

Гаркуша О.О.

старший викладач кафедри ділової іноземної мови та міжнародної комунікації, Національного університету харчових технологій

ЛІНГВОКОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ В НЕМОВНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Коучинговий підхід до навчання почав формуватися на початку 70-х років. Ідея коучингу з'явилася у Тімоті Голві (W. Timothy Gallwey), американського бізнес-коуча, одного з засновників поняття коучинг, коли він був тренером з гри в теніс, де результат залежав не тільки й не стільки від здібностей підопічного. Головним чином на нього впливав підхід до навчання, який обирав тренер.

Важливим завданням спортивного коуча було створити такі умови під час тренувань, в яких підопічний мав змогу подолати внутрішній супротив: мобілізувати ресурси підопічного, заставити його повірити у власні сили, допомогти вийти на вершину своїх можливостей. При цьому підопічний мав змогу самостійно обирати елементи навчання, завдяки чому розкривався весь потенціал підопічного, з'являлася природня здатність до навчання та бажання досягати кращих результатів.

За Т. Голві, коучинг – «це мистецтво створення (за допомогою бесіди та поведінки) середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей так, щоб воно приносило задоволення.» [1] Майлз Дауні (Myles Downey), підкреслює, що «коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншої людини.» [2] Джон Уітмор (John Whitmore) погоджується, що «коучинг розкриває потенціал людини і таким чином допомагає досягти максимальної ефективності.» [4]

Одним з напрямів коучингу в освітній галузі є лінгвокоучингабомовнийкоучинг, який виник на стику лінгвістичної науки та коучингу.

Замість використання директивного методу навчання, де викладач за рахунок своєї професійної компетентності є авторитетом, а студент – об'єктом навчальної діяльності, лінгвокоучинг дає право студенту активно долучатися до навчального процесу шляхом його партнерської взаємодії з викладачем-коучем. Відповідальність за результат покладається однаковою мірою на двох учасників, на відміну від традиційного навчання, де за результат відповідальний викладач.

Лінгвокоучвиконує функцію фасилітатора: підтримує розвиток студента, його прагнення до самовдосконалення, допомагає розкрити його здібності, створює сприятливий до пізнання клімат та атмосферу довіри й розуміння.

Замість неухильного дотримання програми курсу, викладач-коуч зміщує акцент уваги на особливі вимоги студента, його індивідуальні здібності та цілі. До уваги беруться сильні сторони студента, його вподобання, що робить навчання особистісно-орієнтованим. В цьому випадку викладач-коуч виконує функції консультанта та координатора. [3]

Метою коучингу є культивувати в молоді самостійність, усвідомлення власної діяльності, вміння брати відповідальність та аналізувати досягнуті результати навчання, розвивати креативне мислення та дати можливість вийти за межі своїх вмінь.

У викладачів іноземної мови немовних ЗВО виникає необхідність долати психологічні бар'єри. Викладач-коуч допомагає визначити та подолати перешкоди в засвоєнні іноземної мови, знайти мотивацію до навчання, адаптувати студента до нового рівня вивчення іноземної мови, створює сприятливий психологічний клімат.

Рефлексією причинно-наслідкового методу навчання від студента є усвідомлення плідності власної роботи та відповідальність за неї, що, в свою чергу, веде на шлях до успішного досягнення поставленої мети.

Коучингове ремесло в освітній галузі, окрім здобутої вищої освіти, потребує від коучабезпринципного сприйняття його підопічного, як особистості, усвідомлення його унікальності. Нав'язливе ставлення та вимоги до неухильного виконання установ викладача – табу в професії коуча.

Для того, щоб викладачу-коучу правильно налаштуватися на роботу зі своїм підопічним, психотерапевт Мілтон Еріксон (Milton Erickson) пропонує застосувати наступні важелі впливу на свій внутрішній стан, засвоїти наступні принципи:

1. Всі люди хороші такі, як вони є. З ними все ОК.
2. Всі люди вже мають внутрішні ресурси, які їм необхідні.
3. Всі люди завжди роблять найкращий вибір, який вони можуть в даний момент.
4. Всі люди завжди мають позитивні наміри в основі своєї поведінки.
5. Всі люди не можуть не змінюватися у відповідь на внутрішні та зовнішні зміни. Зміни неминучі!

Вони отримали назву «зірка Мілтона Еріксона» та ефективні як у коучінгу, так і при взаємодії з людьми у будь-якій життєвій сфері.

Література:

1. Голви Т. Работа как внутренняя игра: Раскрытие личного потенциала / Т. Голви; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 266 с.
2. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки для коучей / М. Дауни; Пер. с англ. – М.: Добрая книга, 2008. – 288 с.
3. Полікарпова Ю.О. Сучасні тенденції у викладанні англійської мови в Україні [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу : https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=4870
4. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента, развитие людей, высокая эффективность / Дж. Уитмор. – М.: МАКУБ, 2005. – 168 с.