



УДК 37.013.42+371.8

**Чубук Р.В.**, Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського

**Чубук Руслан Валентинович** – аспірант кафедри педагогіки Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського.

# СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА СПРОМОЖНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ДО ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ СОЦІАЛЬНОГО КОУЧІНГУ ПРИ РОБОТІ ІЗ СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ

*У статті теоретично обґрунтовано сутність та ієрархію складових спроможності, виходячи з чого розглядається структура і конкретизуються компоненти спроможності соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу при роботі із студентською молоддю.*

*The article theoretically grounds the essence and the hierarchy of ability components proceeding from which the structure of a social teacher's ability for the fulfilment of social coaching functions during the work with young students is considered and its components are specified.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** За гіпотезою нашого дослідження, *спроможність* є інтегративним утворенням, що базується на задатках, загальних та спеціальних здібностях, специфічній придатності до виконання відповідних функцій.

**Мета даної статті:** теоретично обґрунтувати сутність та ієрархію складових спроможності соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу при роботі із студентською молоддю. Реалізація вказаної мети передбачає вирішення **завдання:** виходячи із сутності спроможності та ієрархії складових, розглянути структуру та конкретизувати її компоненти.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми.** З метою підтвердження гіпотези, висунутої в постановці проблеми даної статті, вважаємо за необхідне розглянути ієрархію складових спроможності. На нашу думку, доцільним буде звернення до теорії здібностей особистості,

передумовою розвитку яких є наявність у особистості задатків. Аналіз понять “задатки”, “здібності”, “професійна придатність” ми проводили за визначенням із словників за редакцією А. Петровського, М. Дьяченко та Л. Кандиловича, І. Каїрова та інших. Ці питання також розглядали: Д. Завалішина, Б. Теплов та інші.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується зазначена стаття.** Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчив, що сутність та структура спроможності соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу, раніше не розглядалися.

**Виклад основного матеріалу.** Перш ніж розглянути сутність та структуру спроможності соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу при роботі із студентською молоддю ми визначили, що основними функціями соціального педагога, який працює із студентською молоддю є специфічні функції, які

конкретизовані з урахуванням особливостей та потреб сучасної студентської молоді. До них відносяться: соціальний супровід студентів, які мають потреби у соціальній підтримці та захисті; розкриття професійних можливостей студентів та розвиток їх здібностей; сприяння соціальній адаптації студентів та підвищення їх мотивації до професійного становлення; надання кваліфікованої соціально-педагогічної підтримки та допомоги у різних видах життєдіяльності студентів; вирішення проблемних ситуацій студентів за допомогою спільного знаходження життєвого балансу; сприяння саморозвитку, самопізнанню, самооцінці, самоствердженню, самоорганізації, самореалізації. Названі специфічні функції є функціонально-обумовленими специфікою діяльності соціального педагога із студентською молоддю і, на нашу думку, вони можуть бути об'єднані поняттям *функцій соціального коучінгу*, який зумовлює появу нової професійної ролі соціального педагога – *соціального коуч*.

Деякі роки тому, мало хто знав що таке *коучінг*. Наведемо деякі напрацювання зарубіжних авторів щодо напрямків розвитку коучінгу. Зокрема, Дж. Уїтмор [10], одним із перших, визначає коучінг як новий стиль менеджменту і управління персоналом. У роботі Е. Парслоу і М. Рея, розглянуто практичні застосування методик і технік коучінгу у навчанні. Дж. Харіс, висвітлює питання стосовно особистісного росту і досягнення успіху завдяки застосуванню коучінг методик. У роботах М. Дауні, Дж. Уїтмо-ра та М. Лансберга висвітлюються підходи щодо підвищення ефективності коучінгу, через стилі менеджменту і розвиток особистості, через освіту і тренування коучів, розвиток їх інтуїтивних здібностей та інші [5].

Праці російських авторів представлені у збірнику “Коучінг: витоки, підходи, перспективи” та збірнику за редакцією В. Максимова, де розглядаються історичні передумови виникнення коучінгу, нові підходи його розвитку. Технології досягнення життєвих цілей, зокрема, технології PR-коучінгу приводить у своїй роботі А. Кічаєв. Одними із значущих, у межах нашого дослідження, є доробки І. Рибкіна, які стосуються коучінгу соціального успіху і шляхів його досягнення [6].

Розгляд літератури дав нам можливість визначити такі поняття, як: *коучінг*, *коучер* та *коуч*. Засновник коучінгу Дж. Уїтмор [10] визначає *коучінг*, як високоефективну технологію, яка дозволяє надати професійну допомогу людині у визначенні і досягненні нею особистісних цілей.

За рівнем значущості проблем, які вирішує коучінг, він поділяється на: *стратегічний коучінг*, що вирішує проблеми стратегічного характеру, найбільш значущі для розвитку інди-

відуального або корпоративного клієнта, що включають постановку мети, розробку стратегії і задач по її досягненню; *тактичний коучінг* – вирішення локальних задач або задач тактичного характеру по досягненню стратегічних цілей клієнта; *оперативний коучінг* – вирішення поточних питань і проблем життєдіяльності клієнта.

У перекладі з англійської мови “*coach*” – означає “тренувати, надихати, заохочувати”. Раніше це слово, у прямому сенсі, було пов'язане зі спортивною тренерською діяльністю. Нове значення воно набуло в кінці ХХ століття, завдяки американцю Томасу Леонарду [5], який ввів це поняття в обіг і став першим коучем – персональним тренером для людей, що не звикли зупинятись на досягнутому і які бажають постійно досягати більшого.

*Коуч* – це кваліфікований, спеціально підготовлений фахівець, який не навчає як і що треба робити, його мета надати можливість клієнту зробити це самостійно, аналізуючи свій досвід і своє бачення ситуації. Коуч зобов'язаний бути експертом у розкритті потенціалу людини, який є необхідним для досягнення бажаних цілей [6]. *Коучер* – це бізнес-тренер, який розкриває суть проблеми клієнта і пропонує практичні методи до її вирішення. Спеціаліст з коучінгу супроводжує свого клієнта, до тих пір, поки він не навчиться реалізувати отримані навички на практиці [10].

Підсумовуючи аналіз вказаних понять, можна зробити висновок про те, що коучер і коуч мають спільні риси з професійною діяльністю соціального педагога, а *професійна роль соціального коуча*, у межах нашого дослідження, є конкретизуючою і доповнюючою, функціонально-обумовленою необхідністю підготовки соціальних педагогів до роботи із студентською молоддю.

Зауважимо, що визначення поняття “наставник” як той, хто дає поради, навчає, як особа, що здійснює індивідуальне чи групове професійне навчання безпосередньо на робочому місці [2], не є тотожними поняттю “спеціаліст з коучінгу”, який не буде вчити, давати поради, але буде ставити багато запитань з метою вибору клієнтом правильного рішення своєї проблеми, тому, що мета коуча полягає у наданні можливості клієнту самостійно знайти вихід, аналізуючи свій досвід і своє бачення ситуації. Коуч не повинен бути спеціалістом конкретної галузі знань, але повинен бути експертом у розкритті потенціалу людини, необхідного для досягнення нею бажаних результатів.

Таким чином, під поняттям *соціального коучінгу*, при роботі із студентською молоддю, ми розуміємо процес партнерських суб'єкт-суб'єктних відносин, який сприяє розкриттю можливостей, досягненню поставленої

особистісної і професійної мети студентів через професійну самореалізацію.

*Соціальний коуч* – це соціальний педагог, який пройшов спеціальну підготовку і спроможний виконувати специфічні функції щодо сприяння професійній та особистісній самореалізації студентів для досягнення ними позитивних результатів через самовираження і самоствердження.

Проаналізувавши процес підготовки майбутніх соціальних педагогів та обґрунтувавши функції соціального коучінгу, ми дійшли висновку, що результатом цього процесу в аспекті нашого дослідження є *спроможність соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу*, яка є інтегративним утворенням особистості, що базується на задатках, загальних та спеціальних здібностях, професійній придатності та сприяє розв'язанню професійних завдань: вирішенню нестандартних і проблемних ситуацій, актуальних для студентської молоді. Виходячи з цього розглянемо поняття “задатки”, “здібності”, “професійна придатність” тощо.

У психологічному словнику за редакцією А. Петровського [7], *задатки* формулюються як вроджені анатомо-фізіологічні особливості нервової системи, мозку, які складають природну основу розвитку здібностей. Задатки не є специфічними по відношенню до конкретного змісту і форм діяльності. М. Дьяченко та Л. Кандибович [3] трактують поняття *задатки*, як анатомо-фізіологічні передумови розвитку здібностей. Наявність задатків є однією із умов успішного розвитку здібностей, особливо спеціальних.

У “Великому тлумачному психологічному словнику” поняття *здібність* трактується, як якість особистості, яка має суттєве значення при виконанні тієї або іншої діяльності. Здібності оцінюються у відповідності до вимог видів праці, до психофізіологічних особливостей людини; *здібність* – це можливість, уміння, досвід, майстерність, талант тощо, що дозволяють здійснювати відповідні дії в певний час [2]. М. Дьяченко і Л. Кандибович [3] визначають *здібності* як такі особливості людини, що дозволяють їй успішно оволодівати будь-яким видом діяльності, професією. Психологічними передумовами розвитку здібностей є мотиви, а також емоційні і вольові якості. Б. Теплов [9] визначає три ознаки здібностей: 1) здібності, як індивідуально-психологічні особливості, що відрізняють одну людину від іншої; 2) здібності, як тільки ті особливості, що мають відношення до успішності виконання однієї або декількох діяльностей; 3) здібності, які не зводяться до знань, умінь і навичок та вироблені у людини, хоч і зумовлюють швидкість їх здобуття. Формою оцінки ступеню вираженості здібностей є тести (досягнень, інтелекту тощо). За

допомогою тестів можна провести розмежування між здібністю і придатністю: *здібність* – це готовність індивіда до виконання будь-яких дій [3]; *придатність* – це наявність можливостей до виконання будь-якої діяльності, можливість досягти відповідного рівня розвитку здібностей [2].

Визначаючи різницю між спеціальними і загальними здібностями, Д. Завалішина [4] пов'язує загальні здібності з умовами провідних форм людської діяльності, а спеціальні – з окремими видами діяльності. У психологічному словнику за редакцією А. Петровського [7], *спеціальні здібності* трактуються як психологічні особливості індивіда, які є можливостями успішного виконання певного виду діяльності. Розвиток спеціальних здібностей спирається на відповідні задатки. Як зазначено у “Великому тлумачному психологічному словнику”, *спеціальні здібності* визначаються за допомогою тестування. Тести спеціальних здібностей розроблені для вимірювання потенціалу окремої здібності [2].

Підсумовуючи вищезазначене, можна сказати, що *задатки, загальні і спеціальні здібності, створюють відповідну ієрархію щодо спроможності. Відтак, спроможність – це спеціальна інтегральна здібність, яка обумовлює можливість виконання відповідних функцій, які стимулюють запуск і детермінують продуктивність окремих видів активності особистості.*

Наявність природних задатків і здібностей, необхідних для успішного формування якостей особистості, які вимагає професія, навчання і праця, є підґрунтям *професійної придатності*. У психологічному аспекті професійної придатності основну роль відіграє професійна мотивація та професійні здібності, від яких залежить якість навчання і праці, відповідність або невідповідність працівника вимогам професії [3].

Як визначено у психологічному словнику, за редакцією А. Петровського [7], *професійна придатність* – це сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення суспільно прийнятної ефективності в тій або іншій професії. Професійна придатність не є вродженою, вона формується в процесі навчання і в професійній діяльності за наявності позитивної мотивації, усвідомлення суспільної значущості її результатів тощо. Доповнюючи наведені визначення професійної придатності, звертаємо увагу на те, що майбутні соціальні педагоги, які готуються працювати із студентською молоддю, професійно зорієнтовані, пройшли професійний відбір і до зарахування у вищій навчальний заклад є професійно спрямованими та професійно придатними, оскільки мають позитивну мотивацію до професії.

Підсумовуючи викладене, зазначаємо, що незважаючи на те, що поняття “професійна придатність” і “спроможність” мають деякі спільні ознаки, проте поняття “професійна придатність”, на нашу думку, є базовим для поняття “спроможність”. Як зазначалось раніше, *придатність* – це наявність можливостей для виконання будь-якої діяльності, або досягнення відповідного рівня розвитку здібностей, а *спроможність* – це не тільки наявність можливостей або досягнення рівня розвитку здібностей, але й реалізація цих можливостей і здібностей у професійній діяльності.

Спроможність соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу має відповідну структуру та конкретні *компоненти*, які забезпечують її цілісність і тотожність, є взаємопов'язаними і взаємообумовленими. Виходячи із аналізу сутності спроможності соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу, стало можливим конкретизувати такі *компоненти*: *змістово-організаційний*, *соціально-мотиваційний*, *інноваційно-творчий*, які є складовими структури спроможності (рис. 1).

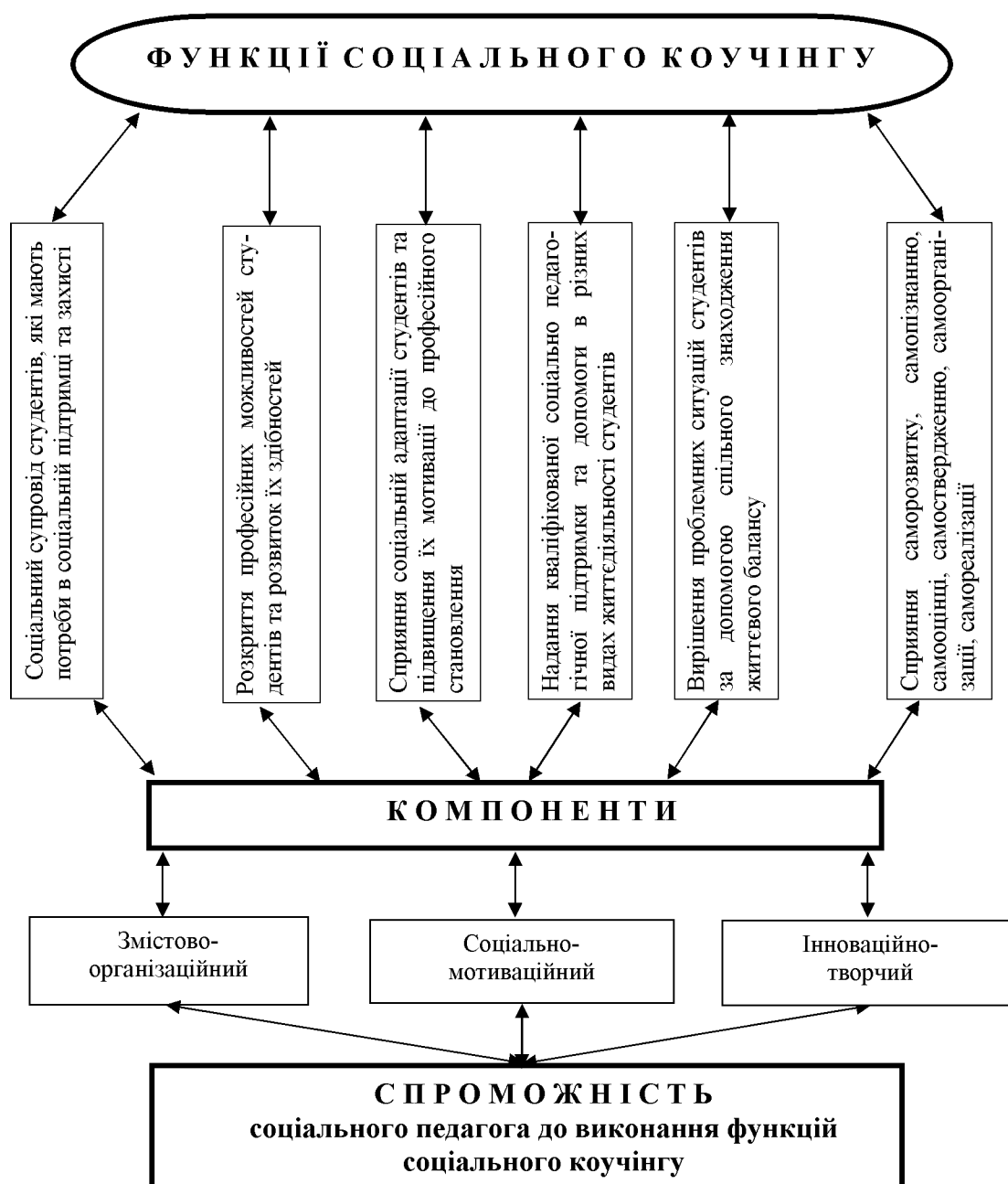


Рис. 1. Структура спроможності соціального педагога до виконання функцій соціального коучінгу

Організаційна складова передбачає реалізацію професійної спрямованості навчання, вимагає визначеної організації як навчального матеріалу, так і навчального процесу. Тільки завдяки цілісності цього процесу відбувається розвиток загальнопедагогічних умінь, необхідних для реалізації професійної спроможності. Організаційна діяльність пов'язана із залученням студентів до творчої діяльності та стимулюванням їх активності. Для цього викладачу необхідно мати цілий ряд умінь. Він повинен уміти визначити конкретні задачі навчання та співвіднести їх із задачами розвитку здібностей, розвивати ініціативу в плануванні спільної роботи, уміти розподіляти завдання та доручення, взагалі керувати діяльністю студентів.

**Соціально-мотиваційний компонент спроможності** відображає процес позитивного ставлення студентів до соціально-педагогічної діяльності, усвідомлення мотивів і потреб у цій діяльності, об'єктивізація предмету і способів взаємодії з ним є азовими якостями, у результаті яких відбувається формування спроможності. Даний компонент спроможності передбачає володіння знаннями про соціальне середовище вищого навчального закладу та соціалізацію особистості студента. Сутність соціалізації полягає в тому, що вона є процес і результат розвитку та самозміни людини в результаті соціального виховання. Соціальне виховання спрямоване на соціальність особистості. В. Нікітін [8] вважає *соціальність* інтегрованим наслідком соціального виховання та визначає її як здатність людини до взаємодії з соціальним світом та підкреслює, що з розвитком соціальності людина набуває здібність до саморозвитку та самовиховання.

Загальновідомо, що діяльності без мотиву не існує. За визначенням у словнику з педагогічної соціології, *мотив* – це спонукання до діяльності людини, пов'язане із задоволенням певних потреб; сукупність внутрішніх психологічних умов, що спричиняють і спрямовують людські дії та вчинки і керують ними. До мотивів належать потреби та інстинкти, потяги і емоції, установки, принципи та ідеали.

*Мотивація* – це процес дії мотиву: поєднання стійких мотивів при наявності домінуючого, що виражає, уособлює спрямованість особистості, ціннісні орієнтації, які визначають її діяльність. Мотивація формується в процесі соціалізації особистості [2].

Отже, мотивація є важливою складовою соціально-мотиваційного компоненту спроможності соціального педагога до виконання функцій соціального коучингу при роботі із студентською молоддю, оскільки впливає на створення необхідних відносин, настанов, професійно-значущих якостей, досконалості та майстерності в діяльності. Саме мотиви є джерелом активності особистості, які сприяють формуванню означеної професійної спроможності.

**Інноваційно-творчий компонент.** Впровадження інновацій визнано одним з міжнародних етичних стандартів соціальної роботи, тому професійний соціальний педагог зобов'язаний стимулювати розробку нових підходів і методик у своїй діяльності. Проблеми розвитку творчої індивідуальності приділяли увагу А. Макаренко, В. Сухомлинський, В. Сластьонін та інші. Науковці засвідчують, що творча індивідуальність особистості передбачає наявність творчих можливостей, сформованість творчих здібностей, потреби у творчій праці з метою самореалізації, визначеність творчої діяльності в якійсь конкретній професійній сфері, особистий стиль і досягнення певного рівня в творчій діяльності, наявність мотиву творчого самоствердження, який відіграє смислоутворювальну роль серед інших мотивів тощо [9].

За визначенням І. Богданової [1], *педагогічна інновація* – особлива організація діяльності та мислення, що спрямована на реалізацію нововведень в освітньому просторі, або процес створення, засвоєння, впровадження та розповсюдження нового в освіті.

**Висновки та перспективи подальшого розгляду** полягають у необхідності формування спроможності майбутніх соціальних педагогів до виконання функцій соціального коучингу в процесі професійної підготовки у вищому

## ЛІТЕРАТУРА

1. Богданова І.М. Шляхи та засоби розвитку педагогічної інтуїції // Наука і освіта. – Одеса, 2006. – № 5-6. – С. 149-151.
2. Большой толковый психологический словарь. – Т. 2 (П-Я) / Пер. с англ. Ребер Артур. – М.: ООО “Издательство АСТ”; “Издательство “Вече”, 2003. – 560 с.
3. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь. – Мн.: “Хэлтон”, 1998. – 399 с.
4. Завалишина Д.Н. Психологическая структура способностей // Развитие и диагностика способностей. – М.: Наука, 1991.
5. Коучинг: истоки, подходы, перспективы. Сборник. – СПб.: Издательство “Речь”, 2003. – 110 с.
6. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. – СПб.: Издательство “Речь”, 2004. – 264 с.

7. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
8. Социальная педагогика / Под ред. В.А. Никитина. – М., 2000.
9. Теплов Б.М. Психология индивидуальных различий // Избранные труды: В 2-х т. – Т. 1. – М.: Педагогика, 1985. – 328 с.
10. Уитмор Джон. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность. – М.: Издательство Международной академии корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.