

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІКИ

УДК 378.091.12:37.014

<https://doi.org/10.28925/2311-2409.2022.371>

Марія Братко

доктор педагогічних наук, доцент,
професор кафедри теорії та історії педагогіки,
Педагогічний інститут,
Київський університет імені Бориса Грінченка
Бульвар І. Шамо, 18/2, 02094 Київ,
m.bratko@kubg.edu.ua

ORCID iD 0000-0001-7162-2841

АКАДЕМІЧНИЙ КОУЧИНГ: ЗМІСТ ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті здійснено теоретичний аналіз сутнісного змісту поняття «академічний коучинг», виокремлено цільові орієнтири діяльності коуча в освіті, окреслено перспективи застосування технології академічного коучингу в практиці вітчизняних закладів вищої освіти. Зроблено короткий теоретичний огляд актуальних англомовних та україномовних наукових праць із досліджуваної проблеми. Проаналізовано сутність понять — коучинг, коучинг в освіті, навчальний коучинг, академічний коучинг. Виявлено сутнісну різницю між коучингом та менторством, яка пов'язана з концептом «передача знань». Менторинг (наставництво) передбачає передачу знань і досвіду від більш досвідченого учасника педагогічної взаємодії до менш досвідченого, а коучинг — самопізнання учня з метою розкриття внутрішнього потенціалу. Встановлено, що коучинг це специфічний діалогічний, праксеологічний метод навчання, спрямований на особистісний та/або професійний розвиток в процесі якого, завдяки підтримці, наданій коучем, особистість отримує психологічну та поведінкову допомогу, необхідну для досягнення конкретних цілей у різних царинах життя. Зроблено висновок, що академічний коучинг — це педагогічна технологія, цільове призначення якої допомога здобувачу освіти у досягненні своїх особистісних освітніх цілей, збільшенні продуктивності, покращанні освітніх результатів, через розкриття внутрішнього особистісного потенціалу, що дозволяє підібрати власні способи вирішення академічних проблем. Акцентовано на успішному запровадженні технології академічного коучингу у закладах післяшкільної освіти США, в межах діяльності Центрів академічного успіху (Academic success centers). Проведене дослідження актуалізувало необхідність ґрунтовного дослідження педагогічних та психологічних основ академічного коучингу, визначення педагогічних умов запровадження цієї технології у вітчизняну освітню практику.

Ключові слова: академічний коучинг; вища освіта; коучинг; коучинг в освіті; менторинг.

© Братко М., 2022

© Київський університет імені Бориса Грінченка, 2022

Вступ. Пошук ефективних шляхів підвищення якості вищої освіти спонукає до аналізу успішної практики організації освітнього процесу як в Україні, так і за кордоном. Найуспішніші інновації у цій царині характеризуються зорієнтованістю на особистість здобувача освіти як

активного суб'єкта освітнього процесу, переведення акцентів з викладання на учіння, збільшення ролі самокерованого навчання. Йде активний пошук освітніх технологій, які забезпечують максимальну результативність освітнього процесу посилюючи активність, вмотивованість здобувачів

освіти, враховують персональні освітні цілі, забезпечують гармонійний розвиток особистості. Відтак, упродовж останнього десятиріччя в світову освітню практику активно упродовжується коучинг (англ. *coaching*), який вже тривалий час успішно реалізується у спорті, менеджменті, бізнесі, сфері управління людськими ресурсами (HR-менеджмент), особистому житті та трактується як «сучасна технологія, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості» (Нежинська, 2017, с.5), «розширення можливостей людей шляхом сприяння самостійному навчанню, особистісному росту і підвищенню продуктивності» (Bresser & Wilson, 2010, с. 10). Вважають, що коучинг, завдяки його особистісно орієнтованому підходу до навчання, є також потужним способом підтримки всіх тих людей, які беруть участь у освіті (van Nieuwerburgh C., 2012, с. 17).

Однак, не зважаючи на широкі трансформації, які відбуваються в Україні у сфері освіти, зокрема, у вищій, ми не бачимо такого широкого системного застосування академічного коучингу у практиці післяшкільної освіти в Україні, що спонукало нас до більш глибокого вивчення зазначеного феномена з метою запровадження.

Аналіз наукових публікацій. Актуальність проблематики коучингу підтверджено кількістю наукових публікацій. Так, пошук в англomовному сегменті Google Академії за ключовим словом «*coaching*» дав 1 млн. 770 тис. результатів; за ключовими словами «*academic coaching*» — 958 тис. результатів; в українomовному сегменті за пошуковим словом «коучинг» 16 тис., за пошуковими словами «коучинг в освіті» — 4,5 тис. результатів. Для дослідників академічного коучингу цінним буде знайомство з дисертаціями В. Брок (Brock, 2008), К. Робінсон (Robinson, 2015), в яких ґрунтовно досліджено еволюцію коучингу, його сутнісні риси з метою реалізації у сучасній практиці. Дослідники використовують широку джерельну базу, яка може слугувати для подальших ґрунтовних досліджень. В. Брок, досліджуючи генезу та розвиток коучингу, виявила, що перші наукові публікації про коучинг з'явились у період 1937-1959 р.р. — таких публікацій було 9, але найбільше таких публікацій припадає на останні два десятиріччя (Brock, 2008, с.45). У праці В. Брок коучинг трактується як цілеспрямований, орієнтований на результати, систематичний процес, у якому одна людина сприяє стійким змінам в іншій людині чи групі, сприяючи самокерованості навчання та особистісному зростанню (Brock, 2008, с. 147). К. Робінсон зацентрувала увагу саме на академічному коучингу, оскільки «академічний коучинг» або «коучинг для досягнення

успіху» є відносно новою концепцією в університетських містечках, і поки що існує мало емпіричних доказів, які б підтвердили її корисність, ефективність, на відміну від вже традиційних послуг кампусу серед яких — академічні поради, консультування, наставництво та репетиторство. Дослідниця встановила, що в сфері вищої освіти цей феномен набув поширення десь з 2000 року, коли компанія InsideTrack запропонувала послуги коледжам та університетам, які прагнули зберегти контингент студентів через сприяння їхній успішності у навчанні (Robinson, 2015, с.10). Результати дослідження загальних питань коучингу представляють в своїх роботах Ф. Брессер та К. Вілсон (Bresser & Wilson, 2010), Дж. Вітмор (Whitmore, 2009), А. Грант і М. Кавана (Grant & Cavanagh, 2011), К. Кауфман (Kauffman, 2006), Дж. Флаєрти (Flaherty, 2010), Ф. Хадсон (Hudson, 1999). Частина з цих праць вже стали класичними. Дослідженню різних аспектів академічного коучингу приділено в роботах Е. Бетінґера та Р. Бекера (Bettinger & Baker, 2011), К. Ван Ньювербург та М. Барр (van Nieuwerburgh & Barr, 2016), Дж. Кемпбелл (Campbell, 2015), Дж. Найт (Knight, 2008), С. Печак та С. Сланчевої-Дурст (Pechac & Slantcheva-Durst, 2021). Задекларована проблематика актуалізується і в дослідженнях українських учених, зокрема Т. Борова зробила спробу сформулювати концепцію освітнього коучингу (Борова, 2011), В. Сидоренко ґрунтовно досліджує педагогічний коучинг в післядипломній освіті (Сидоренко, 2014), О. Бородієнко і Л. Музичко розробляють методологічні засади використання інструментів коучингу в сучасній професійній освіті (Бородієнко & Музичко, 2014), різні аспекти реалізації коучингу як ефективної технології роботи зі студентами у вищій школі досліджують Н. Горук (Горук, 2015), Г. Поберезька (Поберезька, 2017), С. Романова (Романова, 2010), О. Рудницьких (Рудницьких, 2014), О. Хмельницька (Хмельницька, 2017), Л. Хоменко-Семенова (Хоменко-Семенова, 2015) та ін.

Мета статті. Здійснити теоретичний аналіз сутнісного змісту поняття «академічний коучинг», окреслити перспективи його застосування у практиці вітчизняних закладів вищої освіти, адже перенесення коучингу зі сфери бізнесу в царину освіти потребує певного переосмислення його цільового призначення, процесу, сутнісного змісту.

Результати дослідження. Насамперед зауважимо, що формулювання точного і однозначного визначення поняття коучинг утруднене через його багатогранність та існування численних шкіл, які реалізують різні методи коучингу. Разом з тим, узагальнюючи різні підходи, можна стверджувати, що за своєю суттю це специфічний спосіб тренінгу, в якому спеціальна людина — коуч

(англ. coach) — допомагає іншим особам досягнути певної конкретної цілі у професії/навчанні/особистому житті, через пошук та усвідомлення способу, яким особа може досягти цієї мети самогужки. Це своєрідний засіб сприяння, допомоги іншій людині у пошуку її власних рішень або її просування в будь-якій складній ситуації. Отже, коуч-тренер не допомагає безпосередньо досягти мети, а спонукає особистість віднайти внутрішні ресурси та способи досягнення мети. Підґрунтям коучингу є теоретичні і практичні напрацювання позитивної, когнітивної та організаційної психології щодо можливостей постійного та цілеспрямованого розвитку людини, практичний досвід спортивних тренерів.

Про популярність та затребуваність коучингу як професії свідчить наявність потужної Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation — ICF; <https://coachingfederation.org/thought-leadership-institute>), яка є найбільшою у світі організацією професійно підготовлених коучів, провідним голосом світової коучингової спільноти та вважає коучинг невід'ємною частиною прогресивного суспільства. За визначенням цієї організації, коучинг — це партнерство з клієнтами в процесі, що спонукає до роздумів і творчого процесу, який надихає їх максимально розкрити свій особистий та професійний потенціал. Коучинг допомагає людям знайти в собі ресурси для досягнення стійкої трансформації. За твердженням Дж. Флаєрти, коучинг зосереджує свою увагу на питанні, як людина може допомогти іншим людям розвинути нові здібності, нові горизонти та нові світи можливостей для себе і оточуючих (Flaherty, 2010). У сфері бізнесу коучинг визначається як партнерство двох людей, одного клієнта та одного коуча, які разом створюють альянс, який покликаний поглибити знання клієнта про себе самих і підтримувати його в перенаправленні навчання до дії (Vansickel-Peterson, 2010, p. 1).

Отже, можна зробити висновок, що коучинг це специфічний діалогічний, праксеологічний метод навчання, спрямований на особистісний та/або професійний розвиток в процесі якого, завдяки підтримці, наданій коучем, особистість отримує психологічну та поведінкову допомогу, необхідну для досягнення конкретних цілей у різних царинах життя.

Відповідно до сфери застосування, фахівці виокремлюють понад десяток різновидів коучингу з специфічними характеристиками серед яких: коучинг лідерства (супровід і мотивація працівників); лайф-коучинг (планування життя, досягнення особистих цілей); кар'єрний або професійний коучинг (охоплює процес від пошуку роботи до визначення цілей і планування шляхів їхнього досягнення); адміністративний коучинг; менеджмент-коучинг; недерективний коучинг;

організаційний коучинг; бізнес-коучинг; коучинг спорту; сімейний коучинг; коучинг особистої ефективності тощо.

Щодо освітньої сфери, то зазвичай поняття коучинг охоплює широкий спектр посередництв (англ. interventions), які мають на меті покращити освітні результати здобувачів освіти. Це розширення можливостей людей шляхом сприяння самостійному навчанню, особистому зростанню та підвищенню продуктивності (Bresser & Wilson, 2010). В освіті практика коучингу передбачає процес індивідуального керівництва, коли академічний коуч використовує активне слухання та опитування, щоб допомогти студенту зосередитися на своєму досвіді навчання, вирішити проблему та працювати над досягненням конкретної мети (Pechac & Slantcheva-Durst, 2021). Під освітнім коучингом ще розуміють «систему заходів щодо встановлення взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу з метою досягнення взаємно визначених цілей як з удосконалення професійної діяльності так і підвищення якості навчання, що, у свою чергу, призведе до підвищення ефективності роботи освітнього закладу» (Борова, 2011). При цьому коучинг використовується у роботі з усіма учасниками освітнього процесу — здобувачами, педагогами, іншими членами освітньої спільноти (Campbell, 2015). Завдання коуча (освітнього тренера) — мотивувати, надихати, заохочувати поточні запити та роздуми учасників освітнього процесу.

Коли мова йде про коучинг в освіті, то, зазвичай, використовують загальне поняття *освітній коучинг* (англ. educoaching), а також поняття *навчальний коучинг* (англ. instructional coaching), *академічний коучинг* (англ. academic coaching).

Т. Борова наступним чином сформулювала основні ідеї концепції освітнього коучингу: «1. Розвиток людини як пріоритетний напрям в освіті. 2. Розкриття потенціалу людини для максимального його використання. 3. Допомога людині розвивати компетенції й усунути обмеження для досягнення особистісно значущих та стійких змін у професійній та особистій сферах життя. 4. Допомога людині вчитися. Коуч залучається для того, щоб у співпраці з клієнтом виробити та відокремити цілі та завдання й розробити план дій щодо досягнення цих цілей. 5. ґрунтується на природі коучингових відносин, основою яких є плідна, активна співпраця коуча та клієнта. Ці відносини — альянс між двома рівними партнерами, що спрямований (мета якого) на досягнення потреб науково-педагогічного працівника. 6. Синтезує елементи коучингу та самокоучингу задля прискорення бажаних та очікуваних змін у результатах професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу» (Борова, 2011). Навчальний коучинг застосовується для підвищення ефективності

діяльності педагогів. Принципи навчального коучингу пов'язані з принципами формування досвіду в будь-якій галузі шляхом застосування спеціальної цілеспрямованої практики, першим кроком якої є визначення кінцевої мети діяльності — цільової продуктивності. Вчителі можуть перейти від поточної роботи до цільової результативності, практикуючи послідовність підцілей за допомогою тренера. Це дозволяє їм подолати наявні вкорінені звички та прийняти нову поведінку. Внесок коуча полягає у спостереженні за поточною діяльністю практикуючого, постановці точних підцілей і розробці практики. Академічний коучинг активно застосовується у післяшкільній формальній і неформальній освіті, зокрема, вищій школі, освіті дорослих, системі професійної підготовки та перепідготовці, корпоративному навчанні як технологія вивіщення академічних результатів здобувачів освіти.

В освіті практика коучингу передбачає процес індивідуального керівництва, коли академічний коуч використовує активне слухання та опитування, щоб допомогти студенту зосередитися на своєму досвіді навчання, вирішити проблему та працювати над досягненням конкретної мети (Martinez, 2015). Академічний коучинг — це серія розмов, призначених для покращення у студентів самопочуття та успіхів у навчанні. Він дає змогу визначати та реалізовувати особисті рішення складних проблем. Мета такого коучингу — допомогти здобувачу освіти повністю розкрити свій потенціал і досягти оптимальної продуктивності (Pechak & Slancheva-Durst, 2021). Розкриття потенціалу для максимізації продуктивності — це про виявлення в людях найкращого. Відносини між коучем та здобувачем освіти характеризуються як «конфіденційні» та «на основі довіри» (van Nieuwerburgh & Barr, 2016, p. 30). Завдяки постійному зворотному зв'язку з коучем, коучинг може допомогти студентам вивчити власне освітнє середовище; визначити фактори, які впливають на їхній академічний прогрес; стати залученими до академічної діяльності та підвищити самосвідомість, особисту відповідальність, рефлексію та постановку цілей (Robinson, 2015; van Nieuwerburgh, 2012). Академічний коучинг дає студентам індивідуальне партнерство з коучем, де вони можуть покращити свої академічні стратегії та звички, отримати допомогу в управлінні балансом між навчанням та життям. Коучинг заохочує до досягнення цілей та самопізнання. Коучі-тренери визнають студентів експертами свого життя — від природи креативними, винахідливими та цілісними (Robinson, 2015).

Зауважимо, що у вітчизняній теорії та практиці поки існують різні підходи до формулювання дефініції поняття освітній коучинг та досить вільне використання цього поняття для позначення різних процесів в сфері освіти. Разом з тим,

успішна реалізація коучингу в освіті, на нашу думку, насамперед пов'язана з достовірним розумінням його сутності. Проте практичний досвід демонструє, що часто поняття коучингу, яке з англійської мови перекладається як *тренерство*, використовують досить вільно у синонімічному ряді понять *менторинг* або *наставництво* (англ. mentoring), *викладання* або *навчання* (англ. teaching), *тьюторінг* або *репетиторство* (англ. tutoring). Для розуміння сутності коучингу в освіті основоположним може бути визначення піонера коучингу в бізнесі Дж. Вітмора (англ. J. Whitmore), який вбачає головну мету цієї технології у розкритті потенціалу людей, щоб максимізувати їхню власну продуктивність, а, відтак, швидше допомагати людям вчитися, ніж навчати їх (Whitmore, 2009). Такий підхід передбачає відокремлення коучингу від власне самого навчання. У цьому сенсі, коучинг може розширити методичний репертуар педагогів, забезпечуючи недирективний підхід до підтримки здобувачів освіти у їхньому самостійному навчанні. Виникає закономірне запитання, а яка ж концептуальна відмінність між коучингом (тренерством) і менторингом (наставництвом). Коучинг і менторинг — це своєрідні форми посередництва в освітньому процесі, що відбувається у форматі розмови один на один більш досвідченої людини зі здобувачем освіти з метою підтримки розвитку здобувача освіти через навчання. Ключова відмінність між процесами, які позначають ці поняття, пов'язана з концептом «передача знань». Якщо метою спілкування та педагогічної взаємодії є передача знань і досвіду від одного учасника взаємодії (більш досвідченого) до іншого (менш досвідченого) — учня, то це менторинг (наставництво). Якщо ж метою такого спілкування є самопізнання учня, то це — коучинг. Менторинг покладається на зовнішній — чужий — досвід, що може бути не завжди корисним, а, інколи, і шкідливим для здобувача освіти. Коучинг допомагає людям знайти в собі ресурси для досягнення стійкої трансформації.

Дослідники К. ван Нівербург і М. Бар (англ. Ch. van Niverburg and M. Bar) узгальнюючи підходи до тлумачення сутності коучингу в освіті приходять до висновку, що це розмова один на один, яка зосереджена на покращенні навчання та розвитку через підвищення самосвідомості та почуття особистої відповідальності, де тренер-коуч сприяє самостійному навчанню здобувача освіти за допомогою запитань, активного слухання, і відповідно створеному сприятливому, заохочувальному середовищу (van Nieuwerburgh & Barr, 2016). А от менторинг — це серія індивідуальних розмов, під час яких більш досвідчена людина ставить запитання, надає рекомендації, ділиться знаннями та дає поради, щоб підтримати здобувача освіти у досягненні успіху в навчанні. Ментор, завичай

відіграє роль своєрідного експерта, який навчає, а коуч — фасилітатора, який допомагає вчитися. Хороші коучі вважають, що у кожної людини є власні відповіді на проблеми, але вона розуміє, що має потребу у певній допомозі, щоб знайти ці відповіді. Тобто коучинг — це розкриття потенціалу людини, підвищення її обізнаності, відповідальності з метою збільшення продуктивності та максимізації результатів, допомоги у навчанні, але не у самому навчанні. Коучинг привертає увагу до сильних сторін, успіхів і майбутніх можливостей людини. Він залишає позаду помилки та невдачі, усуває перешкоди, обмежуючі переконання, сприяє утвердженню віри у власні сили, а відтак приводить до успіху. Сучасні коучі дотримують думки, що людина, не посудина, яку необхідно наповнити певними знаннями, а насінина з великим потенціалом, який, за умови усунення перешкод, підживлення, підбадьорення, може прорости і вирости у чудове дерево. Дж. Вітмор (англ. J. Whitmore) вважає що, щоб отримувати від людей найкраще, ми повинні вірити, що найкраще в них вже є (To get the best out of people, we have to believe the best is in there) (Whitmore, 2009).

Освітній коучинг, який активно упроваджується на різних рівнях освіти, набуває різних форм, спрямований на різні цільові аудиторії, широке коло бенефіціарів. Навчання навичкам коучингу є частиною професійної підготовки управлінського персоналу для закладів освіти у Великій Британії, ці навички входять до обов'язкового переліку лідерських навичок освітян США (van Nieuwerburgh, 2012, с. 17). У США майже у кожному університеті чи коледжі створені Центри академічного успіху (англ. Academic success centers), які реалізують системну підтримку здобувачів освіти, в тому числі, через коучинг. зі змістом цієї підтримки можна ознайомитися на офіційних сайтах університетів і коледжів (як приклад Iowa State University — <https://www.asc.dso.iastate.edu/academic-coaching/>; Harvard University — <https://academicresourcecenter.harvard.edu/academic-coaching/>; Northern Arizona University — <https://in.nau.edu/academic-success-centers/>; Bow Valley College — <https://bowvalleycollege.ca/student-resources/academic-services/academic-success-centre/>; Santa Fe College — <https://www.sfcollege.edu/learning-commons/academic-success-coaching/index>). Так, на сайті Harvard University роз'яснюється, що академічні тренери працюють зі студентами над розвитком їхніх когнітивних навичок, допомагають студентам прийняти думки щодо зростання, керувати академічною тривою, розставляти пріоритети у роботі та встановлювати реалістичні короткострокові та довгострокові цілі. Рекомендується студентам зустрітися з тренером, щоб поговорити про адаптацію до коледжу, розпорядження часом, організацію своєї

навчальної роботи тощо. Зауважується, що деякі студенти зустрічаються з академічним тренером, тому що хочуть працювати ефективніше; інші зустрічаються з тренером, тому що повертаються з відпустки або через семестр для роботи на місцях і хочуть підтримки при поверненні до кампусу. Студенти можуть зустрітися з академічним тренером у будь-який час своєї академічної кар'єри (<https://academicresourcecenter.harvard.edu/academic-coaching/>). Академічний коучинг в University of West Georgia (UGA) існує для задоволення потреб студентів, які впливають на їхній академічний успіх. Академічний коучинг допомагає студентам оцінити, де вони зараз, і сформулювати, куди вони хочуть рухатися. Тренери допомагають студентам визначити найкращі кроки для подальших дій, пов'язати ці кроки з довгостроковими цілями та основними цінностями. Академічний коучинг дає студентам можливість залучатися інтелектуально, використовувати цікавість та досліджувати творчі рішення власних унікальних проблем (<https://www.westga.edu/student-services/cas/index.php>). В University of North Carolina at Chapel Hill зауважують, що життя в Кароліні може бути насиченим і з ним не легко справлятися. Ствержують, що їхні академічні тренери допоможуть студентам досягти успіху, надаючи інструменти, щоб правильно збалансувати академічні вимоги та все інше. Акцентують, що тренери-коучі та студенти працюють один на один, щоб допомогти покращити академічні стратегії, виробити ефективні звички навчання та знайти баланс між школою та життям (<https://learningcenter.unc.edu/services/academic-coaching/>).

Наведемо в українському перекладі приклад звертання до студентів у Santa Fe College, який пояснює сутність коучингової програми сприяння академічному успіху: «Чи доводилося вам навчатися годинами і відчувати, що ви все ще не розумієте матеріал? Ви коли-небудь залишалися порожнім бланк на тесті або замислювалися, куди йде весь ваш час? Тренер з академічних успіхів може допомогти! Підготовлені тренери з успіху в навчанні можуть допомогти вам у розумінні навчання — співпрацюючи з вами, щоб розвинути навички управління часом, постановки цілей і підготовки до тестів. Тренери з академічного успіху можуть допомогти вам розробити індивідуальний план успіху для досягнення ваших академічних, особистих та кар'єрних цілей» (<https://www.sfcollege.edu/learning-commons/academic-success-coaching/index>).

Вищезазначені приклади допомагають нам усвідомити сутність академічного коучингу та сферу його застосування в практиці післяшкільної освіти за кордоном. на нашу думку, варто було б більш детально дослідити діяльність Центрів академічного успіху з метою створення

аналогів у закладах вищої освіти в Україні, особливо за умов, коли українське студентство потерпає в умовах російсько-української війни і потребує академічної та психологічної підтримки, індивідуального педагогічного супроводу. Реалії та проблеми української освіти в умовах російської інтервенції наразі вже є предметом наукових досліджень (Калінічева, 2022), що дозволяє оперативно шукати відповіді на відповідні виклики.

Висновок. Справедливо буде зауважити, що дискусії та дебати щодо узгодженого визначення поняття *академічний коучинг* ще тривають. Проте, існує широкий консенсус щодо того, що цільове призначення академічного коучингу полягає в допомозі здобувачу освіти у досягненні своїх осо-

бистісних освітніх цілей, збільшенні продуктивності, покращанню освітніх результатів, через розкриття внутрішнього особистісного потенціалу, що дозволяє підібрати власні способи вирішення академічних проблем. Актуальність і доцільність застосування коучингу в освіті, на нашу думку, пояснюється його стратегічною метою, яка полягає у перемиканні людини на те, що заряджає енергією та надихає на дорозі до мрії. Саме на цьому аспекті коучингу наголошує К. Кауфман (Kauffman, 2006) і цей аспект спонукає до детального розроблення його технологічності в освіті. Зокрема, актуальним є розробка теоретичних засад та практичне впровадження різновиду коучингу в освіті — академічного коучингу.

ДЖЕРЕЛА

1. Борова, Т. А. (2011). Концепція освітнього коучингу. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*, (12), 12-16.
2. Бородієнко, О. В., & Музичко, Л. В. (2014). Методологічні засади використання інструментів коучингу в сучасній професійній освіті. *Молодий вчений*, 2, 22-25.
3. Горук, Н. (2015). Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*, (11 (1)), 99-104.
4. Калінічева Н. (2022). Захист освіти від військового втручання: історичні нариси та реалії сучасності. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*, (1), 18–30. <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2022.1.2>
5. Нежинська О. О. *Основи коучингу : навчальний посібник*. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
6. Поберезська, Г. Г. (2017). Коучинг як педагогічна технологія студентоцентричного навчання у ВНЗ. *Технологія і техніка друкарства*, (4), 99-107.
7. Романова, С. М. (2010). Коучінг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія*, (3), 83-83.
8. Рудницьких, О. В. (2014). Коучінг як інтерактивна технологія в освіті. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*, (2), 173-176.
9. 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.
10. Хмельницька, О. С. (2017). Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу. *Молодий вчений*, (6), 315-319.
11. Хоменко-Семенова, Л. О. (2015). Коучинг як ефективна технологія формування успішного студента. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія*, (7), 135-139.
12. Bettinger, E. P., & Baker, R. (2011). The Effects of Student Coaching in College: An Evaluation of a Randomized Experiment in Student Mentoring. *Educational Evaluation and Policy Analysis, Working Paper Series*. Retrieved August 2011 from <http://www.nber.org/papers/w16881.pdf>
13. Bresser, F., & Wilson, C. (2010). What is coaching? In: J. Passmore (Ed.), *Excellence in Coaching: The Industry Guide* (pp. 9–26). London: Kogan Page.
14. Brock, V. G. (2008). *Grounded theory of the roots and emergence of coaching* (Doctoral dissertation, International University of Professional Studies). Retrieved from <http://libraryofprofessionalcoaching.com/wp-app/wp-content/uploads/2011/10/ dissertation.pdf>
15. Campbell, J. (2015). *Coaching in schools*. In C. van Nieuwerburgh (Ed.), *Coaching in Professional Contexts*. London: Sage.
16. Flaherty, J. (2010). *Coaching: evoking excellence in others*. Routledge.
17. Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2011). Coaching and positive psychology. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*, 293-309.
18. Hudson, F. M. (1999). *The handbook of coaching: A comprehensive resource guide for managers, executives, consultants, and human resource professionals*. Jossey-Bass Publishers.
19. Kauffman, C. (2006). Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients* (pp. 19–253). John Wiley & Sons Inc.

20. Knight, J. (2008). *Coaching: Approaches and perspectives*. Corwin Press.
21. Martinez, J. D. M. (2015). Academic coaching, student engagement, and instructor best practices (Doctoral dissertation, Walden University). Retrieved from <http://scholar.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article%2319&context%24dissertations>
22. Pechac, S., & Slantcheva-Durst, S. (2021). Coaching Toward Completion: Academic Coaching Factors Influencing Community College Student Success. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 23(3), 722–746. <https://doi.org/10.1177/1521025119869849>
23. Robinson, C. E. (2015). Academic/success coaching: A description of an emerging field in higher education (Doctoral dissertation, University of South Carolina, Columbia). Retrieved from <http://scholarcommons.sc.edu/etd/3148>
24. van Nieuwerburgh, C. (2012). Coaching in Education: Getting Better Results for Students. *Educators and Parents*.].
25. van Nieuwerburgh, C., and Barr, M. (2016). “Coaching in Education”, in Tatiana Bachkirova, Gordon Spence and David Drake (Eds.) *The SAGE Handbook of Coaching*. Sage. <https://au.sagepub.com/en-gb/oc/the-sage-handbook-of-coaching/book245418>
26. Vansickel-Peterson, D. L. (2010). *Coaching efficacy with academic leaders: A phenomenological investigation*. The University of Nebraska-Lincoln.
27. Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: GROWing human potential and purpose: The principles and practice of coaching and leadership* (4th ed.). London: Nicholas Brealey.

REFERENCES

1. Borova, T. A. (2011). Kontsepsiia osvitnoho kouchynhu [Educational coaching concept]. *Pedahohika, psykholohiia ta medyko-biologichni problemy fizychnoho vykhovannia i sportu*, (12), 12-16. [in Ukrainian]
2. Borodiienko, O. V., & Muzychko, L. V. (2014). Metodolohichni zasady vykorystannia instrumentiv kouchynhu v suchasni profesiinii osviti [Methodological principles of using coaching tools in modern vocational education]. *Molodyi vchenyi*, 2, 22-25. [in Ukrainian]
3. Horuk, N. (2015). Kouchynh yak efektyvna tekhnolohiia formuvannia samoosvitnoi kompetentnosti studentiv [Coaching as an effective technology for the formation of students' self-educational competence]. *Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia*, (11 (1)), 99-104. [in Ukrainian]
4. Kalinicheva N. (2022). Zakhyst osvity vid viiskovoho vtruchannia: istorychni narysy ta realii suchasnosti [Education from military intervention: historical essays and realities of the present]. *Neperervna profesiina osvita: teoriia i praktyka*, (1), 18–30. <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2022.1.2> [in Ukrainian]
5. Nezhynska O. O. *Osnovy kouchynhu [Basics of coaching]: navchalnyi posibnyk*. Kyiv; Kharkiv : TOV «DISA PLIUS», 2017. 220 s. [in Ukrainian]
6. Poberezska, H. H. (2017). Kouchynh yak pedahohichna tekhnolohiia studentotsentrychnoho navchannia u VNZ [Coaching as a pedagogical technology of student-centered education in higher education]. *Tekhnolohiia i tekhnika druzarstva*, (4), 99-107. [in Ukrainian]
7. Romanova, S. M. (2010). Kouchinh yak nova tekhnolohiia v profesiinii osviti [Coaching as a new technology in vocational education]. *Visnyk Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Pedahohika, Psykholohiia*, (3), 83-83. [in Ukrainian]
8. Rudnytskykh, O. V. (2014). Kouchinh yak interaktyvna tekhnolohiia v osviti [Coaching as an interactive technology in education]. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu imeni Alfreda Nobelia. Serii: Pedahohika i psykholohiia*, (2), 173-176. [in Ukrainian]
9. Sydorenko, V. V. (2014). Pedahohichni kouchynh yak innovatsiina tekhnolohiia naukovo-metodychnoho suprovodu profesiino-osobystynoho rozvytku vchytelia v systemi pislidyplomnoi osvity [Pedagogical coaching as an innovative technology of scientific and methodological support of professional and personal development of teachers in the system of postgraduate education]. *Naukova skarbnitsia osvity Donechchyny*, 3(14), 13-19. [in Ukrainian]
10. Khmelnytska, O. S. (2017). Kouchynh yak suchasna tekhnolohiia pidvyshchennia efektyvnosti navchalnoho protsesu [Coaching as a modern technology to increase the efficiency of the educational process]. *Molodyi vchenyi*, (6), 315-319. [in Ukrainian]
11. Khomenko-Semenova, L. O. (2015). Kouchynh yak efektyvna tekhnolohiia formuvannia uspishnoho studenta [Coaching as an effective technology for forming a successful student]. *Visnyk Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Pedahohika, Psykholohiia*, (7), 135-139. [in Ukrainian]
12. Bettinger, E. P., & Baker, R. (2011). The Effects of Student Coaching in College: An Evaluation of a Randomized Experiment in Student Mentoring. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Working Paper Series. Retrieved August 2011 from <http://www.nber.org/papers/w16881.pdf> [in English]
13. Bresser, F., & Wilson, C. (2010). What is coaching? In: J. Passmore (Ed.), *Excellence in Coaching: The Industry Guide* (pp. 9–26). London: Kogan Page. [in English]

14. Brock, V. G. (2008). Grounded theory of the roots and emergence of coaching (Doctoral dissertation, International University of Professional Studies). Retrieved from <http://libraryofprofessionalcoaching.com/wp-app/wp-content/uploads/2011/10/dissertation.pdf> [in English]
15. Campbell, J. (2015). *Coaching in schools*. In C. van Nieuwerburgh (Ed.), *Coaching in Professional Contexts*. London: Sage. [in English]
16. Flaherty, J. (2010). *Coaching: evoking excellence in others*. Routledge. [in English]
17. Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2011). Coaching and positive psychology. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*, 293-309. [in English]
18. Hudson, F. M. (1999). *The handbook of coaching: A comprehensive resource guide for managers, executives, consultants, and human resource professionals*. Jossey-Bass Publishers. [in English]
19. Kauffman, C. (2006). Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients* (pp. 219–253). John Wiley & Sons Inc. [in English]
20. Knight, J. (2008). *Coaching: Approaches and perspectives*. Corwin Press. [in English]
21. Martinez, J. D. M. (2015). Academic coaching, student engagement, and instructor best practices (Doctoral dissertation, Walden University). Retrieved from <http://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article¼2319&context¼dissertations> [in English]
22. Pechac, S., & Slantcheva-Durst, S. (2021). Coaching Toward Completion: Academic Coaching Factors Influencing Community College Student Success. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 23(3), 722–746. <https://doi.org/10.1177/1521025119869849> [in English]
23. Robinson, C. E. (2015). Academic/success coaching: A description of an emerging field in higher education (Doctoral dissertation, University of South Carolina, Columbia). Retrieved from <http://scholarcommons.sc.edu/etd/3148> [in English]
24. van Nieuwerburgh, C. (2012). Coaching in Education: Getting Better Results for Students. *Educators and Parents.* [in English]
25. van Nieuwerburgh, C., and Barr, M. (2016). “Coaching in Education”, in Tatiana Bachkirova, Gordon Spence and David Drake (Eds.) *The SAGE Handbook of Coaching*. Sage. <https://au.sagepub.com/en-gb/oc/the-sage-handbook-of-coaching/book245418> [in English]
26. Vansickel-Peterson, D. L. (2010). *Coaching efficacy with academic leaders: A phenomenological investigation*. The University of Nebraska-Lincoln. [in English]
27. Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: GROWing human potential and purpose: The principles and practice of coaching and leadership* (4th ed.). London: Nicholas Brealey. [in English]

Bratko M.

ACADEMIC COACHING: THE CONCEPT AND ESSENCE OF ACTIVITY

Abstract. The article provides a theoretical analysis of the essence of the concept of “academic coaching,” highlights the targets of the coach in education, and outlines the prospects for the application of academic coaching technology in domestic higher education institutions. There is a brief theoretical overview of current English and Ukrainian scientific papers on the research topic. The essence of the concepts — coaching, coaching in education, educational coaching, and academic coaching — has been examined. A significant distinction between coaching and mentoring related to the concept of “knowledge transfer” has been found. Mentoring involves knowledge and experience transfer from a more experienced participant in pedagogical interaction to a less experienced participant, whereas coaching entails the student’s self-knowledge in order to reveal their inner potential. It has been established that coaching is a specific dialogical and praxeological method of teaching aimed at personal and/or professional development in which the person receives psychological and behavioral assistance needed to achieve specific goals in various spheres of life, thanks to the support provided by the coach. Academic coaching is concluded to be a pedagogical technology whose purpose is to assist students in achieving their educational goals, increasing productivity, and improving educational outcomes through the disclosure of their inner personal potential, which allows them to choose their own ways to solve academic problems. The successful application of academic coaching technologies in US postsecondary education institutions, in particular the Academic Success Centers, has been emphasized. The study has highlighted the importance of conducting a thorough examination of the pedagogical and psychological foundations of academic coaching in order to determine the pedagogical conditions for the implementation of this technology in domestic educational practice.

Key words: academic coaching; higher education; coach; coaching; coaching in education; mentoring.

Стаття надійшла до редакції: 05.06.2022р.

Прийнято до друку: 10.06.2022р.