

УДК 378.1:347.7

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

© Тиманюк В.Н.

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про автора:

Тиманюк Валерія Миколаївна: ORCID: 0000-0001-8473-5669; timanjuk2010@rambler.ru;
кандидат фармацевтичних наук; доцент кафедри креативної педагогіки і інтелектуальної власності;
Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська 16, м. Харків, 61003, Україна.

В данной статье рассмотрена возможность использования коучинг-подхода в системе образования. Для обоснования целесообразности использования метода коучинга в учебном процессе, с целью повышения результативности формирования профессиональной компетентности будущих специалистов- профессионалов рассмотрены следующие вопросы: цели, задачи, инструменты коучинга; выделены составляющие коучинга, которые можно использовать в образовательном процессе; рассмотрен один из вариантов использования коучинга при изучении дисциплины «Управление интеллектуальной собственностью».

Ключевые слова: коуч-подход; коучинг; коуч-преподаватель; профессиональная компетентность; управление интеллектуальной собственностью.

Тиманюк В.Н. «Шляхи підвищення результативності професійної підготовки фахівців в галузі управління інтелектуальною власністю»

У статті розглянута можливість використання коучинг-підходу в системі освіти. «Інтелектуальна власність». Для обґрунтування доцільності використання методу коучингу в навчальному процесі, з метою підвищення результативності формування професійної компетентності майбутніх фахівців- професіоналів були розглянуті такі питання: цілі, завдання, інструменти коучингу; виділені складові коучингу, які можна використовувати в освітньому процесі; розглянуто один із варіантів використання коучингу при вивченні дисципліни «Управління інтелектуальною власністю».

Ключові слова: коуч-підхід; коучинг; коуч-викладач; професійна компетентність; управління інтелектуальною власністю.

Timanyuk V.N. "Ways to improve the effectiveness of training specialists in the field of intellectual property management"

This article describes the use of a coaching approach in the education system. In order to justify the use of the method of coaching in the educational process in order to improve the efficiency of formation of professional competence of future specialists - professionals addressed the following issues: goals, tasks, tools, coaching; isolated components of coaching that can be used in the educational process; considered one of the options of using coaching in the study course "Management of intellectual property."

Keywords: kouch- approach; coaching; coach, teacher; professional competence; intellectual property management.

Постановка проблемы. В Украине особенно остро стоит проблема совершенствования и развития образования, так как необходимо как можно быстрее осуществить переход нашего общества на инновационный путь развития. На этом этапе экономике потребуются специалисты, способные создавать прорывные технологии, адаптировать новые продукты в соответствии с потребностями внутреннего и внешнего рынка. Таким образом, будущая профессиональная деятельность каждого современного

выпускника требует соответствующего уровня приобретенных компетенций, когнитивных и креативных способностей, умений адаптироваться к изменяющимся условиям среды, самостоятельности в принятии решений, культуры мышления. Для этого необходимо ориентировать студента на изучение сферы деятельности его будущей профессии и совершенствовать модель подготовки в высшем учебном заведении.

Анализ исследований и публикаций. Повысить эффективность обучения в области управления интеллектуальной собственности можно путем применения коуч-подхода. Исследованию коучинга посвящены работы зарубежных и отечественных ученых Т. Голви, Т. Дж. Леонарда, Дж. Уитмора, Д. Гоулмена, А. Маслоу, В. Штерна, Л. Терстона, Дж. Гилфорда, Г. Гарднера, М. Перре, В.П.Пугачева, Дж. М. Иванцевича, А.А. Лобанова, Э.Парслоу, М. Рэйнолдс, С.А Рогачева, А.Д. Савкина, М.А Данилова, Д.Харриса и др. Однако, несмотря на успешное использование этого метода, в управлении персоналом, бизнесе, психологии, он мало изучен в педагогической науке и практике. Таким образом, актуальной является проблема исследования эффективных путей внедрения коучинга в учебный процесс как инновационной технологии формирования профессиональной компетентности будущих специалистов, в частности в области интеллектуальной собственности.

Целью работы является повышение качества профессиональной компетенции студента.

Изложение основного материала. Изучение и анализ литературы, посвященной теоретическим и практическим вопросам коучинга, позволил выделить как само определение коучинга, так и его методы, принципы и инструменты. В таблице 1 сведены основные понятия коучинга, позволяющие установить суть метода.

Таблица 1

Основные понятия коучинга

Источники определения	Определение коучинга»
1	2
(Англо-русский словарь Мюллера В.К.)	"Coaching" - тренировать, заниматься репетиторством, подготавливать к экзамену или состязаниям".
Дауни, Майлз Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей— М.: Добрая Книга, 2008. — С. 288.	это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека
Международная федерация коучинга ICF	это система реализации совместного социального, личностного, творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата
Тимоти Голви, «Работа как внутренняя игра»), основоположник коучинга	это искусство создания (с помощью беседы и поведения) среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение
Джон Уитмор Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом М.: «Альпина Паблишер», 2012. — 312 с.	это длительные отношения, которые помогают людям получить значительные результаты в их жизни (в карьере , бизнесе или в общественных делах). Посредством коучинга клиенты расширяют область познания, повышают эффективность и качество своей жизни

1	2
Павел Безручко	раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит». подготавливать к экзамену или состязаниям".
Д. Гоулмен	Коучинг фокусируется на будущих возможностях, а не прошлых ошибках. Клиенты не столько получают решения от коуча, сколько принимают их сами, направляемые коучем.
Елена Кузнецова "Обучение за рубежом"	новая профессия, синтезированная из психологии, менеджмента, финансов, философии, духовных учений и направленная на улучшение жизни клиентов в профессиональной и личной сфере".
Группа тренеров "Dragon Pathways."	это специальная деятельность, имеющая своей целью развить потенциал человека или группы, и использующая для этого специальные методы.
Иван Рыбкин, Эдуард Падар. Системно-интегративный коучинг, М., Институт Общегуманитарных Исследований, 2009, 448 с.	это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата.

Обобщая понятия коучинга и адаптируя его использование в образовательной системе, выделены следующие основополагающие характеристики. Обучение и развитие студента в контексте коучинга – это вовлечение студента в осознанный и ответственный процесс достижения поставленных перед ним целей, путем развития потенциальных возможностей, максимального использования его способностей, самостоятельного выбора способа действия и достижения желаемого результата. В основе коучинга лежит использование психологии [оптимизма](#) и [успеха](#) [1-5]. Таким образом, ключевыми целями коучинга являются:

- повышение эффективности деятельности личности;
- раскрытие потенциальных возможностей и способностей студента;
- повышение ответственности к производимой деятельности;
- получение наиболее эффективного результата.

Основные составляющие коучинга в образовательном процессе сведены в таблице 2.

Таблица 2

Составляющие коучинга в образовательном процессе

Принципы коучинга	Этапы коучинга по схеме GROW	Ожидаемые результаты у студента	Требования к коучеру
1. Принцип поэтапного развития (Структурирование работы коучера со студентом)	1. Постановка целей G (goal) - цель 2. Исследование ресурсов R (resources) - исследование	1. Правильная самооценка 2. Стремление к достижению целей 3. Получение	1. Высокий профессионализм в области управления ИС 2. Знание

<p>2. Принцип осознанности и ответственности (переход от мотивации «осуществления процесса» к мотивации «достижения успеха»)</p> <p>3. Принцип веры в способности студента (вера коуча в себя и студента, выявление талантливых сторон студента)</p> <p>4. Принцип единства, взаимосвязи, партнерства (направлен на формирование доверительных и партнерских отношений между коучем и студентом)</p> <p>5. Принцип равенства (студент должен ощутить поддерживающее отношение, отсутствие принудительной власти по отношению друг к другу)</p> <p>6. Принцип исключения готовых ответов (студент сам выбирает, как ему работать, отсутствует навязывание мнения коуча)</p> <p>7. Принцип отсутствия оценочности (нет оценки хорошо или плохо, а проводится свободный диалог между коучем и студентом)</p>	<p>ресурсов.</p> <p>3. Поиск путей осуществления целей О (opportunities) — поиск возможностей для достижения целей</p> <p>4. Стремление к успешному достижению результата W (will) — воля</p>	<p>удовлетворения от работы</p> <p>4. Развитие способности отбирать и формировать факты и информацию в зависимости от их важности и возможности использования</p> <p>5. Понимание осознанности и ответственности за проделанную работу</p> <p>6. Умение использования достигнутого багажа знаний в решении практических задач</p> <p>7. Готовность к будущей профессии</p>	<p>психологии и педагогики</p> <p>3. Высокий общий интеллект</p> <p>4. Умение выявлять способности студента, помогать ему найти собственное решение</p> <p>5. Умение внимательно слушать и взаимодействовать со студентом</p> <p>6. Иметь активную жизненную позицию, уверенность в своих силах</p> <p>7. Быть креативным, уметь принимать практические решения</p> <p>8. Стимулировать студентов к развитию своей личности и росту в будущей профессиональной деятельности</p>
---	---	--	---

Всесторонний анализ инструментов, принципов и метода коучинга позволяет сделать вывод, что его применение в образовании может быть высокоэффективным. На наш взгляд, по-настоящему актуальным является внедрение коучинга в систему изучения дисциплины «управление интеллектуальной собственностью» студентам-магистрам по специальности 8.18010011 «Интеллектуальная собственность». Именно эта категория будущих специалистов позволит осуществлять трансфер технологий, способствовать созданию благоприятного инновационного климата и внешнеэкономическим отношениям. Но заниматься любым делом должен профессионал, которых в области управления инновациями и интеллектуальной собственностью (ИС) крайне мало[6].

При управленні інтелектуальною власністю професіонал стикається з виконанням наступних функцій: інвентаризація результатів інноваційної діяльності, планування і охорона ОИС, контроль, мотивація, координація, комерціалізація ОИС, регулювання прав між суб'єктами ІС. В область професійної компетенції входять наступні складові: відбір і переробка інформації, виявлення ОИС, формування концепцій, спілкування з персоналом (керівниками, авторами ОИС, замовниками), управління взаємодією, орієнтація на розвиток, впевненість в собі, вплив, представлення, орієнтація на дію, орієнтація на досягнення цілей. В теперішній час багато скарг поступає від роботодавців на молодих спеціалістів, серед яких наступні: молоді спеціалісти з трудом застосовують отримані теоретичні знання на практиці; відсутній досвід спілкування і роботи з людьми; неадекватно оцінюють свої можливості; не можуть аргументовано обґрунтувати прийняті рішення, не вміють використовувати весь арсенал допоміжних інструментів (комп'ютерні бази даних, методичну літературу в сфері ІС і т.д.); не прагнуть до подальшому професійному зростанню і неперервному навчанню.

Забезпечити більш високу підготовку професіонала в області управління ІС пропонується шляхом організації процесів спілкування коуч-викладача зі студентом. Для цього повинні бути обґрунтовані вимоги до коуча, сформульована ступінь його участі і забезпечено кінцевий результат роботи [7-9].

Завдання коуча-викладача достатньо складне, так як він повинен забезпечити студента завданням, яке має практичне значення, може зацікавити студента, дає чітке представлення про його ролі і значимості в майбутній професії, а також створити умови для вирішення завдань, поставлених перед студентом (надати інформаційну базу, зручне час для коуч-сесій). Коуч при цьому вибирає вид роботи (індивідуальний, груповий), розробляє авторську методику роботи. В таблиці 3 запропоновано один з варіантів роботи студента і коуча. Наприклад, завдання полягає в виявленні ОИС за результатами інноваційної діяльності по проекту і обґрунтуванні доцільності патентування цих об'єктів.

Таблиця 3

Варіант взаємодій між студентом і коучем

Етапи роботи	Дії студента	Дії коуча
1. Визначення завдань і цілей	1. Досліджує ситуацію і свої стосунки до неї разом з коучем.	1. Активно задає наводячі питання, слухає відповіді студента
2. Дослідження наданого матеріалу, виявлення передбачуваних ОИС, встановлення рівня техніки по відношенню до аналогів.	2. Досліджує свої накоплені знання для вирішення завдання, встановлює обмеження і перешкоди, складає план дій.	2. Старанно розуміє, що перешкоди студенту прийняти правильне рішення, допомагає йому в усвідомленні і дослідженні перешкоди, допомагає студенту в аналізі можливостей, обговорює план дій

<p>3. Установление ОИС. Предложения по обеспечению их правовой защиты. Предложения по регулированию прав интеллектуальной собственности между субъектами.</p>	<p>3. Разрабатывает возможные варианты охраны ОИС (изобретение, полезная модель и т.д). Составляет проект соглашения о долевом участии между соавторами ОИС.</p>	<p>3. Задаёт вопросы с тем, чтобы выйти на эффективный вариант охраны ОИС, принять правильные решения в составлении, например, заявки на изобретение, выявлять способности работы студента в технической, творческой, правовой информационной и экономической сферах</p>
<p>4. Оформление документации для получения охранного документа.</p>	<p>4. Работа студента с нормативной документацией по оформлению охранного документа</p>	<p>Задаёт специальные вопросы и контролирует правильность оформления, отмечает удачные решения студента</p>

Одним из главных инструментов коуча – разработка сильных открытых вопросов. Подбор таких специальных вопросов позволит раздвинуть рамки сознания студента, стимулировать поиск ответов и решений, выстроить логические и причинно-следственные связи, способствовать глубокому анализу, что так важно в управлении ИС.

Идеальным является вариант, когда, например, в вузе в качестве учебного задания можно использовать реальные проекты, которые необходимо совместно с их основными авторами-разработчиками представить на экспертизу венчурным предприятиям или для участия в конкурсах, грантах. Студенты, совместно с коучем, помогут предложить свой вариант представления проекта, учитывая все аспекты управления ИС при этом рассматривая ее в разрезе таких составляющих, как техническая, правовая и экономическая.

Профессиональный уровень компетентности студентов с помощью коучинга сформирован в том случае, если актуализирована потребность в получении профессиональных знаний, выработана установка на профессиональную деятельность, получены умения и знания, которые направлены на успешное решение практических профессиональных задач.

Тем не менее, следует отметить и недостатки коучинга:

- требуется большая методическая работа;
- наличие преподавателя-коуча (работа бизнес-коуча является одной из высокооплачиваемых);
- соответствующая подготовка студента;
- психологическое сопротивление студента, если для него данный преподаватель-коуч не является авторитетом.

Выводы: Использование коучинга при изучении дисциплины «Управлении интеллектуальной собственностью» позволит раскрыть потенциал студента, повысить профессиональную компетентность, выявить ключевую роль профессионала в области интеллектуальной собственности. Новая роль педагога, как отмечено в работе [7], –

растить, а не учить, пробуждать, а не принуждать. Такой новый подход позволяет держать фокус не на проблеме, а на ее решении, позволяет не давать задания и затем контролировать, а ставить задачи и предлагать свою поддержку. В этом подходе возможно не работать над недостатками, а развивать сильные стороны, учиться и учить не на ошибках, а на успехе, не удерживать прошлое, а строить будущее.

Дальнейшие исследования В дальнейшем можно рассматривать использование коуч-подхода при написании дипломной магистерской работы и т.д. Также целесообразно отдельно рассмотреть процесс развития эмоциональной и коммуникативной компетенций с использованием коуч-подхода. Целесообразно организовать на базе собственного вуза подготовку преподавателей-коучей. Разработать методологию и методику коучинга как технологию обучения в вузе.

Список использованной литературы.

1. Чернова Ю. К. Технология реализации компетентного подхода в образовании и производственной деятельности : монография / Ю. К. Чернова, О. И. Антипова. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2009. – 286 с.
2. Заикина Т. В. Коучинг как составляющая успешного перехода на двухуровневую систему образования / Т. В. Заикина, В. Т. Смирнов // *Фундаментальные исследования*. – 2008. – № 5 – С. 68–69.
3. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентный подход / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. — М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 211 с.
4. Аткинсон, М. Пошаговая система коучинга: Наука и искусство коучинга: [пер. с англ.] / Мэрилин Аткинсон, Рэй Т. Чоис: [пер. с англ.]. Кн.1. – Киев: Изд-во Companion Group, 2009. – 256 с.
5. Парслоу, Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – СПб.: Питер, 2003. – 204 с. – (Серия «Практическая психология»).
6. Зорина И.М. Интеллектуальная собственность как ресурс развития бизнеса / И. М. Зорина. – М.: Патент, 2011. – 71с.
7. Поташник, М.М. Коучинг – вершина профессионализма руководителя в работе с людьми / М.М. Поташник // *Народное образование*. – 2010. – № 9. – С. 110–115.
8. Coutu D, & Kauffman C. What Can Coaches Do for You? / D. Coutu, C. Kauffman // *Harvard business review*. – 2009. – P. 3.
9. Lawton-Smith C. Coaching: Is it just a new name for training? / C. Lawton-Smith, E. Cox // *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. – 2007. – Special Issue. – P. 3.

References

1. Chernova, YuK & Antipova, OI 2009, *Tekhnologiya realizatsii kompetentnostnogo podkhoda v obrazovanii i proizvodstvennoy deyatel'nosti* [Technology implementation competence approach in education and work], Izdatel'stvo Samarskogo nauchnogo tsentra RAN, Samara.
2. Zaikina, TV & Smirnov, VT 2008, 'Kouching kak sostavlyayushchaya uspehnogo perekhoda na dvukhurovnevuyu sistemu obrazovaniya' [Kouching as a component of a successful transition to a two-tier education system], *Fundamentalnyye issledovaniya*, no. 5, pp. 68-69.
3. Zeyer, EF, Pavlova, AM & Symanyuk, EE 2005, *Modernizatsiya professionalnogo obrazovaniya: kompetentnostnyy podkhod* [Modernisation of vocational education: competence approach], *Moskovskyy psikhologo-sotsialnyy institute*, Moskva.
4. Atkinson, M & Choys, RT 2009, *Poshagovaya sistema kouchinga: Nauka i iskusstvo kouchinga* [Step-by-step system of coaching: The art and science of coaching], kn. 1, Companion Group, Kyiv.
5. Parslou, E & Rey, M 2003, *Kouching v obuchenii: prakticheskiye metody i tekhniki* [Coaching in training: practical methods and techniques], Piter, Sankt-Peterburg, (Seriya «Prakticheskaya psikhologiya»).
6. Zorina, IM 2011, *Intellektualnaya sobstvennost kak resurs razvitiya biznesa* [Intellectual property as a resource for the development of business], Patent, Moskva.
7. Potashnik, MM 2010, 'Kouching – verшина professionalizma rukovoditelya v rabote s lyudmi' [Coaching is the top of the head of professionalism in working with people] *Narodnoye obrazovaniye*, no. 9, pp. 110-115.
8. Coutu, D & Kauffman, C 2009, 'What Can Coaches Do for You?', *Harvard business review*, January, p. 3.

9. Lawton-Smith, C & Cox, E 2007, 'Coaching: Is it just a new name for training?', *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, special issue, p. 3.

Стаття надійшла до редакції 01.09.2014р.