

Ключевые слова: медсестринское дело, исторические аспекты, развитие и становление, периодизация, сроки, бакалавр.

SUMMARY

Demyanchuk Mykhailo, Shkvyr Oksana, Kazakova Nataliia, Polishchuk Oleksandr.

Some historical aspects of the formation and development of nursing.

The article considers the historical aspects of the development and formation of nursing. It is pointed out that colleges (institutions of pre-higher education) are gaining more and more importance in the training of nurses. This is due to the fact that the successful work of a health worker requires the combined action of a doctor and 2-3 nurses.

The periodization of the development of the main terms of the considered problem is given: 1) the period of spontaneous care (up to the V century AD); 2) the Middle ages 3) the classical period (nursing refers to the sisters of mercy); 4) neoclassical (covers the development of scientific concepts of the system of training nurses); 5) modern (covers the period of introduction of graduate nursing education).

The first period is a period of spontaneous care. During this period, nursing care consisted of observance of hygiene measures, creating conditions for faster recovery of patients. This applies to about the first five centuries of our era. In the middle ages special institutions were opened at monasteries (XIII-XVIII centuries). In this period there were ditch terms – “sister of mercy”, “daughter of mercy”. Nursing in Ukraine began its development in 1773 at the Lviv Obstetrics College, at the Kyiv Academy. In the neoclassical period (XIX century) the concept of medical education was developed. This contributed to the development of theory and practice of medical affairs. At the present stage of development of medical education graduate education of nurses is introduced.

Key words: nursing, historical aspects, development and formation, periodization, terms, bachelor.

УДК 37.011.3-051:159.923

Богдан Зонов

Вінницький державний педагогічний
університет імені Михайла Коцюбинського

ORCID ID 0000-0001-8755-9568

DOI 10.24139/2312-5993/2021.04/380-387

КОУЧИНГ ЯК ПРОЦЕС ПІДТРИМКИ ТА РОЗВИТКУ НОВИХ МОДЕЛЕЙ ПОВЕДІНКИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У статті розкрито поняття педагогічного коучингу як різновиду технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу. Зауважується, що використання коучингу в системі вищої освіти України може бути використано як універсальний інструмент, який дає можливість ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні. Розкривається таке поняття, як коучинг-технологія, що базується на демократичному стилі керівництва, сформованому системному мисленні та певним чином організований техніці запитань, що в кінцевому підсумку орієнтована на перспективу позитивних змін та оптимізацію виробничих відносин, на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку. Закцентовано увагу на тому, що коучинг – це сфокусований на рішенні, орієнтований на результаті систематичний процес співробітництва, у ході якого коуч сприяє

покращанню виконання завдань, збільшенню життєвого досвіду, самостійному навчанню й особистісному зростанню людей.

У статті автор зауважує, що класичний коучинговий процес можна розглядати через декілька поетапних кроків: аналіз (оцінка рівня компетентностей, узгодження особистих цілей і цілей організації, які реалізуються в процесі коучингу, укладення контракту); планування (визначення ключових чинників успіху, підготовка плану розвитку вмінь, узгодження плану дій і моніторинг ефективності результатів); упровадження (супровід від моменту «зараз» до моменту «бажане майбутнє», безпосередні дії відповідно до довгострокових і короткострокових цілей, визначення пріоритетів); оцінка (систематичне надання зворотного зв'язку, схвалення набутих умінь, а також мотивування до відповідальності і прийняття нових викликів, створення методів самодисципліни студента без підтримки коуча). Для фахівців-коучів коучинг – це планований двосторонній процес, у якому людина розвиває вміння та досягає окреслених компетентностей за допомогою ретельної оцінки, цілеспрямованої практики й регулярного зворотного зв'язку.

Ключові слова: коуч-технології, коуч-позиції, коучинг, емоційний інтелект, педагогічний коучинг.

Постановка проблеми. Провідні фахівці в галузі освіти в останні роки одноставно свідчать про глибоку та системну кризу в цій сфері. Експерти світового рівня, аналізуючи теперішнє й майбутнє освітніх процесів, акцентують на необхідності переходу від передачі знань і навичок до розвитку творчих талантів та інноваційного мислення. На практиці це означає перехід від усталених традицій педагогіки до новітньої парадигми коучингу як максимального розкриття потенціалу людини на всіх вікових етапах (*Коучинг в освіті*, 2021). А. Цивінська дає визначення коучингу як процесу підтримки розвитку і закріплення вмінь за допомогою другої особи – коуча – через спостереження, постановку цілей і завдань, регулярне надання зворотного зв'язку і тренування нових моделей поведінки (Сидоренко, 2014).

Мета статті – розглянути коуч-технології та коучинг як процес підтримки та розвитку нових моделей поведінки в освітньому середовищі.

Виклад основного матеріалу. У сучасну освіту неминуче починають проникати коуч-технології. На відміну від традиційної освіти, вони допомагають студентам міркувати, а не бездумно завчати порожні факти. Коучинг в освіті характеризується особистісним підходом до кожного студента, підтримкою, усвідомленою участю в процесі і досягненні конкретних результатів, у виявленні сильних та слабких сторін кожного студента. Найголовніший акцент коучингу у вищій освіті – індивідуальний підхід для підвищення ефективності та результативності в процесі навчання. У свою чергу, коуч-технології передбачають певні вимоги до педагогів: дотримання етичних норм, дотримання коуч-позиції, відсутність оціночного судження, уміння довести студента до певного результату, уміння слухати й чути студента, а також уміння встановлювати відносини зі студентом, що

базуються на довірі та взаєморозумінні. Такі відносини необхідно підтримувати не лише на початкових етапах, а протягом усього періоду навчання. Роль коучингу у вищій освіті полягає в тому, щоб поліпшити якість комунікацій, підвищити результативність конкретного студента, групи і студентства в цілому. Упродовж минулих років у педагогічній літературі все частіше зустрічаємо термін коучинг, який упевнено перекочував із комерційних тренінгових програм в освітній простір. Це зумовлено, насамперед, необхідністю адаптації вищої освіти до потреб її споживачів, намаганням зробити освіту привабливою, гнучкою та доступною, забезпечуючи комфортні умови для професійного становлення і розвитку кожної особистості. Однак, феномен коучингу полягає не лише в його навчальних можливостях, а також у формуванні соціальної культури саморозвитку та самовдосконалення (Горук, 2015, с. 99).

Використання коучингу в системі вищої освіти України є особливо важливим, оскільки сьогодні сучасний ефективний викладач вищої школи – це фахівець, який поєднує в собі безліч ролей, таких як: консультант, наставник, тьютор, фасилітатор, коуч, дослідник, мотиватор, аналітик і менеджер інформаційних ресурсів, експерт, проєктувальник навчальних курсів, який вибирає зміст навчання, підбирає та розробляє технології навчання й організації навчального процесу тощо. Використання коучингу в системі вищої освіти України може бути використано як універсальний інструмент, який дає можливість ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні, тобто вміти керувати собою, допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу, у підвищенні особистої ефективності, розвивати ефективні комунікації, будувати конструктивні взаємини з колегами тощо (Нежинська, 2017, с. 144).

Основні аспекти розкриття сутності коучингу знайшли своє відображення в низці наукових розвідок, зокрема: теоретичне підґрунтя (М. Аtkінсон, У. Голлві, М. Дауні та ін.), ефективність коучингових технологій (С. Каннію, С. Кові, Дж. Уйтмор та ін.), прикладні аспекти використання інструментів коучингу (Л. Марчініак, Т. Столцфиц, А. Цивінська та ін.), зокрема, в освіті нашої країни (Т. Борова, О. Нежинська, В. Тименко та ін.) (Нежинська, 2017, с. 182). Коучинг – це сфокусований на рішенні, орієнтований на результаті систематичний процес співробітництва, у ході якого коуч сприяє покращанню виконання завдань, збільшенню життєвого досвіду, самостійному навчанню й особистісному зростанню людей (Грант, 2005, с. 9). На думку Е. Гранта, коучинг сприяє розвитку емоційного інтелекту, оскільки покращує здатність розуміти та використовувати емоції

конструктивним способом. Дослідник робить висновок, що ключовим фактором успіху в покращанні виконання роботи є добре керівництво, а ключовим фактором успіху в покращанні керівництва є самосвідомість, тобто наявність сильного емоційного інтелекту (Гурієвська, 2013).

Емоційний інтелект – EQ – це показник нашої здатності до спілкування, уміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших людей. EQ вважається емоційним еквівалентом пізнавального інтелекту (IQ). У своєму сучасному звучанні термін емоційний інтелект було застосовано в 1990 році Пітером Саловеєм (Peter Salovey) та Джоном Д. Майєром (John D. Mayer). Вони говорили про нього як про форму соціального інтелекту, яка включає здатність відслідковувати власні почуття та емоції, а також почуття та емоції інших людей; розпізнавати їх і застосовувати цю інформацію для керування власним мисленням та діями. Наприклад, найвідомішим на наш час тестом вимірювання емоційного інтелекту людини є створений у 2002 «Тест на емоційний інтелект Майєра-Саловея-Карузо» (MSCEIT V2.0). Це стандартизований тест для вимірювання емоційного інтелекту (*Емоційний інтелект*, 2016). Коуч-тренери відіграють важливу роль у розвитку, а тому виявлення й залучення до хорошої та ефективної тренерської практики є життєво важливим для продовження досягнення успіху (*Coaching pedagogy and practice*, 2019). Коучинг – технологія, що базується на демократичному стилі керівництва, сформованому системному мисленні та певним чином організованій техніці запитань, що в кінцевому підсумку орієнтована на перспективу позитивних змін та оптимізацію виробничих відносин, на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку (Гурієвська, 2013).

Коучинг – це професійні відносини, які допомагають людям досягти видатних результатів у своєму житті, кар'єрі тощо. Коуч допомагає подолати розрив між тим, де людина перебуває зараз, і де вона хоче бути. У відносинах між клієнтом і коучем використовується широкий спектр поведінкових технік і методів, які допомагають клієнтові досягти встановленого набору цілей, поліпшити його професійні показники і задоволення. Простими словами, коучинг – це робота над собою під керівництвом тренера, який допомагає розібратися в цілях і шляхах їх досягнення (Леонова, 2019).

Для фахівців-коучів коучинг – це планований двосторонній процес, у якому людина розвиває вміння й досягає окреслених компетентностей за допомогою ретельної оцінки, цілеспрямованої практики та регулярного зворотного зв'язку. Слід відмітити, що класичний коучинговий процес можна розглядати через декілька поетапних кроків: аналіз (оцінка рівня компетентностей клієнта, узгодження особистих цілей клієнта і цілей

організації, які реалізуються в процесі коучингу, укладення контракту з клієнтом); планування (визначення ключових чинників успіху, підготовка плану розвитку вмінь, узгодження плану дій і моніторинг ефективності результатів); упровадження (супровід клієнта від моменту «зараз» до моменту «бажане майбутнє», безпосередні дії відповідно до довгострокових і короткострокових цілей, визначення пріоритетів); оцінка (систематичне надання зворотного зв'язку, схвалення набутих умінь, а також мотивування клієнта до відповідальності і прийняття нових викликів, створення методів самодисципліни клієнта без підтримки коуча) (Нежинська, 2017, с. 182).

Навички коуча: емпатія (звичайний член команди ніколи не стане лідером, якщо не здатний співпереживати. Розвиваючи цю навичку, лідери можуть спокійно приймати важкі і непопулярні рішення і їх команда надасть відповідну підтримку, тому що людина виявила себе як той, хто йде до великої мети не заради себе, а й заради інших теж); використання відкритих питань (застосування відкритих питань може створити умови для нових рішень, оскільки вони змушують подивитися на проблему з іншого боку); стратегічне бачення (уміння вибудувати ефективну стратегію розвитку команди і компанії – важливе завдання кожного лідера і коуча); прийняття відповідальності (коучинг включає в себе прийняття відповідальності за результати інших. Іншими словами, якщо клієнт досягає успіху – це хороша новина і для коуча. Якщо клієнт не справляється, варто вивчити, що можна зробити краще, ефективніше або просто по-іншому) (Леонова, 2019).

Педагогічний коучинг (від англ. coaching – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготовляти до вирішення певних завдань) – це різновид технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу. За визначенням Міжнародної Федерації Коучингу, коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників процесу неперервного розвитку педагогічної майстерності з метою отримання максимально можливого результату; співробітництво, яке допомагає клієнтам досягати реальних результатів у особистому і професійному житті.

Основні загальноприйняті значення терміна «педагогічний коучинг» такі: індивідуальне консультування (професійно-фахове, технологічне, психолого-педагогічне, навчально-методичне) для отримання вищих професійних та особистісних досягнень (акме-рівня); адаптивний стиль

управління персоналом, спрямований на неперервний розвиток педагогічної майстерності педагогічного працівника за індивідуальною освітньою траєкторією протягом усього життя, уміння вчитися й самовдосконалюватися; форма індивідуального і групового консультування для проєкт-менеджерів і керівних працівників середнього і/або вищого рівнів (Сидоренко, 2014, с. 13).

Висновок. Таким чином, коучинг – це планований двосторонній процес, у якому людина розвиває вміння та досягає обкреслених компетентностей за допомогою ретельної оцінки, цілеспрямованої практики та регулярного зворотного зв'язку. Роль коучингу у вищій освіті полягає в тому, щоб, поліпшити якість комунікацій, підвищити результативність конкретного студента, групи і студентства в цілому. Класичний коучинговий процес розглядають через декілька поетапних кроків: аналіз; планування; упровадження; оцінка. Коучинг у системі вищої освіти може бути використано як універсальний інструмент, який дає можливість ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні.

ЛІТЕРАТУРА

- Горук, Н. (2015). Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*, 11, 99-104 (Horuk, N. (2015). Coaching as an effective technology for the formation of self-educational competence of students. *Problems of modern teacher training*, 11, 99-104).
- Грант, Э., Грин, Дж. (2005). *Коучинг принятия решений*. СПб.: Питер (Grant, J., Grin, J. (2005). *Decision Coaching*. SPb.: Piter).
- Гурієвська, В. Коучинг як прикладна технологія державного управління. *Вісник Національної академії державного управління*. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-1-6.pdf> (Huriievaska, V. (2013). Coaching as an applied technology of public administration. *Bulletin of the National Academy of Public Administration*. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-1-6.pdf>
- Емоційний інтелект і можливості його розвитку. Режим доступу: <https://www.empatia.pro/emotsiinyj-intelekt-i-shlyahy-jogo-rozvy/> 9 *Emotional intelligence and opportunities for its development*. Retrieved from: <https://www.empatia.pro/emotsiinyj-intelekt-i-shlyahy-jogo-rozvy/>.
- Коучинг в освіті: від реформ до еволюції (*Coaching in education: from reforms to evolution*). Retrieved from: <https://www.facebook.com/events>.
- Леонова, Елена. *Что такое коучинг (и зачем он нужен)*. Режим доступу: <https://blog.hurma.work/chtotakoe-kouching/> (Leonova, E. *What is coaching (and why is it needed)*). Retrieved from: <https://blog.hurma.work/chtotakoe-kouching/>.
- Нежинська, О. О., Тименко, В. М. (2017). Коучинг як інструмент соціально-психологічної допомоги клієнту. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 23, 182-187 (Nezhynska, O. O., Tymenko, V. M. (2017). Coaching as a tool of social and psychological assistance to the client. *Scientific journal of the National Pedagogical University named after M. P. Drahomanov. Series 11: Social work. Social pedagogy*, 23, 182-187).

Сидоренко, В. В. (2014). Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*, 3 (14), 13-19 (Sydorenko, V. V. (2014). Pedagogical coaching as an innovative technology of scientific and methodological support of professional and personal development of a teacher in the system of postgraduate education. *Scientific treasury of education of Donetsk region*, 3 (14), 13-19).

Coaching pedagogy and practice. Retrieved from: <https://www.worcester.ac.uk/about/academic-schools/school-of-sport-and-exercise-science/sport-and-exercise-science-research/coaching-pedagogy-and-practice.aspx>.

РЕЗЮМЕ

Зонов Богдан. Коучинг как процесс поддержки и развития новых моделей поведения в образовательной среде.

В статье раскрыто понятие педагогического коучинга как разновидности технологии научно-методического сопровождения, система андрагогических принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей (команды, организации), а также обеспечивают максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала. Отмечается, что использование коучинга в системе высшего образования Украины может быть использовано как универсальный инструмент, позволяющий эффективно работать на субъект-субъектном уровне. Раскрывается такое понятие, как коучинг-технология, основанная на демократическом стиле руководства, сформированном системном мышлении и определенным образом организованной технике вопросов, и в конечном итоге ориентированная на перспективу позитивных изменений и оптимизацию производственных отношений на основе сотрудничества и налаживания обратной связи. Акцентировано внимание на том, что коучинг – это сфокусированный на решении, ориентированный на результате систематический процесс сотрудничества, в ходе которого коуч способствует улучшению выполнения задач, увеличению жизненного опыта, самостоятельному обучению и личностному росту людей.

В статье автор отмечает, что классический коучинговый процесс можно рассматривать через несколько поэтапных шагов: анализ (оценка уровня компетентностей, согласование личных целей и целей организации, которые реализуются в процессе коучинга, заключение контракта), планирование (определение ключевых факторов успеха, подготовка плана развития умений, согласования плана действий и мониторинг эффективности результатов); внедрение (сопровождение от момента «сейчас» до момента «желаемое будущее», непосредственные действия в соответствии с долгосрочных и краткосрочных целей, определение приоритетов), оценка (систематическое предоставление обратной связи, одобрения приобретенных умений, а также мотивировки к ответственности и принятия новых вызовов, создание методов самодисциплины студента без поддержки коуча). Для специалистов-коучей коучинг – это планируемый двусторонний процесс, в котором человек развивает умения и достигает определенных компетентностей с помощью тщательной оценки, целенаправленной практики и регулярной обратной связи.

Ключевые слова: коуч-технологии, коуч-позиции, коучинг, эмоциональный интеллект, педагогический коучинг.

SUMMARY

Zonov Bohdan. Coaching as a process of support and new models of behavior development in the educational environment.

The article reveals the concept of pedagogical coaching as a kind of technology of scientific and methodological support, a system of andragogical principles and techniques that promote the potential of individuals and groups of people working together (teams, organizations), and ensure maximum disclosure and effective implementation of this potential. It is noted that the use of coaching in the higher education system of Ukraine can be used as a universal tool that allows you to work effectively at the subject-subject level. The concept of coaching technology is based on a democratic leadership style, systematic thinking and a well-organized question technique, which is ultimately focused on the prospect of positive change and optimization of production relations, based on cooperation and feedback. Emphasis is placed on the fact that coaching is a decision-focused, result-oriented systematic process of cooperation, during which the coach helps to improve the performance of tasks, increase life experience, self-study and personal growth.

In the article the author notes that the classic coaching process can be considered through several steps: analysis (assessment of the level of competencies, coordination of personal goals and goals of the organization, which are implemented in the coaching process, contract); planning (identification of key success factors, preparation of a skills development plan, coordination of an action plan and monitoring of the effectiveness of results); implementation (support from the moment “now” to the moment “desired future”, direct actions in accordance with long-term and short-term goals, setting priorities); assessment (systematic provision of feedback, approval of acquired skills, as well as motivation to take responsibility and accept new challenges, creating methods of student self-discipline without the support of a coach). For coaching professionals, coaching is a planned two-way process in which a person develops skills and achieves defined competencies through careful assessment, focused practice, and regular feedback.

Key words: coach technology, coach positions, coaching, emotional intelligence, pedagogical coaching.