля побудови партнерських відносин у суб'єкт-суб'єктній взаємодії.

Дослідницею освітнього коучингу В. Сидоренко запропоновано спецкурс «Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи», розроблений для тематичних курсів підвищення кваліфікації за напрямом «Педагогічні, науково-педагогічні працівники та керівники закладів освіти» галузі знань «01. Освіта». Спецкурс призначений насамперед для вчителів, науковців, працівників вищих закладів освіти, керівників загальноосвітніх навчальних закладів та установ системи загальної середньої освіти, а також усіх, хто

цікавиться питаннями професійного саморозвитку й самореалізації педагога Нової української школи.[43]

Селф-коучинг описано як одну з технологій підготовки педагога Нової української школи, творчого, з інноваційним типом мислення, умотивованого, компетентного. Технологія педагогічного самонаставництва, професійної самореалізації і самовдосконалення, яка ґрунтується на прийнятті педагогом відповідальності за власні думки, дії, розвиток власного професіоналізму, педагогічної творчості і майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією. Матеріал спецкурсу розроблено відповідно до формули компетентнісного підходу ЗУНМЦ (знання – уміння – навички – способи мислення – цінності). Кожна тема вміщує рубрики «Це треба знати», «Це треба вміти», «Цим треба володіти». Детально описано технології педагогічного селф-коучингу: ДСР «добре сформульований результат», «S.M.A.R.T», «Стратегія (коло) творчості Волта Діснея», «Портфоліо селфкоуча», «Самокоучинг», «EMDR – зміна емоційного стану». Серед запропонованих технік – «Моя професійна мета», «Рефреймінг професійних проблем», «Уявний наставник», «Сім кроків до професійного самонаставництва й успіху». Авторкою розроблено чек-листи для розвитку ключових компетентностей педагога Нової української школи: «Мої професійні звички», «Основні «поглиначі» часу», «Чек-лист професійного саморозвитку й самореалізації педагога» [43].

Гичко Ю.В. в своїй дисертаційній роботі запропонувала авторську програму формування емоційної компетентності на засадах використання технологій коучингу у майбутніх психологів. Програма коучингу складається з 12 занять, розділених на дві коучсесії: заняття 1 «Знайомство. Діагностика, анкетування емоційної компетентності»; заняття 2 «Визначення стратегії і перспектив»; заняття 3 «Демонстрація навичок»; заняття 4 «Аналіз і пошук нових ресурсів»; заняття 5 «Список можливостей»; 6 заняття «План дій, розподіл відповідальності, система мотиваційних заходів»; заняття 7 «Взаємодія з оточуючими: пізнання оточуючих»; заняття 8 «Розуміння себе

через зворотний зв'язок»; заняття 9 «Вплив на оточуючих»; заняття 10 «Відносини з оточуючими»; заняття 11 «Управління емоціями»; заняття 12 «Аналіз результатів коучингу». Програма передбачає проведення трьох занять на тиждень тривалістю по 2 години. Загальна кількість годин – 24 (4 тижні).[5, с. 159]

Актуальність розвитку м'яких, або соціальних навичок (soft skills) обумовлена тим, що на сучасному етапі суспільного розвитку, що характеризується динамічними інноваційними процесами, змінюється погляд на професіограму фахівця. Тому пріоритетом є підготовка конкурентоспроможних фахівців, спрямованих на професійну успішність. Концепція формування політики розвитку Soft Skills передбачає не тільки традиційну модель освіти, але й інтегровану.

Висновки до другого розділу

Коучинг як професійна технологія допомоги особистості розуміє під собою методи і прийоми спільної роботи коуча і клієнта по знаходженню шляхів розв'язання проблем та планування подальших дій. Стратегія коучингу ґрунтується на засадах гуманістичної психології та віри в можливості людини з саморозвитку і самоудосконалення. Коуч нині – це професія, і профілі діяльності коуча можуть бути досить різноманітними – лайф-коучинг, бізнес-коучинг, спортивний коучинг тощо. На сьогодні поширюється новий вид коучингу – освітній або педагогічний. Освітній коучинг передбачає застосування коучингових підходів, методів та інструментів в освітньому процесі. Поряд з тим, вищий щабель для коуча – ментор-коучинг, тобто навчання майбутніх коучів, їх професійна підготовка.

Коучинг як ефективна технологія підготовки і виховання спортсменів була запропонована Т.Голві, і з того часу його ідеї активно розвивалися. Основний принцип коучингу – самостійні зусилля людини по досягненню цілей можуть бути актуалізовані за допомогою спеціальних питань коуча, а

також додаткових інструментів, призначенням яких є подолання внутрішніх, психологічних бар'єрів.

В коучингу використовуються різноманітні інструменти та методики для підтримки особистісного та професійного розвитку клієнта. Деякі з основних інструментів в коучингу включають: постановку мети (методики SMART і GROW); активне слухання (здатність коуча слухати уважно та сприймати не лише слова, але й емоції, тон голосу та інші сигнали); сильні питання (спрямовані на розширення розуміння ситуації та виявлення нових перспектив); техніка «Колесо балансу» (графічний метод для оцінки та візуалізації рівня розвитку різних аспектів життя чи роботи); моделювання успіху (розгляд та аналіз прикладів успішного вирішення аналогічних ситуацій чи досягнення поставлених цілей); свідоме планування дій (метод «Лінія часу», «стратегія Волта Діснея») рефлексія; SWOT-аналіз, графічні методи (використання схем, ментальних карт, діаграм та інших візуальних інструментів для ясного представлення інформації).

Ці інструменти допомагають коучам сприяти розкриттю потенціалу клієнтів, визначенню цілей та розробці стратегій досягнення успіху в різних аспектах їхнього життя чи кар'єри. Усі інструменти та методи коучингу можуть бути застосовані в освітньому коучингу і бути ефективними для формування м'яких навичок майбутнього учителя.

РОЗДІЛ 3. АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ М'ЯКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ НА ОСНОВІ ТЕХНОЛОГІЇ «ОСВІТНІЙ КОУЧИНГ»

3.1 Програма формування м'яких навичок майбутніх учителів засобами освітнього коучингу

Кафедрою педагогіки Криворізького державного педагогічного університету розроблено сучасну практико-орієнтовану сертифікатну програму «Педагогічний менеджмент», яка пропонує здобувачам широкий спектр систематизованих знань з теорії і практики освітнього менеджменту та педагогічного коучингу, а також формує сучасну систему поглядів та спеціальні практичні навички у галузі педагогічного маркетингу. Одною із складових програми є навчальна дисципліна: «Педагогічний коучинг» [32]. Успішне опанування сертифікатної програми дозволяє отримати відповідний сертифікат, а також для студентів Університету інформація про опанування сертифікатною програмою може бути зазначеною в додатку до диплому про вищу освіту.

Змістові напрями програми зорієнтовані на створення у здобувачів освіти ситуацій успіху шляхом опанування технології коучингу як технології розкриття потенціалу; використання комунікативних технологій в освітньому процесі; формування комунікаційної, мовленнєвої, емоційно-етичної компетентностей; розвиток власних здібностей, формування прагнення до самореалізації в професійній діяльності.

Результатом опанування програми є комплекс сформованих soft skills як набору важливих життєвих навичок, необхідних для досягнення особистих та професійних цілей. Програма пропонує опанувати практичні інструменти та алгоритми розвитку навичок самоаналізу, самоконтролю, управління емоціями, постановки цілей, підвищення власної ефективності та командної результативності. познайомитися з найбільш ефективними методиками

коучингу для покращення продуктивності своєї діяльності та особистого життя.

Метою сертифікатної програми є зокрема такі аспекти професійної компетентності майбутнього педагога: опанування практичними інструментами та алгоритмами розвитку навичок самоаналізу, самоконтролю, управління емоціями, комунікаціями, постановки цілей, підвищення особистої та професійної педагогічної самоефективності та командної результативності; опанування інноваційних можливостей коучингу як системи ефективної міжособистісної взаємодії, реалізації соціального та особистісного потенціалу учасників освітнього процесу з метою отримання максимально ефективного результату.

Одне з завдань програми - ознайомлення учасників з особливостями діяльності коуча, включаючи виявлення особистісного потенціалу, використання ресурсів для досягнення успіху, оптимізацію дій для максимального результату. Курс також охоплює освоєння технологій коучингу та їх адаптацію до завдань освітнього процесу, спрямованого на самонавчання та професійний розвиток.

Орієнтуючись на наявні засади сертифікатної програми нами було розроблено програму формування м'яких навичок майбутніх учителів засобами освітнього коучингу, в якій представлено наше бачення змісту цієї роботи у процесі професійно-педагогічної підготовки з урахуванням цілей та очікуваних результатів навчання.

У проектуванні змісту програми ми виходили з розуміння, що освітній коучинг – це процес підтримки та розвитку педагогічних працівників, який базується на принципах коучингу. У цьому контексті "коуч" (або освітній коуч) виступає як спеціаліст, який надає підтримку вчителям, вихователям, адміністраторам та іншим педагогічним працівникам з метою досягнення їхніх професійних цілей та покращення якості навчання і виховання.

В програмі пропонуємо такі теми практичних занять:

Тема 1. Вступ у коучинг. Чому освітній коучинг затребуваний. Що заважає розвитку soft skills вчителя. Користь освітнього коучингу в формуванні м'яких навичок вчителя. Модель /образ успішного вчителя / ідеал /кар'єра мрії. Інструменти оцінки сформованості soft skills вчителя.

Тема 2. Визначення необхідних софт скіллс вчителя. Інструменти для визначення соціальних компетентностей. Опитувальник для формування ідеального образу вчителя. Кар'єра мрії. Робота з життєвим покликанням вчителя та особистісними цінностями. Інструмент зв'язку ідеального образу вчителя з талантами та цінностями вчителя.

Тема 3. Подолання внутрішніх перешкод (у досягненні цілей). Подолання внутрішніх обмежень. Що таке «синдром самозванця». Модель професійного куба. Інструменти оцінки та виявлення внутрішніх перешкод. Розробка плану подолання перешкод.

Тема 4. Аудит м'яких навичок та їх трансформація. Інструмент «Колесо балансу». Пошук інформації про soft skills та самодіагностування. Тест «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей" (за Б.О. Федоришиним)". Складання індивідуального плану розвитку.

Тема 5. Робота з розвитку soft skills. Чому soft skills важливі для успішної роботи вчителем. Найбільш потрібні м'які навички. Проведення оцінки особистісних якостей за допомогою інтерв'ю з компетенцій. Тест на емоційний інтелект (EI).

Тема 6. Розробка стратегії розвитку soft skills. Оцінювання вміння вести переговори та відстоювати свою думку. Як говорити з батьками/роботодавцем / адміністрацією. Стратегії розвитку уміння вести переговори.

Тема 7. Вироблення практичних навичок.

Тема 8. Планування наступних кроків з формування soft skills.

Тема 9. Стресостійкість та емоційне вигорання. Поняття «стресостійкість». Що таке емоційне вигорання вчителя, його наслідки. Діагностика, аналіз причин емоційного вигорання. Розробка стратегії виходу зі стану вигорання.

Тема 10. Вихід на новий рівень (підвищення soft skills). Чек-лист аудита soft skills. Як підвищити рівень soft skills. Типові ситуації в освітньому коучингу та як з ними працювати.

Коучинг більше *допомагає* вчитися, ніж навчає. Базовий принцип коучингу - це віра в потенціал людини.

Основна мета коучингу - взаємодіяти таким чином, щоб сприяти зростанню та розвитку учня, спираючись на його потенціал, таланти, сили.

Основне завдання – допомагати учням вчитися активно та свідомо, підтримувати їх намір самостійно набувати знань, сприяти тому, щоб вони могли максимально використати свій потенціал, розвивати навички, краще виконувати свої навчальні обов'язки та в результаті – досягати бажаних результатів.

Коучинг починається з визначення цілей, а лише потім досліджується потенціал для її досягнення, можливі ресурси та конкретні дії. Коуч допомагає поставити цілі та правильно їх сформулювати. Багато основоположних принципів коучингу можуть бути успішно задіяні у педагогіці.

Основні характеристики освітнього коучингу:

Співпраця та партнерство: Освітній коуч співпрацює з педагогічним працівником як партнер, а не як начальник чи керівник. Вони разом вирішують питання і створюють стратегії для досягнення навчальних та професійних цілей.

Активне слухання та питання: Коуч використовує активне слухання та поставлення питань для допомоги педагогічному працівнику розкрити свій потенціал та знайти власні відповіді на питання.

Цільове спрямування: Основною метою освітнього коучингу є досягнення певних цілей, які визначаються педагогічним працівником. Ці цілі можуть бути пов'язані з поліпшенням уроків, ефективністю управління класом, професійним розвитком тощо.

Рефлексія та вдосконалення: Коуч допомагає педагогічному

працівнику проводити рефлексію над своєю роботою та шукати способи для вдосконалення професійних навичок.

Системний підхід: Освітній коучинг може охоплювати різні аспекти роботи педагогічного працівника, включаючи навчання, взаємодію зі студентами, співпрацю з колегами та інші аспекти професійної діяльності.

Довгостроковий підхід: Освітній коучинг може бути довгостроковим процесом, спрямованим на послідовний розвиток педагогічного працівника протягом тривалого часу.

Фундамент коучингу у системі освіти становлять такі основні принципи:

- Учень за замовчанням є творчою, цілісною особистістю та має відповідні ресурси.
- Постановка завдання походить від учня
- Відносини між учителем-коучем та учнем - це цілеспрямоване партнерство.

Компетенції вчителя-коуча.

Вчитель – коуч намагається зрозуміти поточну ситуацію, ставить запитання та активно слухає; прагне з'ясувати, що заважає учневі у досягненні мети, та допомогти йому в усвідомленні та дослідженні перешкод; ставить запитання та використовує інші методи, які провокують учня до пошуку рішень; допомагає у аналізі можливостей.

Компетенції учня. Учень:

- досліджує ситуацію та своє ставлення до неї;
- вивчає свої внутрішні та зовнішні перешкоди;
- вибирає можливості для подолання перешкод;
- аналізує можливості, вибирає конкретний варіант та складає план дій.

Процес коучингу складається з кількох етапів:

постановка мети,

усвідомлення її реальності,

аналіз необхідних складових успіху, наявних можливостей,

визначення шляхів досягнення мети,
вибір стратегії дій, вкладених у досягнення мети,
моніторинг досягнення мети,
аналіз результатів.

Сучасний вчитель повинен бути коучем, щоб на кожному з цих етапів допомагати дитині планувати свої дії та розподіляти ресурси. Один з основних принципів коучингу говорить, що кожна людина від початку має всі необхідні ресурси. Вчитель має володіти технологіями, які допомагають ці ресурси активізувати та направити у потрібне русло. У коучингу існують різні інструменти застосування.

Освітній коучинг може бути корисним і ефективним інструментом для підвищення якості освіти та професійного розвитку педагогічних працівників, сприяючи їхньому особистому і професійному зростанню.

3.2. Методичні рекомендації щодо застосування технології освітнього коучингу для формування м'яких навичок вчителів у професійній підготовці

Реалізація програми формування м'яких навичок майбутніх учителів потребувала добору відповідного змісту, форм, методів та інструментів організації освітнього процесу. Оскільки в Україні напрацьовано певний досвід, на основі аналізу запроваджених у Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С. Сковороди (Коучингові технології в освіті); Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського (Коучинг в освіті); Національний університет біоресурсів і природокористування України (Life-Coaching); Криворізькому державному педагогічному університеті (Педагогічний коучинг); а також освітніх онлайн-курсів з коучингу та ключових навичок, нами було здійснено розробку методичних рекомендацій щодо поєднання у навчальних заняттях зі студентами освітнього коучингу та формування м'яких навичок здобувачів.

До прикладу, нам було цікаво, якими основними методами здійснюється навчання за програмою «Коучингові технології в освіті» (Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди). Серед таких вказані: частково-пошуковий, виконання практичних вправ, бесіда, дискусія, робота з основною і допоміжною літературою, інформаційними джерелами, розповідь, розв'язання кейсів, практичні вправи, написання есе, ділова гра, складання ментальних карт, сторітелінг, метод кейс-стаді, метод «Світове кафе». Лекційні заняття проводяться у формі: лекції-дискусії, лекції-візуалізації, проблемні лекції. Семінарські заняття проводяться у формі: семінар з постановкою проблемних питань, круглого столу, семінар-дискусія, семінар-візуалізація, а також коучинг-сесій [46].

Освітній коучинг у підготовці майбутніх учителів, на нашу думку, має на меті допомогу в розвитку м'яких навичок, що супроводжують процес викладання у будь-якому закладі. Як свідчить практичний досвід багатьох

вчителів, знання свого предмету та різноманітних методів і технологій викладання потрібне, але не достатнє для досягнення мети освітнього процесу. Успіх вчителя в роботі може бути досягнутий за таких умов, які пов'язані з наявністю у нього м'яких навичок, а саме: уміння ефективно взаємодіяти з учнями класу; навички самокерування; уміння вчитися; стійкість до стресу та навички спілкування з усіма учасниками освітнього процесу.

В залежності від того, з якою метою проводиться коуч-сесія, вона може мати групову чи індивідуальну форму. Коучинг у груповій роботі може бути задіяний в ситуаціях: знайомство (новий колектив), комунікативні компетенції, міжособистісні стосунки, розвиток креативності і емпатії; рівень довіри та готовності до роботи. Темою індивідуальних коуч-сесій може бути – статус в колективі, розвиток креативності, емпатії, гнучкості, розвиток резильєнтності (витривалості).

Система формування м'яких навичок майбутніх учителів засобами освітнього коучингу базується на розвитку тих якостей педагога, які сприяють майстерності та успішності у виконанні професійних завдань. Як коучинг допомагає особистості долати перешкоди у самовдосконаленні, так освітній коучинг має допомагати майбутньому вчителю усвідомити власні перепони у досягненні професійного успіху.

Коучингова технологія завжди базується на певному розумінні помилок і перепон у виконанні певної діяльності. Освітній коучинг може бути зосереджений на вирішенні типових проблем у формуванні м'яких навичок вчителя. Деталізуємо, які найбільш розповсюджені вади в роботі вчителів першого року можна попередити /усунути за допомогою освітнього коучингу (на основі експертної оцінки вчителів-тренерів). Розуміння помилок і розбір прикладів (кейсів) дає гарний результат у попередженні професійного вигорання вчителя.

Таблиця 3.1

Можливості освітнього коучингу в усуненні помилок вчителів

типові помилки в роботі вчителя	м'які навички, потрібні для усунення помилок, набуті на основі освітнього коучингу
вчитель багато говорить на уроці, намагаючись повідомити навчальний матеріал якнайкраще і більше пояснити	вчитель уміє правильно слухати і ставити запитання
вчитель прагне зробити урок цікавим, яскравим та інноваційним, без розуміння того, чи учні зрозуміли краще матеріал завдяки такому поданню	вчитель проявляє емпатію, розуміння стану і поведінки учнів, проявляє гнучкість у міжособистісній взаємодії
вчитель має хибне розуміння, що його робота в плануванні і проведенні уроку – це підготувати гарний матеріал. Натомість, це не допомагає тримати увагу, дисципліну учнів довго.	вчитель орієнтується на учнів, дає простір для практики і зворотного зв'язку. Учитель розуміє свою функцію як сприяння тому, що учні повинні навчитися самі: ставити мету своєї діяльності, планувати роботу, співпрацювати з товаришами, знаходити рішення та захищати свою думку.
вчитель надмірно покладається на сумління, вихованість, самостійність учнів і не бачить, в яких ситуаціях погане виконання учнями роботи спричиняється поганими настановами вчителя	учитель має розвинене бачення мети діяльності класу і подає настанови щодо завдань чітко, коротко, але детально: що і як треба зробити. Дає чіткі коментарі, тримає зоровий контакт, володіє голосом.

Одна із найпопулярніших технік в коучингу – це техніка «Колесо балансу». Ця техніка є одним із варіантів шкалювання, де можна кожен із м'яких навичок оцінити від 1 до 10 і таким чином побачити, які навички потребують покращення. Виконання зазначеної техніки може здійснюватися як за допомогою онлайн-форм (https://goal-life.com/uk/tool/wheel_life), так і способом зображення на папері. За нашою програмою, інструмент «Колесо балансу» пропонуємо використовувати на заняттях для таких видів робіт: формування ідеального образу вчителя, проектування «кар'єра мрії», для здійснення аудиту м'яких навичок (пошук інформації про soft skills та самодіагностування). Так, нами було запропоновано здобувачам самостійно створити колесо балансу за обраною темою, що стосувалася компетентності вчителя. Приклади виконання техніки представлено на рисунку 3.1.

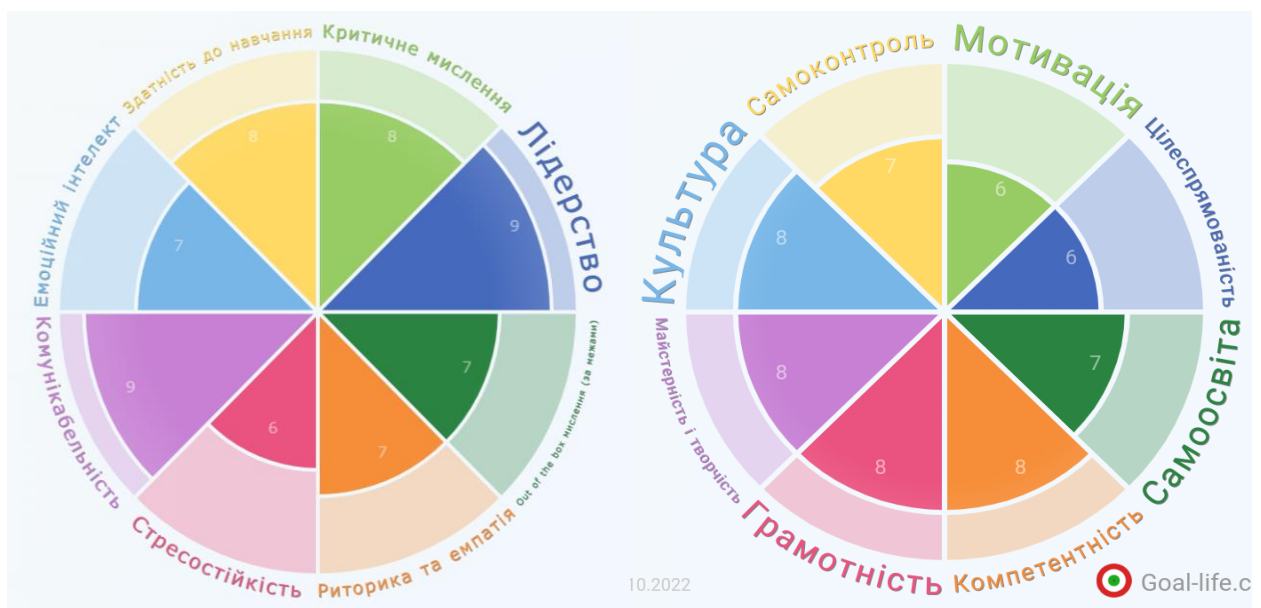


Рис.3.1 Приклади виконання студентами техніки «Колесо балансу».

На практичних заняттях студенти виконують завдання різного характеру з розвитку м'яких навичок. Типові завдання можуть повторюватися регулярно, у вигляді тренінгу. З точки зору технології коучингу, тренінг є найбільш доцільною формою для вироблення соціальних умінь, пов'язаних з успішним виконанням професійних обов'язків.

Заняття з освітнього коучингу проводяться у формі коуч-сесій, чим і зумовлена їх структура. Методика коучингу передбачає чітку послідовність дій по вирішенню проблеми: постановка мети, усвідомлення її досяжності, аналіз очікувань, наявних можливостей, визначення шляхів досягнення мети та перешкод, вибір стратегії дій, вкладених у досягнення мети, моніторинг досягнення мети, аналіз результатів.

Коуч-сесії в педагогічному середовищі мають вигляд регулярних зустрічей, як в очному, так і в онлайн-режимі. В коуч-сесії дотримуються правила «одна сесія – один запит», що означає фіксування на одному завданні і поглиблену роботу на результат [19]. Орієнтуючись на стандартні чотири етапи коуч-сесії, ми проектували проведення занять з фіксацією на одній із м'яких навичок за одну тему. Таким чином, студентам пропонувалося працювати в парах за алгоритмом: 1) подумати і визначити: який з елементів компетентності, пов'язаний з однією з м'яких навичок, потребує кращого розвитку у кожного; 2) обрати одну проблему для вирішення в коуч-сесії, при чому один студент виконує роль коуча, інший – клієнта; 3) провести коуч-сесію, користуючись інструкцією зі змістом її етапів (Рис.3.2) і добираючи інструменти для реалізації її завдань; 4) помінятися місцями.

Секрет методики коучингу – постановка «сильних» запитань. Ми вбачаємо в цьому особливий ефект для розвитку м'яких навичок майбутніх учителів, оскільки навчаючись ставити коучингові запитання, здобувач набуває здатності вести «сократову бесіду», досягаючи виведення людини не на ту відповідь, на яку вона очікувала в коуч-сесії, а ту, яка проявить внутрішні обмеження у рішеннях та діях людини. Ми притримуємося думки, що в діалозі формулюються нові сенси, так ми робимо маленькі відкриття. Найцікавіше для людини є саме те, що стосується її самої. Таким чином, ці маленькі відкриття про свої внутрішні обмеження можуть стати для людини надзвичайно цінними, ефективно розкрити потенціал.

4 етапи проведення КОУЧ-СЕСІЇ



Рис.3.2 Інструкція «Етапи проведення коучинг-сесії» [46].

Огляд і планування подальших дій – постійний елемент коучинг-сесій. Планування в коучингу здійснюється покроково, з деталізацією окремих кроків. Тому доцільно використовувати прийом «стрічка часу» (Рис. 3.3), яка являє собою графічне лінійне зображення цих запланованих кроків.

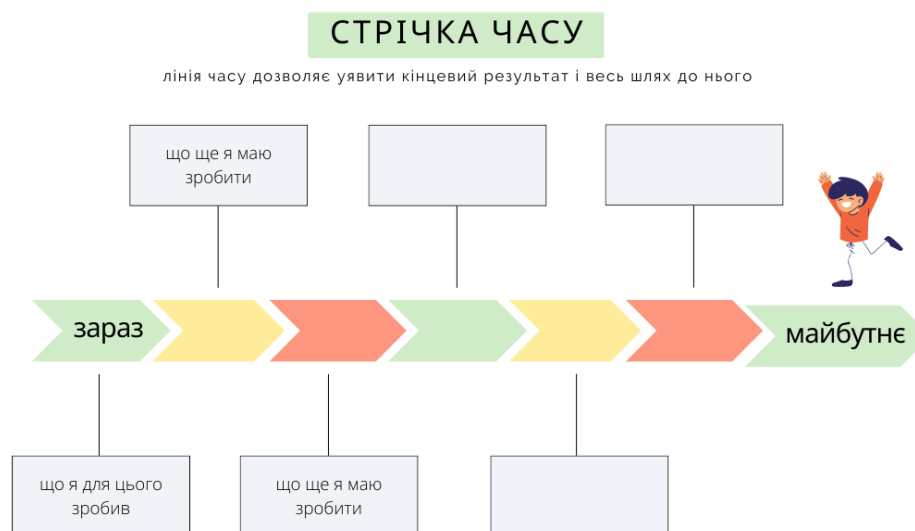


Рис. 3.3 Прийом «Стрічка часу»

Мета занять з розробленого нами курсу – двоєдина: з одного боку, студенти набувають компетенцій коуча-педагога для майбутньої роботи з учнями, з іншого – за допомогою методик та інструментів коучинга формують свої м'які навички. Тому навчальні заняття можуть будуватися за допомогою різних методів. Традиційне використання методів пояснення і демонстрації викладачем прийомів роботи коуча має місце на перших заняттях, тому що для студентів показ на реальній ситуації нестиме більше інформації, аніж класична лекція. Та найважливіше місце відводиться практичним вправам, активним та інтерактивним методам, в яких здобувачі одразу ж вчаться застосовувати отримані знання.

Для ефективної організації роботи на практичних заняттях студентам пропонується проблемна ситуація, яку розбирають за наступним алгоритмом:

1. сформулювати суть запиту (клієнта)
2. визначити мету
3. «Включити» мотивацію (зробити так, щоб мета співпадала з особистою)
4. З'ясувати перепони, що перешкоджають досягненню мети
5. Дібрати інструмент, який допоможе клієнту знайти рішення
6. Здійснити рефлексію.

В опрацюванні ситуації ставиться завдання: добирати відповідні інструменти на кожному кроці коуч-сесії та проявляти компетенції коуча в слуханні-зворотному зв'язку-підтримці клієнта.

Закономірність у формулюванні суті запиту клієнта та її прояві у перепонах може проявлятися у тому, що людина сама не помічає свої внутрішні обмежень. Ці обмеження можуть бути пов'язані з негативним досвідом, або стійкими переконаннями, що тягнуть назад, стереотипним мисленням, або «фіксованим способом мислення».

Як для визначення істинної суті запиту клієнта до коуча, так і для подолання внутрішніх перешкод рекомендують використовувати метод МАК – метафоричні асоціативні карти. МАК дозволяє виділити запит клієнта через цінності, переконання, здібності, можливості. Набори карт розробляються психологами, зокрема, в Україні такі посібники пропонує психолог Світлана Ройз [38].

Нами було досліджено особливості системи формування м'яких навичок майбутніх педагогів. Було проаналізовано доцільність використання таксономії Блума. З метою розвитку м'яких навичок можуть бути ефективно використані запитання різного рівня на основі таксономії Б. Блума. Завдяки цьому педагоги можуть спрямовувати своє критичне мислення і «переводити» їх з одного рівня на інший, більш високий. Важливим інструментом є також так звані «дієслова за Блумом» (Bloom Taxonomy Actionverbs). Сукупність цих інструментів створює середовище, що забезпечує ефективний розвиток критичного мислення.

Сьогодні про зміст освіти й побудову освітнього процесу, необхідно мислити критично, нестандартно і творчо, розвивати у педагогів уміння знаходити, оцінювати та використовувати всю доступну і необхідну інформацію, приймати рішення і діяти для забезпечення особистісного розвитку, гармонії між людиною і природою та суспільного блага. З цією метою використовують таксономію Бенджаміна Блума для аналізу та формування м'яких навичок.

З того часу, як Б. Блум та ін. розробили відому концепцію - таксономію цілей і результатів навчання [82], з'явилося багато робіт, які висвітлюють цю тематику. Протягом багатьох років з'явилася значна кількість досліджень авторів, які намагалися з'ясувати природу та значення різних напрямів класифікації (Е. Сімпсон, Р. Дейв, Д. Кларк, Р. Овербах та Л. Шульц, А. Харроу та інші). Найвідомішим дослідженням у цій галузі є переглянута концепція когнітивної класифікації, запропонована Л. Андерсоном і Д. Кратволом у 2001 році [54]. Водночас в українській освіті існує небагато відповідних досліджень, які можуть довести, що вчителі неохоче застосовують таксономію в процесі розвитку соціальних навичок на практиці.

Бенджамін Блум, значуща людина в освіті, сформулював таксономію, яка має вигляд піраміди. З рівнями мислення і вона використовувалась в плануванні освітніх програм. Завдяки цій системі ми можемо оцінювати навички за рівнями, на яких побудована таксономія (Рис. 3.4). Вони виглядають таким чином: базовий рівень це запам'ятовування інформації. Наступний рівень-розуміння, наскільки людина може пояснити або інтерпретувати цю інформацію. Третя сходинка це застосування, чи можемо ми це взяти та зробити. Знання про зворотний зв'язок, я розумію як складати п'ять форм. Верхні три рівні – це те, що інколи називають критичним мисленням. Це вміння аналізувати або дивитись на цю систему с компонентами то поєднувати різні рівні між собою, давати оцінку(що є ефективним, оптимальним, чи навпаки). Останній рівень створення чогось

нового, базуючись на інформації. (Я знаю про п'ять моделей, маю відповідну реакцію та створюю шосту, яка працює для мене і на розвиток моїх гнучких навичок. Я не просто використовую, а комбіную – це функція синтезу інформації.) У кожного з цих рівнів є дієслова, які пов'язані з тим, що людина знає, розуміє, може зробити і т.д.[60].



Рис.3.4 Таксономія навчальних цілей та результатів Б. Блума

Дієсловам, що позначають ті ж самі шість рівнів, проте мають форму певної дії, відповідають питання. Це все допомагає зробити більш чіткі визначення. Приклади питань, також допомагають перевірити, чи людина знаходиться зараз на цьому рівні.

Ми можемо обрати ті дієслова які нам потрібні, в залежності від рівня компетенції, підставивши їх у речення, і подивитися чи може людина користуватися зворотним зв'язком і обирати найкращий.

Реалізуючи завдання на основі Таксономії Блума, студенти створювали інтелект-карти задля аналізу та порівняння понять «критичне мислення» та «емоційний інтелект» (рис. 3.5).

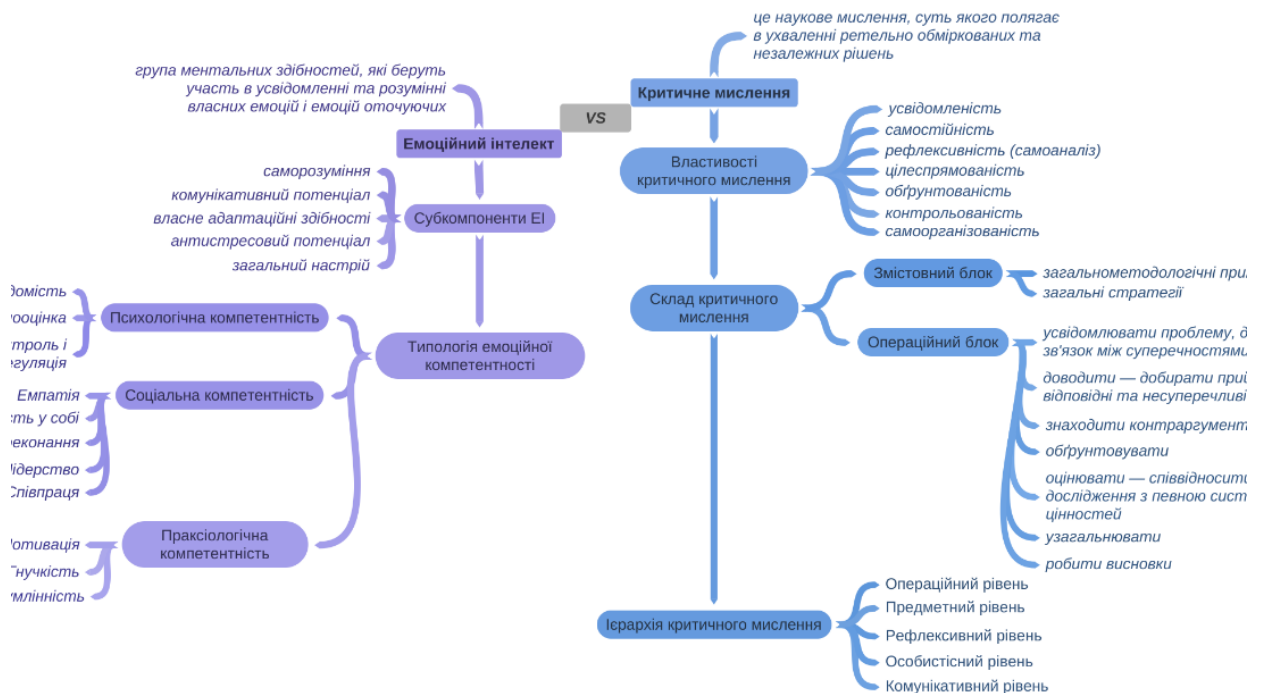


Рис. 3.5 Інтелект-карта порівняння понять «критичне мислення» та «емоційний інтелект» (фрагмент)

Українська освітня парадигма вимагає розвитку гнучких компетенцій вчителя. Таке середовище розробляється і реалізується за допомогою запитань, усних і письмових завдань пізнавального характеру, а також навчальних планів, заснованих на послідовному просуванні результатів за рівнями класифікації Блума.

Така матриця містить узагальнення структурних елементів таксономії Блума та допомагає педагогу спланувати процес досягнення цілей когнітивної групи, та розвивати м'які навички. Засобом такого узагальнення педагог має фактично інструкції до прогнозування взаємодії з суспільством, може передбачити свій стиль викладання, обрати доцільні методи та прийоми, якісні вправи та завдання.

В курсі з освітнього коучингу мають бути засвоєні і знання з теоретичного матеріалу курсу. Так само, як і в підготовці професійного

коуча, вчитель-коуч має знати основні відомості про коучинг, компетенції та кодекс честі коуча, сутність основних інструментів в діяльності. Для закріплення і контролю знань з основ коучингу нами розроблені навчальні тести (Дод.В).

Оскільки коучинг є методикою, що спрямована на підтримку і допомогу людині в подоланні труднощів і здобутті нових можливостей, ми вважаємо, що в освітньому коучингу можна спиратися на розповсюджені труднощі і помилки з вчительської практики, щоб попередити їх появу.

Регулярно в коуч-сесії здійснюється зворотний зв'язок. Для організації зворотного зв'язку використовуються інструменти формувального оцінювання, тобто само оцінювання. Зворотний зв'язок реалізується у формі коучингових питань: студенти подають їх письмово або усно. Студенти пишуть питання, наприклад - про те, що вони хотіли б дізнатися з нової теми; прохання вчителя чи інших студентів оцінити їх навчання, щоб продемонструвати свої знання/хибні уявлення/сфери, які вони хотіли б дослідити далі. У класі може бути скринька запитань де студенти задають запитання на кінець уроку. Або на практичному занятті студенти можуть писати запитання, над якими потім працює група разом, або становить основу наступного уроку.

На занятті необхідно створити можливості для студентів задавати питання. Це може бути питання до ровесників, викладача або як засіб розвивати дискусію. «Ящик запитань» для письмових запитань пропонує різні засоби спілкування для студентів. Дайте студентам час запитати щодо зданих ними письмових завдань. Це допомагає відкрити оцінку та усунення двозначності (за матеріалами курсу «Учительський коучинг: сприяння розвитку сталих змін»).

Висновки до третього розділу

З метою організації цілеспрямованої роботи по формуванню м'яких навичок майбутніх учителів нами було розроблено зміст програми на основі освітнього коучингу. Згідно програми, здобувачі вивчають та вдосконалюють м'які навички, необхідні для успішної роботи в освітньому середовищі. Програма включає практичні заняття, спрямовані на визначення та розвиток соціальних компетентностей, подолання внутрішніх перешкод, аудит звичок та компетентностей, а також стратегії розвитку м'яких навичок. Коучинг у програмі вбачає взаємодію на засадах партнерства, активного слухання, цільового спрямування, рефлексії та системного підходу, спрямованого на довгостроковий розвиток учасників. Базовим принципом коучингу є віра в потенціал кожної людини, а його завдання - сприяти досягненню професійних цілей та розвитку особистого потенціалу учасників.

В освітньому коучингу для майбутніх учителів наголошується на розвитку м'яких навичок, які є ключовими для успішного викладання в будь-якому закладі. Досвід вчителів підтверджує, що наріжним каменем успіху в роботі вчителя є не лише знання предмету та методів викладання, але і наявність м'яких навичок. Коучингова технологія ґрунтується на розумінні помилок та перешкод у виконанні професійних обов'язків, а робота з кейсами допомагає уникнути професійного вигорання.

Методика коучингу включає в себе чітку структуру роботи над вирішенням проблем: постановка мети, аналіз можливостей та перешкод, визначення стратегії та моніторинг результатів.

У педагогічному середовищі коуч-сесії проводяться регулярно, враховуючи правило "одна сесія - один запит". Методи навчання, такі як тренінги та практичні вправи, використовуються для вироблення соціальних умінь у студентів. Коучинг може бути як індивідуальним, так і груповим, орієнтованим на різні аспекти професійного розвитку. Найбільша увага приділяється практичній роботі в групах (в парах та мікрогрупах) з метою регулярного тренування м'яких навичок.

Домоміжними в заняттях на основі освітнього коучингу є специфічні інструменти. Застосування техніки "Колесо балансу" дозволяє оцінити рівень розвиненості різних м'яких навичок та визначити області для подальшого удосконалення. У формулюванні проблеми, виявленні істинного запиту використовуються «сильні запитання» разом із метафоричними асоціативними картами МАК. Планування подальших дій, використовуючи графічні методи, такі як "стрічка часу", також є невід'ємною частиною процесу коучингу. Розвиток критичного мислення базується на використанні таксономії навчальних цілей Блума. Для закріплення і контролю знань з основ коучингу розроблені навчальні тести.

Важливо враховувати, що коучинг може бути успішно використаний не лише для індивідуального розвитку вчителів, але й у роботі з педагогічним колективом, сприяючи спільному вирішенню професійних завдань.

ВИСНОВКИ

Виходячи з мети та завдань дослідження, нами були отримані наступні результати:

1. На основі аналізу науково-методичних та нормативних джерел з'ясовано сутність ключових понять теми, а саме: «м'які навички», «жорсткі навички», «освітній коучинг». Встановлено, що «м'які навички» - це навички та якості, що не вимагають технічних (професійних) знань, але важливі для ефективної міжособистісної взаємодії та успішного функціонування в різних сферах життя. До м'яких навичок ми відносимо: навички критичного мислення, співробітництва, емпатії, креативності, інновативності, самокерування, комунікаційних навичок та культурної свідомості та самовираження. «Жорсткі навички» - це вузькоспеціальні професійні та технічні навички, які базуються на міцних знаннях та розвинених інтелектуальних вміннях.

Коучинг – технологія допомоги людині в роботі над собою та досягненням своїх цілей під керівництвом коуча. Освітній коучинг є однією з технологій, яка підтримує принципи педагогіки партнерства (співпраця і партнерство, активна роль учасників, індивідуальний підхід, активне слухання та емпатія). Освітній коучинг спрямований на поліпшення якості освіти шляхом підтримки та розвитку професійної компетентності педагогічних працівників.

Вивчено теоретичні основи та досвід застосування технології коучингу у вітчизняній освіті та за кордоном, що дозволило дійти висновку: коучинг від часу своєї появи в спортивному та бізнес-консультуванні набув неабиякої популярності до нашого часу. Нині різновиди коучингу охоплюють практично усі сфери життєдіяльності людини. Оскільки коучинг як техніка допомоги людині у вирішенні її завдань та досягненні цілей зародився в США, більшість праць щодо його використання в освіті також належить американським дослідникам. В той же час, в Україні зростає зацікавленість як науковців, так і практиків цією сучасною методикою. Створені асоціації

коучів, коучинг пропагується як один з ефективних засобів роботи сучасного вчителя Нової української школи, впроваджуються курси з освітнього, педагогічного, лайф-коучингу для студентів та вчителів.

2. Визначено стан формування м'яких навичок у змісті професійної підготовки вчителів на основі методу анкетування. Результати анкетування показали, що переважають середні оцінки формування в навчальній та поза навчальній діяльності таких компетенцій як: критичне мислення, співробітництва, креативність та інновації, самокерування, комунікаційні навички та культурна свідомість й самовираження. Найкращі перспективи з усіх названих навичок студенти вбачають у сформованості у випускника комунікаційних навичок, а також навичок самокерування. Також залучалося тестування задля виявлення рівня емоційного інтелекту як одного із складників м'яких навичок вчителя. Педагогічне спостереження під час виробничої практики здійснювалося з метою відстеження прояву сформованості м'яких навичок здобувачами освіти. Результати спостережень засвідчили недоліки у прояві навичок співпраці, самокерування та комунікативних навичок.

3. Проаналізовано програми з освітнього коучингу та з'ясовано, що у змісті подібних програм практично не простежується завдання з формування м'яких навичок, не вживається в такому формулюванні. Як правило, в програмах, що пропонуються для опанування здобувачами вітчизняних закладів вищої освіти, тематика та зміст практичних занять присвячені коучингу як технології та його інструментам та технікам. Хоча, на нашу думку, певним чином при вивченні коучингових технік відбувається формування особистісних якостей та корисних компетенцій, що є в основі м'яких навичок.

4. З урахуванням проаналізованої літератури та досвіду використання коучингу в освіті були розроблені методичні рекомендації з формування м'яких навичок на основі технології «освітній коучинг» як важливої частини професійної компетентності майбутніх учителів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондар Т. О. Резильєнтність та інструменти когнітивного розвитку як ресурс для освіти в умовах викликів. *Україна на шляху відновлення: завдання науки і освіти в європеїзації держави : матеріали Всеукраїнської міжгалузевої науково-практичної онлайн-конференції* (Київ, 17–19 травня 2023 року) / Уклад.: Л. І. Ткаченко, В. М. Шульга. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2023. 946 с. С 253-261
2. Борова Т.А. Коучинг – новітня технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/7_2010/9.pdf
3. Василенко, О. Розвиток «гнучких» навичок у системі освіти дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2019.1(14), 35-43. <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/22>
4. Гавриловська К.П., Дем'янчук Ю.Ю. Формування життєстійкості особистості: арт-коучинговий підхід. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України* С.83-90
5. Гичко Юлія. Формування емоційної компетентності майбутніх психологів засобами коуч-технологій. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії (спеціальність 053 «Психологія»). Умань, 2021.
6. Горбатюк Р. М., Кучер С. Л. Студентоцентричний підхід у забезпеченні набуття загальних (ключових) компетентностей майбутніми педагогами професійної освіти *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : збірник наукових праць*. Київ ; Вінниця : Друк плюс, 2021. Вип. 60. С. 192-199
7. Горук Н. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів. URL: http://library.udpu.org.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2015/11_1/15.pdf

8. Гуревич Р. С., Гордійчук Г. Б., Радійчук В. А., Компетентність і компетенція викладача у професійній освіті: Проблема розмежування понять Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, І 74 перспективи. Збірник наукових праць. / За ред. М.М. Козяра, Н.Г. Ничкало. Львів: ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 22-26

9. Детальний тест на емоційний інтелект URL: <https://www.idrlabs.com/ua/global-eq/test.php>

10. Длугунович Н.А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців *Технічні науки Herald of 242 Khmelnytskyi national university, Issue 6, 2014 (219)* URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/tech/2014_6/47.pdf

11. Зайченко І.В. Педагогіка: підручник Київ : Видавництво Ліра-К, 2016. 608 с.

12. Закон України «Про вищу освіту» URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

13. Закон України «Про загальну середню освіту» URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/651-14>

14. Закон України «Про освіту» (2017) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

15. Звіт Coursera: навички, необхідні сьогоднішньому працівнику Версія для друку Бізнес-Освіта | Skills 27 лютого 2023 р URL: <https://www.management.com.ua/be/be563.html> <https://www.management.com.ua/be/be563.html>

16. «Ключові уміння 21-го століття» Програма Британської Ради Британська Рада в Україні 2019 р.

17. Колісник Л.О. Проблема діагностики емоційного інтелекту *Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д.Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Вип. 26. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2014. С. 278-295.*

18. Коучинг в освіті: модний тренд чи корисний інструмент? URL: <https://osvitanova.com.ua/posts/5313-kouchynh-v-osviti-modnyi-trend-chy-korysnyi-instrument>

19. Кучер С.Л. Систематизація консультаційного середовища закладу професійної освіти на основі технології педагогічного коучингу. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*. Випуск 15 (29), 2023. URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-15\(29\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0255-15(29)-10)

20. Кучер С.Л. Європейські стандарти у підготовці педагога середньої школи та коледжу: орієнтація на фінський досвід Освітні іновації: виклики 2020. Збірник наукових есе учасників стажування “Особливості фінської системи освіти” (Фінляндія, Гуйтінен, 26.10 – 20.11.2020). Гуйтінен 2020. С. 22-25.

21. Кремень В.Г. Інформаційне середовище — криза культури чи нове буття? Інформаційно- комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи. Збірник наукових праць. / За ред. М.М. Козяра, Н.Г. Ничкало. Львів: ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. 400 с.

22. Леонова Олена Що таке коучинг (та навіщо потрібен) Команда Hurma 31 травня 2019 <https://hurma.work/blog/shho-take-kouchyng-ta-navishho-potriben/>

23. Макарова Вікторія Практика майбутніх учителів та менторство: досвід Фінляндії 29 Січня 2022 <https://nus.org.ua/articles/praktyka-majbutnih-uchyteliv-ta-mentorstvo-dosvid-finlyandiy/>

24. Матяж С. В., Березянська А. О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості *Випуск 213. Том 225*

25. Методика викладання у вищій школі : навчальний посібник /О.В. Малихін, І. Г. Павленко, О. О. Лаврентьева, Г. І. Матукова. Сімферополь : Дайфі, 2011. 270 с. URL: <https://inlnk.ru/jENLle>

26. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : Навч. посібник. Київ : 2016. 608 с.

27. Міжнародна Академія професійного коучингу <https://www.coaching-academy.online/pro-kompaniyu/>

28. Нежинська О. О. Тименко В. М. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ - Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

29. Нежинська О.О., Тименко В. М. Коучинг як інструмент соціально-психологічної допомоги клієнту *Соціальна педагогіка Серія 11. Соціальна робота. С.182-187*

30. Нова Українська Школа: poradnik dla vchytelja. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2018/12/12/11/20-11-2018rekviz.pdf>

31. Олійник І.В. Використання коучинг-технології у процесі формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури Вісник університету імені Альфреда Нобеля. *Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки.* 2019. № 1 (17) DOI: 10.32342/2522-4115-2019-1-17-20

32. Освітні, педагогічні науки: Освітньо-професійна програма підготовки магістрів <https://kdpu.edu.ua/pedahohiky/zahalna-informatsiia/mahistratura/osvitnii-protses/23382-osvitno-profesiyna-prohrama-osvitni-pedahohichni-nauku.html>

33. Поберезська Г. Г. Коучинг як педагогічна технологія студентоцентричного навчання У ВНЗ *Педагогіка професійної освіти Технологія і техніка друкарства.* 2017. № 4(58) С.99-107.

34. Порадник щодо заповнення відомостей самооцінювання освітньої програми (для закладів вищої освіти) URL: <https://111.innk/wTXs0>

35. Радкевич В. Розвиток професійної та фахової передвищої освіти в умовах трансформаційних процесів. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: *збірник матеріалів XIV звітної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 7 травня 2020 р.)* / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ІПТО НАПН України, 2020. 434 с.

36. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 168 с.

37. Ресурсоорієнтована модель стресодолання BASIC Ph URL: <https://arpp.com.ua/blog/resursooriyentovana-model-stresodolannya-basic-ph/>
38. Ройз Світлана https://nv.ua/ukr/opinion_author/royz.html
39. Розвиток коучингу в Україні Міжнародна Академія професійного коучингу Блог URL: <https://www.coaching-academy.online/rozvitok-kouchingu-v-ukra%D1%97ni/>
40. Робоча програма «LIFE-COUCHING» Спеціальність: 015.37 Професійна освіта Розробник: Прохорчук П.С Київ, Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2022. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/robocha_programa_layf_kouching_1655287566-2.pdf
41. Романова С. М. Коучинг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка і психологія. 2010. № 3. С. 83–87. Режим доступу: <http://ecobio.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/viewFile/2145/2136>
42. Рудницьких О.В. Коучінг як інтерактивна технологія в освіті *Вісник дніпропетровського університету імені альфреда нобеля. Серія «педагогіка і психологія»*. Педагогічні науки. 2014. № 2 (8) С.173-176
43. Сидоренко В.В. Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи : спецкурс Київ : Агроосвіта, 2020. 94 с.
44. Симодейко С. Коучинг як інноваційний метод навчання студентів. *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту*. 2011. Вип. 20. С. 131–133.
45. Сисоєва С.О., Кристопчук Т.Є. Освітні системи країн Європейського Союзу: загальна характеристика : навчальний посібник. Рівне : Овід, 2012. 352 с.
46. Собченко Т., Ворожбіт-Горбатюк В., Штефан Л. Коучингові технології в освіті: теорія та практика *Педагогічні науки*. 2021. № 78 DOI: <https://doi.org/10.33989/2524-2474.2021.78.249779>

47. Стандарт вищої освіти України другий (магістерський) рівень, галузь знань 01 – «Освіта / Педагогіка», спеціальність 011 – «Освітні, педагогічні науки». https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2021/05/17/011.Osvitni.ped.nauky.mahistr_17.06.docx

48. Субашкевич І. Р. Формування ціннісно-сислової сфери студентів педагогічних спеціальностей засобами медіапсихологічних технологій. Практ. посіб. Львів : Растр-7, 2016. 60 с.

49. Тарасенко О. Таксономія Б. Блума як основа формування м'яких навичок майбутніх педагогів. Педагогічне Криворіжжя : педагогічний альманах : збірник науково-методичних праць. Кривий Ріг : КДПУ. 2023. Вип. 9. 117 с., Кривий Ріг, 2023. С.51-52.

50. Тілікіна Н.В. Навички XXI століття та умови їх формування і розвитку для молоді <https://dismp.gov.ua/navychky-khkhi-stolittia-ta-umovy-ikh-formuvannia-i-rozvytku-dlia-molodi/>

51. Тест "Оцінка комунікативних і організаторських здібностей" (за Б.О.Федоришиним)"https://career.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com_content&view=article&id=1358:otsinka-komunikatyvnykh-i-orhanizatorskykh-zdibnostei-2&catid=37&Itemid=906

52. Хомич Л. О. Вчитель нової української школи: Вектори професійного розвитку *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Вип. 2 (20) *Adult Education: Theory, Experience, Prospects*. 2021. Vol. 2 (20)

53. Черниш О. Емоційний інтелект та його особливості. Вебінар URL: <https://vseosvita.ua/webinar/emocijnij-intelekt-ta-jogo-osoblivosti-25.html>

54. Anderson L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives: Complete Edition*. New York: Longman.

55. «Coaching for Ukraine»: Спикери TED, Udemy, McDonalds, LinkedIn Learning Безкоштовно Діляться Досвідом для Підтримки

Українського Бізнесу <https://vlasnasprava.ua/coaching-for-ukraine-спікеры-тед-удеми-mcdonalds-linkedin-learning-bezkoshtovno-diliatsia-dosvidom-dlia-pidtrymky-ukrainskoho-biznesu/>

56. Bar-On, R. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI) *Psicothema* · February 2006

57. British_Council: Ключові уміння 21-го століття Онлайн-курс для вчителів https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/programa_klyuchovi_uminnya_21-go_stolittya.pdf

58. Brown Alan, Browne Liz, Collett Kathleen, Devereux Chris, Jameson Jill. The role of coaching in vocational education and training. *City And Guilds (Centre For Skills Development)*. London, 2012. URL: <http://www.skillsdevelopment.org/pdf/Insights-the-role-of-coaching-in-vocational-education.pdf>

59. Douglas C.A. Executive Coaching: An Annotated Bibliography / C.A. Douglas, W.H. Morley. – NC: Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. – 164 p.

60. Dr. Susan Bainbridgeon Topic of the 21stcentury URL: <https://www.scoop.it/topic/the-21st-century/p/4018570420/2014/03/29/blooms-taxonomy-teacher-planning-kit>

61. Frey Carl Benedikt and Osborne Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* ‡ September 17, 2013 URL: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>

62. Gallwey W.T. The Inner Game of Tennis [Macmillan Ltd](#) 2015. 160 с.

63. Goleman D. An EI-Based Theory of Performance. From the book *The Emotionally Intelligent Workplace*. Edited by: Cary Cherniss and Daniel Goleman <https://www.strategies-for-managing-change.com/support-files/danielgolemanemotionalintelligencenotes.pdf>

64. Herodotou C, Sharples M, Gaved M, Kukulska-Hulme A, Rienties B, Scanlon E and Whitelock D (2019) Innovative Pedagogies of the Future: An Evidence-Based Selection. *Front. Educ.* 4:113. doi: 10.3389/feduc.2019.00113

65. International Coach Federation (ICF) URL: <https://web.archive.org/web/20090204121130/http://www.coachfederation.com/ICF/For+Current+Members/Credentialing/Why+a+Credential/Competencies/>

66. Lin-Siegler, Xiaodong, Dweck, Carol S., & Cohen, Geoffrey L. Instructional interventions that motivate classroom learning. *Journal of Educational Psychology*, Vol 108(3), Apr 2016, 295-299

67. Marilyn Orr, The Intersection of Emotional Intelligence and Core Competencies <https://www.icf-events.org/article/the-intersection-of-emotional-intelligence-and-core-competencies/>

68. McLean G. Measuring Managerial Coaching Skills / G. McLean, B. Yang, Ch. Kuo, A. Tolbert, C. Larkin // *Human Resource Development Quarterly*. – 2005. – Vol. 16, No. 2. – P. 157 – 178.

69. Peters, J., & Mathias, L. (2018) Enacting student partnership as though we really mean it: Some Freirean principles for a pedagogy of partnership. *International Journal for Students as Partners*, 2(2). <https://doi.org/10.15173/ij sap.v2i2.3509>

70. Rachel Lofthouse, David Leat, Carl Towler. Coaching for teaching and learning: a practical guide for schools, Guidance report CFBT. 2010. Режим доступа: http://www.ncl.ac.uk/cflat/news/documents/5414_CfT_FINALWeb.pdf

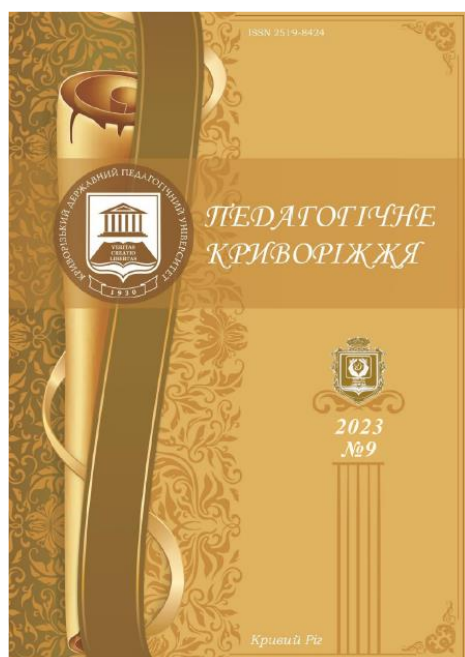
71. SEL: What Are the Core Competence Areas and Where are they Promoted? URL: <https://casel.org/what-is-sel/>

72. Science Education for Responsible Citizenship. URL: http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_science_education/KI-NA-26-893-EN-N.pdf.

73. The Future of Jobs Report 2020 URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
74. The Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework is an annex of a Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning that was published in the Official Journal of the European Union on 30 December 2006/L394. URL: (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf)
75. Tim Gallwey - Pioneer of coaching and performance improvement <https://www.performanceconsultants.com/tim-gallwey>
76. Tim Walker *Teach Like Finland: 33 Simple Strategies for Joyful Classrooms.*
77. Tsidylo I. Нечіткість та невизначеність: опис, вимірювання і способи вирішення в моделюванні педагогічних явищ *Information Technologies and Learning Tools* 31(5) November 2012 DOI:[10.33407/itlt.v31i5.708](https://doi.org/10.33407/itlt.v31i5.708)
78. Teaching and Learning 21st Century Skills in Maine. Prepared by: Jason Charland, MSW Center for Research and Evaluation College of Education and Human Development Maine March 2014
79. Walker, T. (2016, October 7). The disproportionate stress plaguing American teachers.
80. Whitmore J. Coaching For Performance / J. Whitmore. – The USA: Nicholas Brealey Publishing, 2007. – 180 p.
81. Zeus P. The Complete Guide to Coaching at Work / P. Zeus, S. Skiffington. – Australia: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007. – 260 p.
82. 100+ Bloom's Taxonomy Verbs For Critical Thinking. URL: <https://www.teachthought.com/criticalthinking/249-blooms-taxonomy-verbs-for-critical-thinking>

ДОДАТКИ

Додаток А

*ПедагогічнеКриворіжжя*

2023, № 9

Тарасенко О. Ю. Таксономія Б. Блума як основа формування м'яких навичок майбутніх педагогів.....	45
Уман І. Л. Проблема формування у студентів ЗВО основ культури здорового способу життя.....	46
Чушков Р. О. Активна професійна позиція педагога, її структура та покращення.....	48
РОЗДІЛ 3 УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	
Алметова Н. О. Нова українська школа: актуалізація значення учасних природничих дисциплін.....	50
Балашас Н. О. Використання технологій інтерактивного навчання в проєктній діяльності учнів в умовах дистанційної освіти.....	51
Білошанова Н. І., Колісник Т. О. Особливості організації роботи з молодшими школярами в умовах інклюзивної освіти.....	52
Гайда Н. Ю. Засоби формування громадянських та соціальних компетентностей молодших школярів.....	54
Ганіна У. Г. Розвиток соціальної компетентності молодших школярів засобом проєктної технології.....	55
Линькова О. В. Використання інтерактивних методів навчання на уроках англійської мови в роботі з обдарованими дітьми.....	57
Калініченко О. О. Розвиток культури спілкування молодших школярів у діалогічних навчальних ситуаціях.....	58
Калужна В. А. Технологічний підхід як засіб формування здорового способу життя учнів.....	60
Кабачинська О. В. Розвиток емоційного інтелекту молодших школярів.....	61
Коваленко І. А. Ефективність використання маркетингової стратегії закладами вищої освіти (на прикладі Криворізького державного педагогічного університету).....	62
Король А. М. Українська професорсько-педагогічна комунікація у маркетингу освітніх послуг.....	64
Кравченко Т. В. Формування національно-патриотичної свідомості здобувачів освіти на уроках фізики в старшій школі.....	66
Кутасевич Ю. В. Формування комунікативних умінь молодших школярів засобом освітніх веб-кваситів.....	67
Могуча В. В. Використання ігрових технологій навчання на уроках української мови та літературного читання в початковій школі.....	69
Мирош У. С. Організація партнерських команд з підлітками на заняттях фізичною культурою.....	71
Овуд Т. В. Інтерактивні технології як засіб формування соціальних і громадянських компетентностей молодших школярів.....	72
Петренко О. А. Управління освітнім процесом закладу спеціальної освіти.....	73
Романова Н. А. Здоров'яберігаючі технології як засіб формування здорового способу життя учнів.....	75
Сивина М. В. Мотивація учнів молодших школярів.....	76
Тимофієва Л. С. Розбудова внутрішньо-організаційної системи забезпечення якості освіти як складова процесу стратегічного розвитку інноваційного закладу.....	77
Фоміна Н. В., Максименко І. Є. Щодо проблеми формування толерантності учнів в умовах інклюзивної освіти.....	79
РОЗДІЛ 4 МОДЕРНИЗАЦІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ	
Бажан Л. В. Онлайн-курс з програмування як вид неформальної освіти.....	80
Балашова О. О. Сучасний підхід до реалізації національно-патриотичного виховання дошкільнят.....	81

Підсумовуючи роботу учнів на уроці, пропонуємо їм пограти в гру «To share or not share?». За допомогою картинок або індивідуальних карток з письмовими записами, здобувачі освіти відповідають на наступні запитання: *What went well?; What went wrong?; What are the questions?; What can we change?*

Як показали практика, рефлексивна компетентність викидається як складова професійної діяльності і має важке значення для безперервного професійного вдосконалення вчителів. **Формування**

рефлексивної компетентності вчителів можливо за умови цілеспрямованої та систематичної роботи, яка спрямована на підвищення власної професійної майстерності, позитивного ставлення до викликів та підтримку творчої активності педагога, взаємності в своїх уривках та зв'язках в галузі викладаємих предметів. Пам'ятаємо, що професія вчителя така, що він вчиться та удосконалює свої знання та вміння все своє життя.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Лекс. і правопис. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. 1440 с. 2. Дегтяр Г. О. Роль рефлексії у структурі свідомості особистості. Проблеми становлення інноваційних підходів у сучасній освіті : зб. наук. пр. Харків: Схід-Інформ, 2004. С. 48–52. 3. Коненко О. Л. Соціально-емоційний розвиток особистості / Коненко О. Л. Освіта, 1998. 255 с. 4. Максименко С. Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність вчителів: сутність і шляхи формування). Київ: Главник, 2005. 112 с.

Тарасенко О. Ю.,

магістрантка КДПУ,

науковий керівник – д-ра. пед. наук, доцентка Кучер С. Л.,

м. Кривий Ріг.

ТАКСОНОМІЯ Б. БЛУМА ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ М'ЯКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

У статті досліджено особливості системи формування м'яких навичок майбутніх педагогів. Проаналізовано достатність використання таксономії Блума з метою розвитку м'яких навичок засобом використання запитань різного рівня. Завдяки цьому педагоги можуть спрямовувати мислення і «перекладати» їх з одного рівня на інший, більш високий. Важливим інструментом є також так звані «дієслова за Блумом» (Bloom Taxonomy Action verbs). Суттєвості цих інструментів створює середовище, що забезпечує ефективний розвиток мислення.

Ключові слова: таксономія Б. Блума, м'які навички, навчання для майбутнього, освітні технології, розвиток мислення.

The article examines the peculiarities of the system of formings of skills of future teachers. The expediency of using Bloom's taxonomy was analyzed. In order to develops of skills, questions of different levels based on B. Bloom's taxonomy can be effectively used. Thanks to this, teachers can direct thinking and "translate" them from one level to another, higher one. An important tool is also the so-called "verbs according to Bloom" (Bloom Taxonomy Action verbs). The set of these tools creates an environment that ensures the effective development of thinking.

Keywords: B. Bloom's taxonomy, soft skills, learning for the future, educational technologies, development of thinking.

Актуальність розвитку "соціальних навичок" (soft skills) обумовлена тим, що на сучасному етапі суспільного розвитку, що характеризується динамічністю

інноваційних процесів, зміняється погляд на професію педагога. Тому пріоритетом є підготовка конкурентоспроможних фахівців, спроможних на професійну успішність. Компетентні формування політики розвитку Soft Skills передбачає не тільки традиційну модель освіти, але й інтегровану.

Сьогодні про зміст освіти й побудову освітнього процесу, необхідно мислити критично, нестандартно і творчо, розвивати у педагога уміння аналізувати, оцінювати та використовувати всю доступну і необхідну інформацію, приймати рішення і діяти для забезпечення особистісного розвитку, в гармонії між людиною і природою та суспільного блага. З цією метою використовують таксономію Бенджаміна Блума для аналізу та формування м'яких навичок.

З того часу, як Б. Блум з групою колегів розробили відому концепцію - таксономію пізнань і результатів навчання [2], з'явилось багато робіт, які висвітлюють цю тематику. Протягом багатьох років з'явилась значна кількість досліджень авторів, які вимагали з'ясувати природу та значення різних категорій класифікації (Е. Смітсон, Р. Дойл, Д. Кларк, Р. Свєрбек та Л. Шульц, А. Харроу та інші). Найвідомішими дослідженнями у цій галузі є концепція когнітивної класифікації, запропонована Л. Аккерсоном і Д. Кратволом у 2001 році [1].

Водночас в українській освіті не достатньо відповідних досліджень, що могли б довести, що вчителі застосовують таксономію в процесі розвитку соціальних навичок на практиці.

Метою статті є огляд проблем формування м'яких навичок у майбутніх педагогів на основі ефективної практики використання таксономії Б. Блума.

Бенджамін Блум, вступивши до школи в освіту, сформулював таксономію, яка має вигляд піраміди. З різних мислення і вона використовувалась в плануванні освітніх програм. Завдяки цій системі ми можемо оцінювати навчання за рівнями, на яких побудована таксономія. Вони виглядають таким чином: базовий рівень – це запам'ятовування інформації. Наступний рівень-розуміння, наскільки людина може пояснити або інтерпретувати цю інформацію. Третій сходинка – це застосування, чи можемо ми це знати та зробити. Верхні три рівні – це операції критичного мислення. Це вміння аналізувати або дивитись на цю систему з компонентами та поєднувати різні рівні між собою, давати оцінку (що є ефективним, оптимальним, чи навпаки). Найвищий рівень характеризує створення чогось нового, базується на інформації: «Я знаю про цю модель, маю відповідну реакцію та створено щось, що працює для мене і на розвиток моєї глухих навичок. Я не просто використовую, а комбіную – це функція системи інформації». У кожного з цих рівнів є дієслова, які пов'язані з тим, що людина знає, розуміє, може зробити і т.д. [3].

Hard Skills

Hard skills are learned abilities you have gained through formal education, certification programs, and on-the-job training.

Top 10 Hard Skills

- Software Development
- Degrees & Certificates
- Artificial Intelligence
- Networking & Wireless
- SEO / SEM Marketing
- Business Analysis
- Foreign Language
- Machine Learning
- Cybersecurity
- Data Analysis

Soft Skills

Soft skills are abilities that help you work with other people. They include your personality, responsibility, attitude, and motivation.

Top 10 Soft Skills

- Communication
- Problem Solving
- Time Management
- Decision Making
- Leadership
- Negotiation
- Organization
- Teamwork
- Creativity
- Flexibility

RESUMEWAY

Рис. Б.1. Порівняльна таблиця жорстких та м'яких навичок

Навчальні тести з курсу «Педагогічний коучинг»

Коучинг з'явився вперше як технологія в галузі

- A. Педагогіка
- B. Психологія
- C. Менеджмент
- D. Спортивне тренерство

Сім'я, стосунки, самовдосконалення, особиста ефективність складає проблематику, якою займається

- A. Лайф-коучинг
- B. Бізнес-коучинг
- C. Освітній коучинг
- D. Велнес-коучинг

Галузь коучингу, полем впливу якої є робота, кар'єра, бізнес, гроші, своя справа - це

- A. Лайф-коучинг
- B. Бізнес-коучинг
- C. Освітній коучинг
- D. Велнес-коучинг

Підвищення результативності та досягнень у спорті є завданням

- A. Лайф-коучингу
- B. Бізнес-коучингу
- C. Освітнього коучингу
- D. Спортивного коучингу

Проблемами підтримання здоров'я, омолодження, активного довголіття займається фахівець з

- A. Лайф-коучингу
- B. Бізнес-коучингу
- C. Освітнього коучингу
- D. Велнес-коучингу

Галузь коучингу, яка має на меті підготовку коучів, - це?

- A. Ментор-коучинг
- B. Бізнес-коучинг
- C. Освітній коучинг
- D. Велнес-коучинг

Коучинг, спрямований на застосування коучингових підходів і технологій в освітньому процесі?

- A. Освітній коучинг
- B. Ментор-коучинг
- C. Бізнес-коучинг
- D. Лайф-коучинг

Знайдіть продовження однієї з концепцій коучингу: "Люди здатні змінюватися лише в тих випадках, коли...?"

- A. їм пояснити, що їм це потрібно
- B. самі захочуть цього і готові до цього
- C. заходять у глухий кут
- D. життя примусить

Знайдіть продовження однієї з концепцій коучингу "Люди вчаться лише тоді, коли...?"

- A. дійсно залучені у процес
- B. це зручно

- C. платять за знання
- D. багато читають

Знайдіть продовження одної з концепцій коучингу "Наш потенціал обмежується тільки...?"

- A. рамками внутрішніх/ситуаційних бар'єрів
- B. несприятливим середовищем
- C. конфліктним колективом
- D. прокрастинацією

Комунікацію в межах коучингу можна назвати?

- A. трансформаційні розмови
- B. навчання
- C. бесіди
- D. тренінги

Мета першого (аналітичного) етапу процесу коучингу?

- A. Аналіз ситуації та збір необхідної інформації
- B. Планування системи відповідальності
- C. Реалізація плану з використанням різноманітних технік коучингу
- D. Оцінка результативності

Мета третього (ресурсного) етапу процесу коучингу?

- A. Аналіз ситуації та збір необхідної інформації
- B. Планування системи відповідальності
- C. Реалізація плану з використанням різноманітних технік коучингу
- D. Оцінка результативності

Мета четвертого етапу (рефлексії) в коучингу?

- A. Аналіз ситуації та збір необхідної інформації
- B. Планування системи відповідальності
- C. Реалізація плану з використанням різноманітних технік коучингу
- D. Оцінка результативності

Мета другого етапу (планування) процесу коучингу?

- A. Аналіз ситуації та збір необхідної інформації
- B. Планування системи відповідальності
- C. Реалізація плану з використанням різноманітних технік коучингу
- D. Оцінка результативності

Умовою ефективної коучинг-сесії є створення атмосфери довіри і взаєморозуміння, що в коучингу називається?

- A. рапортом
- B. контрактом
- C. підлаштуванням
- D. емпатією

Техніка SMART застосовується для?

- A. формулювання мети
- B. емпатійного слухання
- C. встановлення рапорту
- D. постановки питань

Техніка в коучингу, що ґрунтується на повторенні або інтерпретації, коли та сама ситуація проговорюється іншими словами іншою людиною і дає можливість подивитися на проблему по-іншому?

- A. парафраз
- B. відкриті питання

- C. МАК
- D. SMART

Техніка аналізу потреб, послідовність питань, які структуровані за принципом "від загального до окремого" - це?

- A. воронка запитань
- B. парафраз
- C. метафора
- D. емпатійне слухання

Які інструменти використовуються у педагогічному коучингу?

- A. Всі варіанти правильні
- B. Слухання
- C. Запитання
- D. Уточнення

Слова-пом'якшувачі («словесний пух») використовуються для?

- A. встановлення рапорту
- B. формулювання мети
- C. емпатійного слухання
- D. постановки питань

Коучинг групи (від 2 до 15 осіб) за розробленою програмою або з поточними проблемами, які виникли перед групою - це?

- A. груповий коучинг
- B. індивідуальний коучинг
- C. сімейний коучинг
- D. лайф-коучинг

Правила ефективного зворотного зв'язку в коуч-сесії передбачають зокрема?

- A. Все перераховане
- B. Угодження зворотного зв'язку в коуч-сесії з баченням навчання
- C. Зворотний зв'язок спрямовує на область зростання
- D. Клієнт несе відповідальність за реалізацію попереднього відгуку коуча

Які зміни очікуються в учителі, який проходить коучинг (селф-коучинг)?

- A. Все перераховане
- B. Ясність бачення
- C. Якість зворотного зв'язку
- D. Подолання фіксованого способу мислення

Якщо фахівець самостійно використовує інструменти коучингу для вирішення власних завдань, це

- A. Селф-коучинг
- B. Лайф-коучинг
- C. Велнес-коучинг
- D. Ментор-коучинг