

<https://bazaar.ru/fashion/geroi/bezgraniz-couture-kak-ustroena-industriya-mody-dlya-lyudey-s-invalidnostyu>. – Назва з екрану. – Дата публікації: 29.01 17. – Дата перегляду: 23.03.19.

6. Фокус. Журнал Інклюзивні покази і футболісти на подіумі [Електронний ресурс] // Focus.ua : [сайт]. – Режим доступу: <https://focus.ua/ukraine/422495-inklyuzivnye-pokazy-i-futbolisty-na-podiume-chem-eshhe-udivit-kharkiv-fashion-2019.html>. – Назва з екрану. – Дата публікації: 4.03.19. – Дата перегляду: 23.03.19.

Шморгун А.І.,

студент Миколаївського коледжу ПВНЗ
«Київський університет культури»;

Науковий керівник: Шуляк С.О., кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету менеджменту і бізнесу ВП «Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв», м. Миколаїв

КОУЧИНГ ЯК МЕТОД КОНСУЛЬТУВАННЯ

Коучинг (англ. coaching) – це сфокусоване на рішенні, орієнтоване на результат і систематичне співробітництво, у ході якого коучер сприяє покращанню виконання завдань, збільшенню життєвого досвіду, самостійному навчанню й особистісному зростанню людей [2].

Коучинг походить від спортивного тренерства, тісно пов'язаний із прикладною психологією. З точки зору концепції управління знаннями організації, коучинг - це індивідуальний консалтинг, спрямований як на підвищення ефективності поточної діяльності людини, так і на її стратегічний розвиток на основі вдосконалення інтелекту, придбання та використання нових специфічних знань та вмій [2].

Коучинг з'явився завдяки Тімоті Голвею. У своїй книзі «Внутрішня гра в теніс», виданій у 1974 р., він сформулював концепцію цього методу. Основна ідея полягає в тому, що головний суперник спортсмена – це не інша людина чи обставини. Перешкодою на шляху до досягнення мети стає так званий «суперник у голові». Саме він заважає реалізації цілей. Коуч постає наставником, який, однак, нічого не нав'язує своєму клієнтові. Він вчить гравця самостійно шукати шляхи досягнення поставлених цілей шляхом подолання внутрішніх перешкод. Коли людина цього навчиться, їй більше не потрібен буде тренер.

У 1992 році Джон Уїтмор продовжив розвивати ідеї коучингу, застосувавши їх до менеджменту і бізнесу. Свої роздуми він втілює у книзі «Коучинг високої ефективності».

Тут варто згадати і Томаса Дж. Леонарда, який заснував Університет коучів і ще низку організацій, де об'єднують і навчають тренерів, які практикують метод коучингу [1].

Відмінність коучингу від усіх видів консультування полягає в акцентуванні уваги на реалізації потенціалу клієнтом, його прагненні до вдосконалення і розвитку. Це, у свою чергу, вимагає безперервних змін, що є досить складним питанням. Таким чином, коучер повинен сприяти якісним змінам свого клієнта, і тут він виступає як фасилітатор – фахівець, який полегшує цей часто болючий процес [2].

Професійний коучер (тренер у коучингу) ніколи не буде давати жодних жорстких рекомендацій. Він разом зі своїм клієнтом шукає відповіді на запитання, які постають у процесі консультування. Саме тому головний інструмент коуча – це мистецтво ставити запитання, щоб поступово підвести клієнта до правильного вибору. У процесі своєрідного інтерв'ю він допомагає людині розкрити свій потенціал і максимально розвинути його. У коучингу визнається, що ніхто не знає так про особисті проблеми, як сама людина, тому саме вона повинна відшукати правильне рішення. А коуч у цьому процесі виконує роль провідника [4].

Коучер – це висококваліфікований консультант, який повинен мати такі здатності та здібності:

- проводити дослідження з використанням загальнонаукових та спеціальних методів пізнання; будувати адекватну реалістичну модель консультованої проблеми;
- керувати власними емоціями; розуміти емоційний стан клієнта, та вміти його регулювати;
- креативно та аналітично мислити;
- переконувати клієнта, впливати на нього, управляти конфліктами, соціальною поведінкою;
- мати вольові якості, цілеспрямованість, стресостійкість, працездатність;
- володіти сучасними соціально-психологічними, інформаційними технологіями, підходами і методами сучасного менеджменту.
- освоювати знання у суміжних сферах; прагнути до безперервного навчання [2].

У коучингу вся робота побудована на чотирьох етапах, кожен з яких потрібно пройти для досягнення стійкого результату:

- Постановка мети
- Перевірка на те, чи є поставлена реальна мета
- Розробка плану реалізації мети, в який слід включити шлях її досягнення
- Безпосередньо реалізація мети – етап волі [4].

Коучинг – це система взаємодії, спрямована на швидке досягнення позитивних результатів. У режимі «тут і зараз» коучер спільно з клієнтом шукає шляхи досягнення чітко поставленої мети, наприклад, у сфері роботи, особистого життя або саморозвитку. Але, на жаль, коучинг не зможе допомогти людині, яка не хоче змін. Це виражається в тому, що вона бажає отримати результат, але при цьому не готова до жодних дій, шукаючи виправдання своєї пасивності.

Коучинг дозволяє швидко отримати потрібний результат і стати більш ефективним [4].

Нині відомі різні види коучингу, які розроблялися в міру розвитку цього методу, виходячи з необхідності адаптації його до певних умов або сфери застосування. Його можна класифікувати за кількома параметрами:

- **за кількістю учасників:** *індивідуальний коучинг; груповий (або корпоративний).*

- **за сферою застосування:** *бізнес-коучинг* (його призначення – відшукати ефективні шляхи реалізації цілей компанії. Коучер обов'язково повинен працювати як з керівниками організації, так і з групами співробітників); *кар'єрний коучинг* (його мета може полягати в супроводженні клієнта в пошуку ним роботи, в оцінюванні професійних можливостей і компетенцій, у виборі найбільш дієвого шляху розвитку тощо); *лайф-коучинг* (передбачає індивідуальну роботу з клієнтом. Людина може звернутися до коуч-тренера з різними проблемами: в роботі, особистих взаєминах, самооцінці, здоров'я. Разом з коучем клієнт шукає шляхи позитивних зрушень у проблемних аспектах життя) [4].

Сучасні технології розкривають широкі можливості як для клієнта, так і для самого тренера. Якщо раніше був доступний тільки очний формат коучингу (особиста зустріч), то тепер успішно впроваджується і заочний формат. Наприклад, популярним стає телефонний коучинг й інтернет-коучинг з використанням соціальних мереж, програм.

На сьогоднішній день коучинг – ефективний стиль управління персоналом, потужний інструмент, що дозволяє домагатися дивовижних результатів. Коучинг, це не теорія, це, перш за все, практика. Практика нескладна в освоєнні, але при цьому ефективна. Щоб переконатися в цьому, менеджеру достатньо тільки спробувати застосувати коучинг в своїй роботі. І результат неодмінно буде позитивним [4].

Список використаних джерел:

3. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 272 с.

4. Охріменко О. О. Міжнародний консалтинг [Текст]: навч. посіб. / О. О. Охріменко, А. Д. Кухарук. – К. : НТУУ «КПІ», 2016. – 184 с.

5. Харрис Д. Коучинг: личностный рост и успех / Джина Харрис; [Пер. с англ. А. Бреслав]. - СПб. : Речь, 2003 (Тип. ООО ИПК Бионт). - 105, [1] с.

6. Що таке коучинг і в чому секрет його ефективності [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://myplanet.com.ua/?p=18373>. – Назва з екрану. – Дата перегляду : **09.03.2019.**

Шумейко В.О.,

студентка III курсу ПВНЗ «Київський університет культури»;

Науковий керівник: Борко Т.М., кандидат педагогічних наук, доцент з наказу, завідувач кафедри інформаційної, бібліотечної та архівної справи ВП «Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв», м. Миколаїв

ФОРМУВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ВИМОГ У ПРОФЕСІЇ РЕФЕРЕНТА

Референт є практично на кожному підприємстві, в установі, організації майже всіх галузей економічної діяльності: у промисловості, сільському господарстві, навчальних закладах, лікарнях, державних органах тощо, а також у деяких приватних осіб-підприємців [2].

Часто референта називають «обличчям підприємства», оскільки саме він є першою людиною з якою зустрічаються відвідувачі – представники різних підприємств. Саме тому для референта дуже важливий відповідний зовнішній вигляд [2, 3].

Аналіз наукової літератури свідчить про наявність теоретико-практичних досліджень з цієї проблеми. Вчені В. Варенко, Н. Кушнарєнко, Ю. Палеха досліджують питання підготовки фахівців документно-інформаційної сфери. Однак проблеми специфіки кваліфікаційних вимог майбутніх фахівців залишаються недостатньо вивченими.

Останнім часом на референта все частіше покладаються обов'язки підготовки різного роду аналітичної інформації для керівника. Тому референт, як помічник, керівника повинен вміти обробляти необхідну інформацію і навіть готувати інформаційні матеріали оглядового характеру [5].

Важливу роль у роботі референта відіграє професійна базова підготовка, що включає як високий рівень загальної освіти, так і специфічні знання, які можуть бути визначені відповідно до *основних функцій* референта: