

Висновки. Використання кластеризації доцільним є в умовах наявності великого масиву статистичних даних. Оскільки школа є багатовимірним об'єктом і будь-яка система параметрів буде давати інший результат, неможливим є уніфікувати оцінювання всіх шкіл до однієї моделі. Оцінка показує лише деяку точку на шкалі. Тому оцінювання має здійснюватись в системі моніторингових досліджень на основі кластеризації груп шкіл. Такий підхід дасть змогу враховувати специфіку шкіл і здійснювати порівняльну рейтингову оцінку серед однорідних об'єктів. Отримані дані слугуватимуть основою для ефективного управління освітою в регіоні.

Література

1. Боднар О. С Критерії оцінювання навчально-виховної діяльності загальноосвітніх шкіл. - Тернопіль: Тайп, 2007. - 150 с.
2. Дюран В., Одел П. Кластерный анализ. - М.: Статистика, 1977. - 127 с.
3. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління: курс лекцій. - К.: ЦППО АПН України, 2002.-133 с.
4. Єрмаков М. Е. Современные представления о выборочном методе и его использование в системе образования //Педдиагностика. - № 5. - 2006. - С. 21-38.
5. Наказ МОН України № 658 від 16.08.2004 р. Про внесення змін до Порядку державної атестації загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів /Оцінювання якості роботи закладу освіти. - К.: Ред. загальнопедагогічних газет, 2004. - 128 с.
6. Наказ МОН України № 99 від 14.02.2005 р. Про затвердження Орієнтовних критеріїв оцінювання діяльності загальноосвітніх навчальних закладів //Сільська школа України, - 2005.-№28 (138).-С 3-9.

Борова Т. А.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ВИМІРЮВАННЯ КОУЧИНГОВИХ УМІНЬ У ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті дається аналіз джерел, що розкривають доступність та універсальність вимірювання коучингових вмінь. Описано порядок та необхідність визначення коучингових показників та розробка інструментарію оцінювання сформованості у викладачів ВНЗ коучингових вмінь, які допомагають викладачу адаптуватися до навколишнього середовища. Також показано попередні результати дослідження з використання інструментарію вимірювання коучингових вмінь у навчальному процесі.

This article reports on studies to conduct a multinational measure of coaching skill that applied in educational area. The for dimensions of coaching skill measured were Open Communication, Team Approach, Value People and Accept Ambiguity. The analysis of literature was shown the context adequacy, dimensionality, reliability and validity evidence of the scale that was used for measuring coaching skills in educational organizational studies. Consequently, the coaching scale can help leaders to develop effective teachers of High School.

На сучасному етапі розвитку економіки зростають темпи глобалізації, удосконалення техніки, що значно впливає не тільки на організації різних типів, проте й на життя людини в цілому. Для природної адаптації людини до зовнішніх змін необхідно залучати інноваційні технології роботи з працівниками будь-якої сфери. Існують дослідження щодо залучення новітніх технологій у ділову сферу по роботі з працівниками. Так, технології з організаційного розвитку компанії відіграють ключову роль у допомозі підприємствам змінити або удосконалити стиль роботи та покращити умови праці робітникам. Найбільш популярною стратегією є коучинг. За визначеннями

А. Д. Еллінгера, А. Е. Еллінгера та С. В. Келлера, коучинг - це філософія менеджменту, що намагається змінити взаємовідносини між керівниками та підлеглими [4]. Вищі навчальні заклади відстежують такі ж самі проблеми з хаотичним пересуванням своїх працівників, як і будь-які бізнес організації, проте, у сфері освіти немає спеціальних досліджень щодо підвищення професіоналізму та покращення умов праці викладачів вищих навчальних закладів (ВНЗ). Тому пошук технологій для вирішення цієї проблеми є актуальним для сьогодення.

Функції, які має викладач дуже споріднені з функціями, які виконує менеджер, тому нами розглянуто технології, що використано для менеджерів та адаптовано для викладацької дійсності з урахуванням концепції адаптивного управління у сфері освіти, що розроблено Г. В. Єльніковою. Метою статті є аналіз джерел, що розкривають доступність та універсальність вимірювання коучингових умінь для та визначення коучингових показників для описання інструментарію оцінювання сформованості у викладачів ВНЗ коучингових вмінь, які допомагають викладачу адаптуватися до навколишнього середовища. Завдання, що поставлені: по-перше, проаналізувати в існуючих наукових джерелах основні параметри виміру ефективних коучингових вмінь; по-друге, розглянути ступінь адекватності виокремлених основних параметрів вимірювання коучингових вмінь до реальних умов та потреб вищого навчального закладу, по-третє, показати попередні результати дослідження з використання інструментарію вимірювання коучингових умінь у навчальний процес з метою удосконалення професійності викладачів та покращення якості викладання предмета.

Отже, концепція менеджера як коучера займає важливе місце в управлінській літературі: А. Діген, К. Орт, Х. Уилкінсон, Р. Бенфері, Л. Сасмен і Р. Фінеген та інші. [3, 9, 11]. Ці зміни вимагають від керівників відігравати важливу роль коучера. Надаючи менеджеру функції коучера, необхідно звернути увагу на методи оцінювання набуття та удосконалення коучингових умінь. Такі дослідники, як П. Челадурей і С. Салех, Е. Ямбор і Дж. Жанг та інші розробили та апробували коучингові вміння в атлетиці [2, 7]. Проте, у сфері бізнесу зроблено невелику кількість досліджень з цієї проблеми (А. Д. Еллінгер та ін.) [4]. У сфері освіти немає жодних досліджень у цьому напрямку.

Кроком для отримання кращого розуміння управлінських коучингових вмінь було проведення ряду розробок та апробацій інструментарію вимірювання коучингових умінь. Науковцями зроблено спробу визначити основні параметри вимірювання коучингових умінь за допомогою аналізу наукової літератури та даних з практичного досвіду [8]. Для кращого розуміння технологій коучингу необхідно розглянути поняття ефективного коучингу. Концепція коучингу була розкрита у багатьох сферах, таких як спортивна психологія, освіта молоді та дорослих, консультування, клінічна психологія тощо. Найбільш схожим до викладацького коучингу є бізнес-коучинг, який у свою чергу наближається до коучингу зі спортивної сфери. Безумовно, багато досліджень зроблено з коучингу у спортивній сфері. Так, наприклад, Р. Сміт та інші розробили Систему оцінювання коучингової діяльності (CBAS) яка складається з дванадцяти показників, що отримані після аналізу коучингової діяльності під час тренування та ігор. [12]. Д. Пітерсоном було визначено коучинг як «процес зняття людей необхідними вміннями, знаннями та перспективами, що необхідні для самовдосконалення та підвищення ефективності в роботі» [10, с. 80].

У наукових дослідженнях з коучингу Р. Еверед і Дж. Селмена у сфері менеджменту та консалтингу розкривається нова роль менеджера у ролі коучера - як одного із шляхів зміни відносин між менеджерами та підлеглими. [5]. К. Орт та інші розрізняють коучинг від професії консультанта в організації. Вони визначають коучинг як «технологію у менеджменті, що базується на знаннях про те, як і за яких умов робітники удосконалюються та зростають професійно та на знанні про спеціальні вміння, які потрібні менеджерам у практиці та для розвитку і знаходження свого менеджерського

стилю» [9, с. 74]. Як бачимо, так само й у сфері освіти, професійний зріст викладача завжди актуальний для керівників підрозділів та адміністрації вищих навчальних закладів. Інші дослідження С. Грехема, Дж. Уведмен та В. Гарвін-Кестер присвячені поняттю субординації коучингових взаємовідносин. [6]. Взаємовідносини між викладачами та завідувачами кафедр, деканами та студентами завжди знаходяться на важливому місці. Усі дослідники мають різні підходи до визначення коучингу та його використання у компаніях, а також у вміннях та характеристиках коучера. Тому при відборі показників коучингових вмінь для викладача нами були виокремлені саме ті, що впливають на зростання професійної діяльності та саморозвиток.

Коучингова технологія була обрана ще тому, що, як зазначають Р. Евред та Дж. Селмен, на відміну від домінуючих парадигм менеджменту, що фокусують увагу здебільшого на контролі та керівництві, коучинг зосереджує увагу на знаходженні дій, які надають можливість та повноваження людям для більш повної та продуктивної роботи персоналу з меншими витратами ніж при використанні моделі повного контролю. [5]. Спираючись на результати експерименту з використання коучингу та аналіз наукових джерел з цього питання, дослідники, що вивчали яким має бути професійний коучер, виділяють десять основних елементів коучингу за допомогою яких його можна не тільки відрізнити від інших технологій, а й зрозуміти сутність, а саме: розвиток партнерства, обов'язки щодо виконання кінцевої мети та передбачення (прогнозування) наступної мети, порівняння та обробка результатів, обговорювання та сприйняття інформації на основі подій, чутливість до підлеглих, чесність та унікальність при роботі з підлеглими, постійна практика та підготовка, бажання проводити коучинг та проходити процедури коучингу, наявність навичок працювати індивідуально та в групах, бажання не зупинятися на досягнутому. Усі ці показники можуть бути спроектовані на викладацьку діяльність. Крім того, Дж. Женг та В. Дженсен зазначили, що «мета коучингу - допомогти окремим клієнтам представництва удосконалитися професійно та розширити свій кругозір у своїй професійній сфері» [13, с. 100]. Також, науковці К. Орт та інші вказували, що мікроклімат в організації має дуже важливе значення у проведенні коучингових процедур. [9]. Багато організацій в яких мікроклімат не дозволяє втілювати коучингові процедури, а менеджери не зацікавлені у розвитку професійних здібностей підлеглих. Саме така ситуація трапляється і в освітянському просторі. Керівники досягнувши певних особистих результатів не турбуються про викладачів, а деколи й роблять перепони у професійному зростанні колег.

Слід зазначити, що коучингові вміння можуть бути сформовані та удосконалені за допомогою системи тренінгів як на робочому місці (С. Грехем та інші), так і за допомогою розробки коучингової поведінки менеджера під час тренінгу як частини програми. [6]. Проте, у будь-якому випадку при набутті навичок одним з важливих етапів є перевірка сформованості вмінь. Інструментарій, що запропоновано у дослідженні, розроблено з урахуванням самоперевірки сформованості коучингових умінь.

Аналіз наукових джерел з проблеми коучингу показує, що прикладний коучинг маючи концепцією та набір технік почав практикуватися у менеджменті на початку 1980-х років, наукові дослідження у цьому напрямку ще продовжуються. А у сфері освіти вони тільки розпочалися. Інструментарій, що було розроблено для вимірювання взаємовідносин між діями коучера та психосоціальним середовищем може бути використаний посередньо для задоволення потреб розробників при вимірюванні ступеню сформованості коучингових компетенцій. Така література зосереджується на вивченні коучингу на попередніх стадіях проведення. Крім Шкали оцінки коучингових дій (CBAS) за Р. Смітом, що використовувалася для систематичного кодування різновидів поведінки коучерів протягом гри та тренування та для оцінки різних вмінь коучерів, які вони повинні мати, Лідерство для спортивних шкал (LSS) може бути іншим інструментарієм вимірювання [12]. П. Челадурей та С. Салей розкрили п'ять характеристик поведінки лідера (тренування та інструктування, демократична, авторитарна, соціальна підтримка та

позитивний зворотній зв'язок), що були використані для вимірювання поведінки коучера та розробки LSS, [2]. Пізніше, Е. Ямбор і Дж. Жанг удосконалили систему LSS у RLSS з урахуванням додавання різних ситуаційних дій, які можуть відбуватися у системі LSS з метою моделювання ситуації в якій може опинитися лідер. [7]. Усі ситуації, що зазначені вище, можуть бути використані у спорті, у бізнесі та у сфері освіти.

Крім інструментарію, що був розроблений для вимірювання коучингових умінь та компетенцій на основі досліджень, була спроба консалтингової фірми розробити інструментарій оцінювання на основі результатів проведення семінарів. Д. Бері, С. Кадвел і Дж. Фехгман розробили інструментарій з оцінки результатів використання коучингу (CFRAI). [1]. На відміну від інших інструментів вимірювання, CFRAI розроблено з урахуванням того, що рівень отриманих вмінь можна самостійно виміряти або це може зробити будь-який керівник. Також враховувалося, що користувач розробленого інструментарію може запросити думку своїх керівників, підлеглих, колег для підтвердження повної оцінки своїх коучингових умінь.

Основаючись на ретельному аналізі існуючої наукової літератури про коучинг, було розроблено чотирьохаспектну структуру коучингу. Коучинг визначається як набір менеджерських вмінь, які демонструють характеристики ефективного коучингу, а саме: систему відкритої комунікації з іншими, командний підхід у роботі, значимість людей при виконанні завдань, урахування неоднорідної природи робочого середовища з метою розвитку підлеглих та підвищення якості виконання роботи. Запропонована структура має чотири основних складових: керівник із обов'язками коучера, працівники, що працюють з керівником, необхідне завдання для виконання та робоче середовище. Тільки у взаємозв'язку цих чотирьох компонентів може відбуватися ефективний коучинг. Ефективний коучинг відображається у чотирьох аспектах поведінки керівника. По-перше, керівнику з обов'язками коучера необхідно спілкуватися відкрито з усіма, включаючи підлеглих та колег. По-друге, керівнику з обов'язками коучера необхідно спиратися у роботі на групову роботу, а не індивідуальну. По-третє, керівнику з обов'язками коучера необхідно оцінювати роботу працівників відповідно до виконаної роботи, а не за іншими параметрами. По-четверте, керівнику з обов'язками коучера необхідно урахувати неоднорідну природу робочого середовища. Отже, коучинг використовується з метою розвитку професіоналізму у працівників та підлеглих для підвищення якості виконаної роботи. [3].

Отже, CBAS є одним із перших інструментарієв для оцінювання коучингових дій. [12]. Основний інструмент складається з дванадцяти категорій для обґрунтування коучингових дій. Десять категорій CBAS, безпосередньо спрямовані на коуч атлетів, проте, вони містять деякі параметри для вимірювання ефективності коучингу в бізнесі та освіті. По-перше, дві категорії CBAS - повторення та загальна комунікація - відображують комунікаційний стиль. По-друге, три категорії - організаційна, контролююча та категорія загального технологічного інструктажу - оцінюють ефективність проведення коучингу при розробці технологічних компетенцій команди. По-третє, інші три категорії - покарання, штрафування помилок залежно від технологічних інструкцій та загального піддобрювання надають показники проведення коучингу між членами команди та завданням. По-четверте, два показники - помилки залежно від піддобрювання, помилки залежно від технологічних інструкцій - мають значення, якщо враховується неоднорідність природи грального (робочого) середовища у спортсменів.

LSS є іншим інструментарієм для вимірювання коучингових дій. [2]. Його розробники поклали в основу п'ять факторів: тренування та інструктаж, демократична поведінка, автократична поведінка, соціальна підтримка та позитивний зворотній зв'язок. Можна визначити елементи взаємодії між цими п'ятьма факторами за запропонованою основою коучингових дій. Позитивний зворотній зв'язок показує рівень комунікативного стилю коучингу. Демократична та автократична поведінки являють собою два аспекти

одного основного виміру коучингових дій: командний чи індивідуальний підхід до виконання завдання. Демократична поведінка показує можливість коучера до партисипативного стилю прийняття рішень, автократична поведінка відображає можливість коучера працювати окремо від членів команди та вказує на її/його авторитарність у роботі з командою. Обидва показники - соціальна підтримка та тренування й інструктаж містять одну із важливих функцій коучингу: оцінювання та підтримка працівників команди відповідно до виконаної роботи. Дж. Жанг та інші у доповненні до LSS факторів визначив ще один фактор, який покладено в основу коучингових дій в атлетиці: врахування ситуації. [14]. Цей показник відображає використання різних коучингових методів з урахуванням різноманітних ситуацій та різним віком членів команди. Перекладаючи цей показник в освітянську сферу діяльності, він відображає врахування керівником неоднорідної природи робочого середовища.

Базуючись на аналізі відповідної літератури та результатах цього дослідження, можна зробити висновок, що менеджерські коучингові вміння є багатоаспектною структурою. Беручи до уваги розробки та дослідження, що описані вище, нами проаналізовано взаємозв'язок професійних компетенцій викладача ВНЗ та коучингових показників. Найбільш сформованими стали комунікативний аспект (відкрита комунікація) коучингу та врахування неоднорідності робочого оточення (ситуативність, адаптивність). Анкетування викладачів англійської мови виявило високий рівень сформованості показника відкритої комунікації. Так, наприклад, у викладачів немовних спеціальностей він склав 92%, а у мовних - 95%. У той час, як у бізнесменів, за даними Г. Макліна, Б. Янга, Мін-Хзун К. Куо, Э. Толберта й К. Ларіна, він досягає 89% [8]. Серед питань, що були запропоновані для визначення рівня сформованості вмінь відкритої комунікації кардинальним стало запитання про готовність відкрито говорити про особисті думки у розмові з іншими: понад 98% респондентів відкриті для вирішення складних робочих ситуацій. Відкрита комунікація дає можливість керівнику й підлеглому встановити своєчасний зворотній зв'язок, що впливає на прийняття рішення при керівництві колективом та самоуправлінні своєю професійною діяльністю.

Таким чином, зі зростом ефективності професійної діяльності викладача підвищується якість навчання майбутнього спеціаліста будь-якої сфери, а значить й життєвий рівень людей. Одним із шляхів удосконалення професіоналізму викладачів можна вважати здібність до відкритої комунікації, що, у свою чергу, взаємопов'язана з комунікативною компетенцією викладачів іноземної мови. Дослідження у цій сфері знаходяться на початковому етапі вивчення. Вивчення коучингу як важливої складової удосконалення професіоналізму у роботі викладачів слід визнати перспективним, тому що ця техніка розвиває у викладацького корпусу вміння ефективно знаходитися у різних моно/полікультурних професійних ситуаціях.

Отже, подальше дослідження необхідно для перевірки пріоритетів та результатів для коучингу у вищих навчальних закладах. Інші варіації, такі як викладацька ефективність, задоволення працівників та результативність виконання завдання, слід внести у наступні дослідження для установлення прогнозованої валідності для коучингових вимірювань. Використання у майбутньому нової розробленої шкали надасть більшу можливість у розумінні викладацького коучингу в організаціях та їх взаємовідносини з іншими важливими організаторськими можливостями.

Використання цього інструментарію допоможе керівникам оцінити сформованість викладацьких коучингових вмінь. По-друге, воно надає декілька первинних підтримуючих доказів для запропонованих чотирьох коучингових факторів. Одне з втілень даного дослідження показало, що воно може просувати дослідників до адаптації інструментарію та дослідження реального втілення коучингу в освітянську сферу.

Література

1. Berry, D., Cadwell, C., & Fehrmann, J. Coaching for results: A skills-based workshop. Amherst, MA: HRD Press. 1995. - 234 p.
2. Chelladurai, P., & Saleh S. D. Preferred leadership in sports //Journal of Sport Psychology. - 1980. Vol. 2, pp. 34-45.
3. Deegan, A. X. Coaching: A management skill for improving individual performance. Reading, MA: Addison-Wesley. 1979. - 198 p.
4. Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. Supervisory coaching behavior, employee satisfaction, and warehouse employee performance: A dyadic perspective in the distribution industry //Human Resource Development Quarterly. - 2003. Vol. 14, pp. 435-458.
5. Evered, R. D., & Selman, J. C Coaching and the art of management. //Organizational Dynamics. - 1989. Vol. 18 (2), pp.16-32.
6. Graham, S., Wedman, J. F., & Garvin-Kester, B. Manager coaching skills: Development and application //Performance Improvement Quarterly. - 1993. Vol. 6 (1), pp. 2-13.
7. Jambor, E. A., & Zhang, J. J. Investigating leadership, gender, and coaching level using the Revised Leadership for Sport Scale. Journal of Sport Behavior- 1997. Vol.20 (3), pp. 313-320.
8. McLean G., Yang B., Kuo Ch., Tolbert A., Larkin C Measuring Managerial Coaching Skills //Human Resource Development Quarterly, vol. 16, no. 2, Summer 2005. - pp. 157-178.
9. Orth, C D., Wilkinson, H. E., & Benfari, R. C The manager's role as coach and mentor //Organizational Dynamics. - 1987. Vol. 15 (4), pp. 66-74.
10. Peterson, D. B. Executive coaching at work: The art of one-on-one change //Consulting Psychology Journal: Practice and Research. - 1996. Vol. 48 (2), pp.78-86.
11. Sussman, L., & Finnegan, R. Coaching the star: Rationale and strategies //Business Horizons. - 1998. Vol. 41 (2), pp. 47-54.
12. Smith, R. E., Smoll, F. L., & Curtis, B. Coach effectiveness training: A cognitive-behavioral approach to enhancing relationship skills in youth sport coaches. //Journal of Sport Psychology. - 1979. Vol. 1, pp. 59-75.
13. Zhang, J., Jensen, B. E., & Mann, B. L. Modification and revision of the Leadership for Sport Scale //Journal of Sport Behavior. - 1997. Vol. 20 (1), pp. 105-122.

Бурласько Т. І.

ВПЛИВ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ-КОМПЕТЕНЦІЙ СТУДЕНТІВ НА ЗАГАЛЬНИЙ РІВЕНЬ ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В СУСПІЛЬСТВІ

В статті подаються основні дефініції, щодо оцінювання дорослих в процесі набуття знань та розглядаються сучасні підходи та форми оцінювання.

The main definitions of adults Great System in the process of gaining knowledge's, and models modern technologies and forms are overvalue.

***Легко достигнутое согласие,
не заслуживает доверия.***

Лао-цзи (VI ст. до н. е.)

Гуманізація, демократизація освіти та переорієнтація навчання з інформаційно-репродуктивного процесу на творчий розвиток студента в системі післядипломної освіти України, а також формування у нього основних здібностей-компетенцій, як спеціаліста потребують зміни підходів до оцінювання навчальних досягнень студентів, «яке має ґрунтуватися на позитивному принципі» [1]. Дане положення є надзвичайно важливим для теоретичного осмислення і особливо для практичного здійснення цієї актуальної проблеми.