

Міністерство освіти і науки України
Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти»
Департамент науки і освіти Харківської обласної військової адміністрації
Національна академія педагогічних наук України
Північно-Східний науковий центр Національної академії наук
України і Міністерства освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди (Україна),
кафедра освітології та інноваційної педагогіки
Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)
Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби (Україна)
Кардіфський університет Метрополітан (Велика Британія)
Вестмінстерський університет (Велика Британія)
Європейський інститут безперервної освіти (Словацька Республіка)
Педагогічний інститут Чендуського університету (Китайська Народна Республіка)
Університет імені Неджметтіна Ербакана (Туреччина)
Інститут публічного адміністрування при Університеті Миколаса Ромеріса (Литва)
Центр музично-освітньої майстерності (Париж, Франція)

МАТЕРІАЛИ

**VII Міжнародної науково-практичної конференції
«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ
ВИЩОЇ І СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ
ВИКЛИКІВ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»
«PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL PROBLEMS OF
HIGHER AND SECONDARY EDUCATION IN THE CONDITIONS
OF MODERN CHALLENGES: THEORY AND PRACTICE»
(м. Харків, 16 – 18 березня 2023 року)**



**Харків
2023**

СЕКЦІЯ VIII

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ Й АДМІНІСТРУВАННІ

Бакумкіна М. О.

Психолого-педагогічні проблеми розвитку дітей в умовах сучасних викликів... 1125

Величко Р. М.

Сутність дослідницької компетентності керівника закладу загальної середньої освіти..... 1126

Грабар Л. Ю.

Актуальність урегулювання питання трудової міграції в Україні..... 1129

Дін Жуцзе

Підвищення кваліфікації педагогів у Китайській народній республіці..... 1131

Золотухіна С. Т., Бабак Г. С.

Напрями дослідження проблеми «організація командної роботи..... 1132

Кабусь Н. Д., Андріамбау Д. Н.

Коучинг у професійній діяльності керівника установи соціальної сфери..... 1135

Kohut O.

Current challenges for Ukraine during joining EU in the sphere of science..... 1138

Колосінська Н. М., Фіногєєва С. М.

Сучасні аспекти освітнього менеджменту у закладах професійно-технічної освіти..... 1140

Котелюх М. Ю.

Удосконалення організації ділового спілкування в закладі охорони здоров'я..... 1143

Літвінова А. М.

Застосування інструментів самоменеджменту в процесі підготовки майбутніх фахівців у сфері менеджменту..... 1145

Марталішвілі Л. А.

Ефективний менеджмент інклюзивної освіти в Україні..... 1148

Мицишин І. Я.

Мотивування педагогічних працівників у контексті управління якістю освіти..... 1151

Онищенко І. В., Пархоменко В. Ю

Інноваційні підходи до управління закладом освіти..... 1153

Сохатюк Л. М

Екологічні аспекти сталого розвитку України: повоєнний період..... 1156

Штикун О. В.

Окремі питання щодо реалізації права на відшкодування шкоди, завданої незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду..... 1158

з'ясувати, що подальшого, поглибленого розроблення потребує професійно-предметний напрям із застосуванням новітніх освітніх технологій.

Список використаних джерел

1. Бездітко А. В. Психологічні особливості рольової структури управлінської команди в організації. URL : <https://www.readcube.com/articles/10.15421/101205> (дата звернення: 19.02.2023)
2. Горбовий А. Ю. Упровадження командної форми роботи в систему управління організацією. *Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки*. 2009. №15. С.54-59
3. Голентовська О. С. Рольова структура команди: місце у системі заходів підвищення ефективності командної діяльності. URL : <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v7/i36/16.pdf> (дата звернення: 19.02.2023)
4. Денисюк М., Коберник О. Здатність до роботи в команді як сучасна професійна компетентність педагогічного працівника. URL : <http://ppsh.udpu.edu.ua/article/view/248223/27.pdf> (дата звернення: 19.02.2023)
5. Бабак Г. С. Педагогіка партнерства сучасній вищій школі. Special issue №.:12/02/XXVIII.(vol.12, issue 2,special issue XXVIII. WoS.
6. Kayser Thomas A. Building team power:how to unleash the collaborative genius of work teams. New York, 1994. 411 p.
7. Parker G.M. Cross-functional teams: working with allies, enemies and other strangers sited. San Francisco, 1994. 380 p.

КОУЧИНГ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА УСТАНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Кабусь Н. Д.

доктор педагогічних наук, професор,

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди,
м. Харків, Україна

Андріамбау Д. Н.

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди,
м. Харків, Україна

Коучинг як технологія розкриття потенціалу людини для підвищення особистої й професійної ефективності та досягнення найвищих результатів діяльності є важливим інструментом у професійній діяльності керівника будь-якої установи й керівника установи соціальної сфери зокрема. Необхідно відзначити, що персонал установ соціальної сфери, який працює з дітьми й дорослими, хворими і здоровими, благополучними та «групами ризику», із окремою особистістю, сім'єю, громадою, надаючи допомогу, наснажуючи й мотивуючи клієнтів соціальної роботи, сам має володіти коучинговими технологіями і бути лайф-коучем для клієнтів соціальної роботи, розвиваючи здатність особистості самостійно формулювати цілі й напрацьовувати стратегії їх досягнення.

Водночас значне стресогенне навантаження спеціалістів, котрі працюють з людьми у складних життєвих обставинах, виконуючи широкий спектр функцій, зумовлює підвищену схильність фахівців соціальної галузі до емоційного та професійного вигорання, особливо в екстремальних умовах сьогодення. Зустріч із означеними викликами ще більше актуалізує застосування інструментів, які сприяють підвищенню особистісної та професійної ефективності працівників, відновленню їхнього ресурсного стану, формуванню мотивації персоналу, особливо в кризових умовах.

Керівник будь-якої установи є відповідальним за стратегічний розвиток організації та якість її діяльності й має бути здатним використовувати коучинг-технології для власного вдосконалення й розвитку керівників структурних підрозділів та співробітників, а також стимулювати персонал до освоєння означеної технології для наснаження клієнтів у професійній діяльності.

Слід відзначити, що наразі коучинг є важливим інструментом як стратегічного й кризового управління організацією, так і оперативного управління діяльністю структурних підрозділів та відділів, що сприяє підвищенню ефективності співробітників у особистому житті та професійній діяльності й життєдіяльності організації в цілому, підвищенню результативності функціонування установи, утвердженню її позитивного іміджу й зростанню довіри клієнтів, налагодженню максимально ефективної зовнішньо- та внутрішньо-організаційної комунікації, здатності персоналу ефективно працювати в умовах криз. Аналіз наукових джерел [1; 2; 3] дає підстави свідчити, що коучинг є системою технологій і методів, які забезпечують рух до стратегічної мети, сприяють постановці й максимально швидкому досягненню життєвих і професійних цілей, якісному розвитку й підвищенню мотивації співробітників, формуванню команди, готової до розробки і впровадження інновацій.

Дослідники відзначають, що на ефективність діяльності співробітників негативно впливають проблеми в особистому житті, несприятливий клімат у колективі, незадоволення власним статусом та інші причини, які викликають «стоп-ефект» і стають бар'єрами професійного й особистісного зростання [1, с. 45]. Отже, керівнику важливо бути лідером, який вміє підтримувати власну мотивацію та надихати й наснажувати колектив, сприяти формуванню розвивального середовища, що стимулює співробітників до вдосконалення й дає можливість розкривати й максимально використовувати їхніх здібності та навички в професійній діяльності. Водночас кожен працівник усвідомлює власну залученість і відповідальність за реалізацію стратегічної мети організації й, водночас, здатен до особистого успіху й покращення статусу свого життя. Співробітники мають бачити силу особистості керівника, надихатись його ідеями, бути командою, здатною впроваджувати ці ідеї, а також ініціювати й реалізовувати власні інноваційні програми і проекти соціально-педагогічної роботи.

Для досягнення мети діяльності організації керівник має володіти різними інструментами коучингу, проводити систематичні коуч-сесії для заступників і керівників підрозділів, які в подальшому застосовуватимуть означену технологію в роботі з персоналом установи, а також застосовувати елементи коучингу під час

різних форм внутрішньо-організаційної комунікації, зокрема, під час проведення нарад, зборів трудового колективу, прийому з особистих питань. Набуття відповідних навичок майбутніми керівниками установ соціальної сфери має розпочинатися ще під час навчання в університеті. У процесі професійної підготовки майбутніх управлінців важливим є освоєння навичок здійснення коучингу професійної та особистої ефективності, що передбачає ознайомлення здобувачів освіти з суттю, метою, завданнями, принципами коучингу, етапами коучингового процесу, методикою постановки запитань, типами коучингових розмов, способами подолання «зони комфорту» і підвищення мотивації до змін, моделями SCORE, GROW, SWOT, SUCCESS, стратегією Уолта Діснея, пірамідою логічних рівнів Роберта Ділтса; опанування основними інструментами коучингу – техніками «SMART», «колесо балансу», шкалювання, використання метафор, лінії часу; ознайомлення з авторськими методиками коучингу високої ефективності Джона Уітмора, Іцхака Пінтосевича та інших майстрів.

Застосування вказаних прийомів та інструментів коучингу сприяє зростанню креативного потенціалу особистості, трансформації мислення й навчає подоланню бар'єрів на шляху до успіху, дає можливість відкрити в собі ресурси й розробити конкретний план дій для досягнення успіху в значущих сферах життєдіяльності. Командний коучинг допомагає усвідомленню співробітниками місії і цінностей організації, що мотивує їх до продуктивної роботи; дає можливість активізувати потенціал кожного співробітника і згуртувати команду на досягнення цілей стратегічного управління; прискорює процес прийняття ефективних рішень у складних ситуаціях; допомагає в налагодженні комунікації та продуктивних особистісних відносин в установі. Індивідуальний і командний коучинг мотивує та сприяє прояву ініціативності й розвитку лідерських якостей співробітників, генеруванню нових ідей, підвищенню рівня організаційної культури, ефективному делегуванню повноважень, формуванню командного духу, розробці плану досягнення стратегічних цілей діяльності установи.

Отже, систематичне застосування коучингових технологій у роботі керівника установи соціальної сфери сприятиме досягненню місії та інноваційному розвитку установи, підвищенню професіоналізму й продуктивності праці співробітників, згуртованості й відповідальності колективу, що покращує загальні та спеціальні показники діяльності установи, рівень задоволення потреб споживачів соціальних послуг, впливає на розвиток галузі, загальний добробут суспільства.

Список використаних джерел

1. Веденіна Ю. Ю., Сакун Л. М., Різніченко Л. В., Коваленко М. П. Командний та індивідуальний коучинг як технологія стратегічного управління організацією. *Економіка і організація управління*, 2020. № 3 (39). С. 41-54.
2. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*, 2015. № 4. С. 50-68.
3. John Whitmore. *Coaching for Performance: GROWing People, Performance and Purpose*. Nicholas Brealey Publishing London, 2004. 180 p.