

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**Факультет психології**

**Кафедра педагогіки**

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

**на тему:**

**«ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ КОУЧИНГУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ  
ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ»**

Виконав: студент 2 року магістратури  
спеціальності 011 «Освітні,  
педагогічні науки» освітньо-наукової  
програми «Педагогіка вищої школи»  
**Олександр ШОВКОВСЬКИЙ**

Науковий керівник:  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
**Микола ЖИЛЕНКО**

Допущено до захисту  
кафедрою педагогіки  
Протокол №\_\_ від \_\_\_\_\_  
Завідувач кафедри:  
**Алла МАРУШКЕВИЧ**

Робота \_\_\_\_\_ захищена:  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.  
з оцінкою \_\_\_\_\_

**КИЇВ - 2024**

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ I. КОУЧИНГ ЯК НАУКОВА ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА .....	7
1.1. Історія виникнення і розвиток теорії коучингу .....	7
1.2. Коучинг як інноваційний підхід в організації освітньої діяльності .....	13
1.3. Педагогічні умови застосування коучингу в навчанні.....	19
Висновки до першого розділу.....	35
РОЗДІЛ II. ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ КОУЧИНГУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ».....	38
2.1. Особливості підготовки фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки» на ОНП «Педагогіка вищої школи» .....	38
2.2. Педагогічні умови використання технологій коучингу при підготовці фахівців спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки».....	48
2.3. Практичні рекомендації щодо використання технології коучингу в освітньому процесі .....	61
Висновки до другого розділу .....	70
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	83
Додаток А. Кодекс етики міжнародної федерації коучингу.....	83

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У світлі динамічних змін сучасного соціуму й з урахуванням соціально-економічних змін і воєнного стану в Україні, проблема неперервного професійного розвитку персоналу набуває дедалі більшої актуальності. Не залишається без уваги питання підвищення ефективності й конкурентоспроможності будь-якої організації, що стає можливим лише за умови постійного розвитку та самовдосконалення кожного працівника впродовж усього життя. Це дає значний поштовх для креативного підходу до формування потрібних для цього особистісних і професійних якостей.

Система освіти України наразі проходить етап трансформації, де змінюються основні орієнтири освітнього процесу. Формування необхідних професійних компетентностей доповнюється формуванням ідеального працівника шляхом його всебічного навчання у глобалізованому інформаційному просторі. Означене стає можливим лише при створенні рівних умов доступу до якісної освіти, забезпечення освіти протягом життя, що є одним з основних принципів сучасної освіти. Сучасна освіта передбачає здобувача, як користувача освітніми послугами задля професійного розвитку і особистісної самореалізації. Для реалізації цих завдань потрібний висококваліфікований персонал, який постійно працює над власним саморозвитком, використовуючи усі можливі види освітньої мобільності.

Відповідно до означених вимог, постає питання про необхідність застосування інновацій в освітній діяльності. Це веде до зміни мети при виборі інструментів навчання у сучасній освіті із традиційного засвоєння знань, умінь, навичок на формування необхідних спеціалісту компетентностей як професійних, так і особистісних для життя і діяльності у життєво-і-професійно визначальних ситуаціях. Сучасна освіта широко досліджує поняття «технології», «освітні технології», «інноваційні

технології», намагаючись технологізувати освітню діяльність і тим самим оптимізувати її процес і результат.

У вітчизняній педагогічній науці йде перманентний процес дослідження освітньої діяльності викладачів, здобувачів, управління цією діяльністю в освітньому процесі (Братко М., Жиленко М., Іщенко А., Карпенко М., Маркова Н. та ін.). Адаптивне управління в освітній діяльності, як наукову проблему подано у роботах таких вчених як Борова Т., Сльников Г., Нагара М. та ін. Ефективна технологія професійного розвитку (коучинг) розглядається багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями й практиками (Кушнірук О., Леонард Т., Кілбург Р., О'Конор Дж., О'Ніл М., Уйтмор Дж. та ін.).

Ця технологія передбачає розкриття особистісного потенціалу, який проходить через розвиток професійних та особистих якостей особистості. Завдяки цьому процесу формуються нові компетентності, які підвищують професійну ефективність та покращують загалом якість особистісної сфери життя людини. Сучасний світ використовує коучинг як універсальну технологію, яка дає змогу ефективно діяти на суб'єкт-суб'єктному рівні, спрямована на формування вміння керувати собою, власним станом, ресурсами через допомогу іншим у розвитку особистісного потенціалу і підвищення ефективності власної діяльності шляхом формування навичок ефективної комунікації і взаємодії.

Проведений нами аналіз наукової літератури дає можливість стверджувати, що сучасні підходи до професійного розвитку та саморозвитку людини містять більш описовий, ніж технологічний характер, особливо в системі людина-людина, зокрема в освіті. Це призводить до того, що в освітній діяльності поки недостатньо уваги приділяється технологіям, що допомагають людині особистісно зростати, формувати професійні компетентності. Значною мірою це також стосується створення і

використання освітніх технологій і механізмів самоорганізації (коучинг) при підготовці фахівців спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки».

Вирішення цієї проблеми ми бачимо в площині розв'язання певних суперечностей:

– між вимогами суспільства до формування сучасного конкурентоспроможного фахівця спеціальності «Освітні, педагогічні науки» і застосуванням при їх підготовці значною мірою традиційних форм навчання;

– між постійним розширенням арсеналу інноваційних педагогічних технологій і недостатньою розробленістю педагогічних практик їх застосування у вищій школі.

Саме нагальність і необхідність вирішення цих суперечностей і зумовили вибір теми магістерського дослідження: «Використання технологій коучингу при підготовці фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки».

**Об'єкт дослідження:** організація освітнього процесу підготовки викладачів закладів вищої освіти.

**Предмет дослідження:** зміст, форми і методи, педагогічні практики застосування технологій коучингу при підготовці фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки».

**Мета:** дослідити можливості технологій коучингу і чинники, що обумовлюють ефективність підготовки викладачів вищої школи з їх використанням.

Відповідно до поставленої мети визначено **завдання дослідження:**

1. Розкрити сутність технологій коучингу як інноваційного підходу у навчанні.

2. Дослідити можливості використання коучингу для формування компетентностей і програмних результатів навчання при підготовці викладачів ЗВО.

3. Розробити рекомендації з використання технологій коучингу при підготовці фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки».

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і поставлених у дослідженні завдань застосовано такі методи:

**Теоретичні:** вивчення начальної-нормативної документації, історичної, психолого-педагогічної та методичної літератури задля виявлення сучасного стану досліджуваної проблеми; аналіз сучасних положень про зміст професійної діяльності майбутніх викладачів вищої школи.

**Емпіричні:** спостереження за начальним процесом; бесіди із студентами для з'ясування підходів до формування особистісних і професійних цілей, наявних підходів до організації самоменеджменту у майбутніх викладачів вищої школи.

В зв'язку з обмеженими можливостями для проведення експерименту, що зумовлено воєнним станом в країні, на заключному етапі для розробки практичних рекомендацій по використанню технології коучингу використано метод моделювання навчального процесу.

**Результати дослідження** апробовано на засіданні кафедри педагогіки під час передзахисту у травні 2024 року; в ході науково-дослідної і педагогічної (асистентської) практик, під час виступу на XXVI Міжнародній конференції молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» 25-26 квітня 2024 року на базі факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

**Загальна характеристика структури та обсягу роботи.** Структура магістерської роботи зумовлена логікою дослідження і складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (70 позицій, з них – 20 джерела іноземними мовами) та додатку. Загальний обсяг магістерської роботи – 86 сторінок, з них 72 сторінки основного тексту.

## **РОЗДІЛ І. КОУЧИНГ ЯК НАУКОВА ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

### **1.1. Історія виникнення і розвиток теорії коучингу**

Коучинг є однією з швидкозростаючих професій XXI століття, яка набуває популярності у різних сферах життя по всьому світу. Згідно з даними Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation, ICF), нині у світі працює понад 40 000 сертифікованих коучів. Ще двадцять років тому робота з коучем розглядалась як екстравагантна, а десять років тому вона стала модним явищем. Сьогодні коучинг є поширеним практикою не тільки у сфері бізнесу, де він активно використовується в управлінні людськими ресурсами, роботі з бізнес-консультантами, аудиторами та спеціалістами з підбору персоналу, але й в інших сферах життя, зокрема в освіті, спорті та особистому житті.

Термін «коуч» походить від назви угорського міста Коч, де у XV столітті виробляли вози, карети та екіпажі. Одна з цих карет, розрахована на чотири особи, отримала назву «кочи зекер», що перекладається як «карета з Коч». Протягом наступних століть цей термін поширився по всій Європі, відображаючи глибокий сенс того, що швидко і ефективно доставляє людей з однієї точки в іншу. За словами Роберта Ділтса, коучинг пропонує інструмент для допомоги особам або групам осіб перейти з поточного стану в бажаний, використовуючи оптимальний шлях. Це вимагає визначення наявних ресурсів та нейтралізації можливих перешкод.

У XIX столітті термін «коуч» почали використовувати для позначення приватних педагогів і репетиторів, які допомагали студентам підготуватися до іспитів. На початку XX століття це слово увійшло до спортивної лексики як професія, яка допомагає спортсменам підготуватися до змагань і досягти успіху. Від 50-х років XX століття коучинг почав застосовуватись у сферах консультування, наставництва та інструктування.

З 80-х років коучинг став офіційною практикою у бізнесі, а як окрема професія сформувався у 90-х роках. У 2001 році професія коуча була

офіційно визнана в США завдяки ICF. Батьком коучингової технології прийнято називати Тімоті Голві. Маючи науково-педагогічні години у Гарвардському університеті, він успішно зумів поєднати тренерську діяльність, що і спровокувала появу на світ коучингової технології. Результат поєднання двох улюблених діяльностей Тімоті Голві опублікований у всесвітньовідомій книзі «Внутрішня гра в теніс» (1974 р.).

Науковець зумів втілити у реальність інноваційну методику тренування професійних тенісистів, що викликав шквал емоцій і роздумів. Його технологія базувалася на використанні гравця, як рушія його власного розвитку для досягнення потрібного результату. Його підхід став основою для сучасного коучингу, який пізніше був адаптований для бізнесу, допомагаючи організаціям оптимізувати свої процеси та досягати успіху.

Сучасний коучинг почав застосовуватися для максимізації потенціалу особистості, сприяючи її розвитку і допомагаючи в процесі навчання. Він спрямований на створення умов, за яких людина знаходить свій власний унікальний спосіб вирішення завдань. Коучинг розвиває позитивне та конструктивне мислення, здатність ефективно використовувати наявні можливості та ресурси, а також створювати нові, що дозволяє досягати максимальних результатів із мінімальними зусиллями.

Аналіз наукової літератури дає можливість зробити деякі узагальнення. Використання технології коучингу у практичній діяльності не тільки сприяє, а й активно розвиває конструктивне мисленням. Розвиток конструктивного мислення має на меті розширити кругозір майбутніх фахівців. Розширення кругозору, в свою чергу, веде до усвідомлення можливостей використання різноманітних ресурсів, їх змін за необхідності і взяття відповідальності за будь-які дії з ресурсами. Така позиція уможливить досягнення поставленої цілі з використанням мінімальних зусиль (див. рис. 1.1.1).

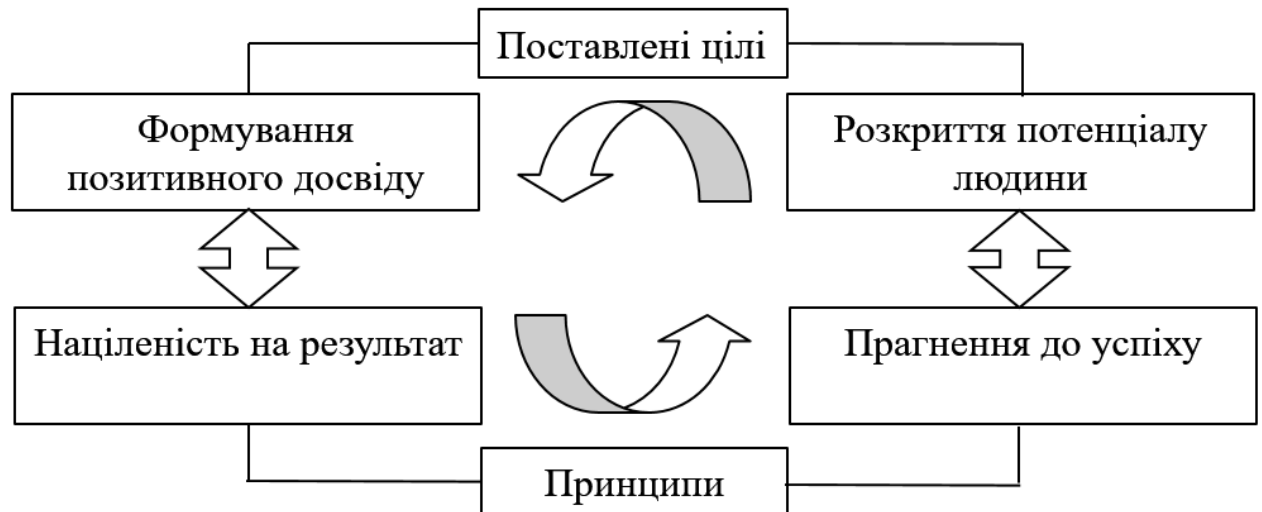


Рис. 1.1.1. Структура оптимального варіанту дій (теорія коучингу).

Відповідно до запропонованої структури оптимального варіанту дій, виокремимо, що рушіями є націленість на результат і прагнення до успіху. Виокремленні нами рушії спрямовують особистість йти до цілі різноманітними шляхами та формуючи позитивний досвід за рахунок розкриття потенціалу людини.

Проаналізувавши технологію коучингу Т. Голві [48], виокремимо те, що за власною структурою технологія коучингу нагадує Сократівську технологію навчання. Давньогрецький філософ у меті власної діяльності вбачав необхідність навчити населення Греції, як зробити їхнє життя кращим і не нашкодити іншим у той самий час. Реалізувалася Сократівська технологія за рахунок роздумів про особисте життя і серії спеціально створених запитань, що уможливлювали самостійне рішення учнів.

Коучинг як окремий напрямок виник шляхом об'єднання найбільш ефективних стратегій з бізнесу, спорту та психології, з метою допомоги людям досягати власного потенціалу та розвивати свої таланти. Це стосується становлення справжніх чемпіонів, лідерів та людей, які прагнуть реалізувати себе через активне використання внутрішніх ресурсів.

Згідно з дослідженнями іноземних вчених, коучинг орієнтований на позитивні зміни у цілісності та взаємозв'язку всіх аспектів життя особистості,

з метою підтримки балансу та гармонійного розвитку, застосовуючи системний підхід. Цей підхід допомагає людині розуміти процеси на різних рівнях: від оточення, дій, здібностей та цінностей, до ідентичності та місії. Таким чином, коучинг сприяє глибокому розумінню взаємозв'язку між внутрішніми процесами та зовнішніми подіями, дозволяючи ефективно керувати обома.

Одним з ключових результатів коучингу є структурованість, порядок, баланс у житті та закономірний успіх. Філософія коучингу полягає в переконанні, що кожна людина є унікальною цілісною особистістю з величезним потенціалом і здатністю досягти своїх цілей та потреб. Ця методика дозволяє людині знаходити оптимальний шлях для розвитку та успіху, враховуючи свої особливості та обставини.

Коучинг має перевагу в тому, що його мета — допомагати людині самій знаходити відповіді, ставити чіткі завдання, обирати найкращі шляхи вирішення та реалізувати їх. Це дозволяє людині долати труднощі та розкривати свої внутрішні ресурси. Під час коучингу часто виникають інсайти, які сприяють розширенню меж сприйняття, розуміння ситуації, а також усуненню внутрішніх бар'єрів.

Важливою складовою коучингу є розвиток у людини здатності самостійно розмірковувати, відчувати та аналізувати свої дії та їхні наслідки. Це сприяє досягненню бажаних результатів, навіть якщо вони спочатку здавалися недосяжними.

Фахівець, який працює з коучем, отримує можливість вийти за межі обставин та стати творцем своєї реальності, орієнтуючись на власні цінності. Важливим аспектом коучингу є допомога людині в поєднанні зі своїми справжніми цінностями, що сприяє глибокому задоволенню від реалізації власних потреб і ідеалів.

Часто поведінка людей формується на основі переконань, отриманих в дитинстві або в процесі особистого досвіду. З часом переконання можуть

змінюватися, проте іноді залишаються незмінними через інерцію чи комфорту з звичними уявленнями. Така тенденція може призводити до залежності від зовнішніх обмежень.

Коучинг передбачає розуміння внутрішнього потенціалу людини та розвиток її власних чеснот. Це сприяє тому, що людина досягає бажаних результатів, відчуваючи глибоке задоволення та повну реалізацію своїх здібностей. Така гармонія з власними цінностями допомагає людям виділятися у суспільстві своєю унікальністю та природністю.

Враховуючи вищевикладене виокремимо те, що використання технології коучингу має позитивний вплив, не тільки на особистість, а й на середовище, що її оточує. Такого роду позитивний вплив буде прослідковуватися у повазі, прийнятті та співпраці.

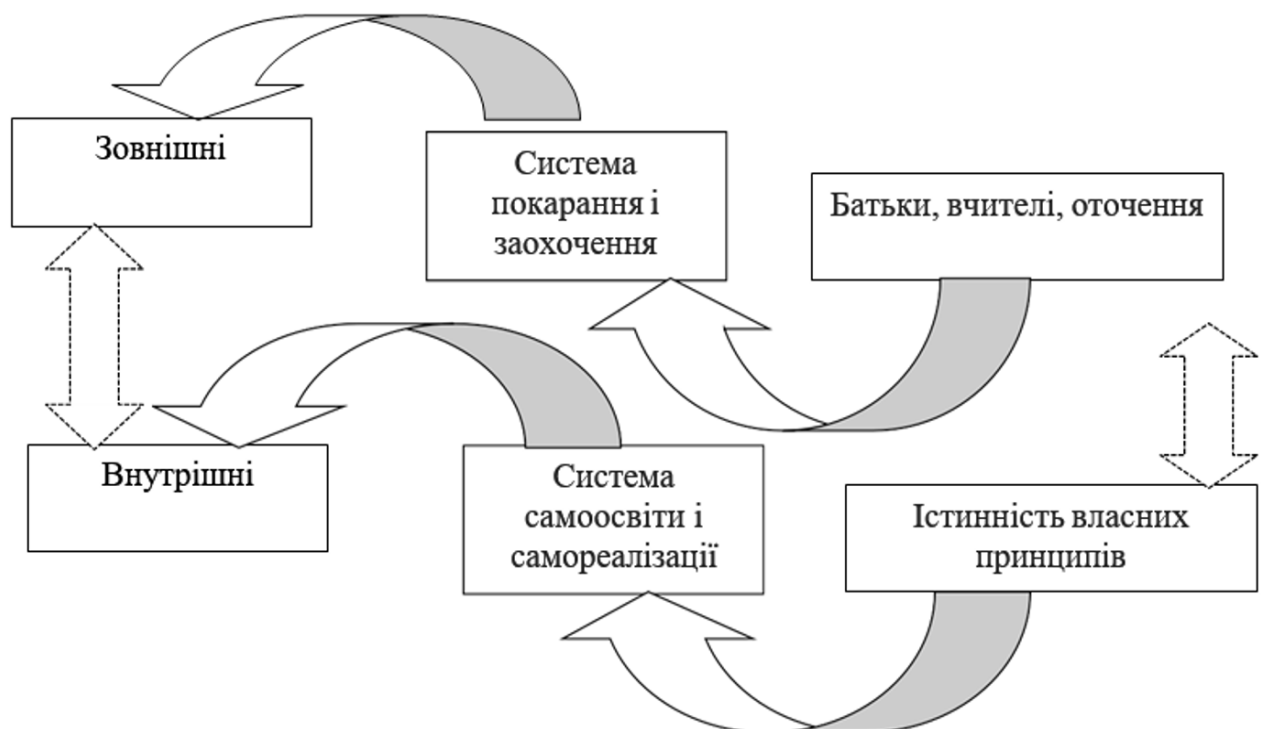


Рис. 1.1.2. Система розвитку якостей особистості відповідно до теорії коучингу.

На такому рівні сприйняття людина перетворюється із особистості, дії якої обумовлені більшою мірою впливом оточення, на індивідуальність, творчу особистість. Вона здатна створювати і себе, і світ навколо себе, і

допомагати у власному становленні іншим. Вона з повагою ставиться до себе та оточуючих, бачить чесноти та можливості інших людей, цінує їх здібності, обдарованості, таланти, їх унікальність і допомагає розкривати потенціал. Таких людей завжди дуже цінують, люблять і шанують, на них рівняються і підтримують.

Таким чином, коучинг, у своїй сутності, представляє собою методологію розвитку особистості, спрямовану на виявлення та реалізацію дійсних цінностей та потенціалу індивідуума. Ця концепція може бути висвітлена через аналогію з традиційними легендами, які описують подорож героя до скарбів, де на шляху виникають найрізноманітніші перешкоди.

Аналогія з легендами проілюструє той факт, що на шляху до глибинних цінностей та внутрішнього самовизначення людину супроводжують різноманітні емоційні, психологічні та соціальні виклики. Неприємні спогади, страхи, та болі, подібно до небезпечних перешкод у легендарних оповіданнях, ускладнюють процес розвитку та вимагають від індивідуума вияву розуму, сили волі, та внутрішньої відваги.

Використання технології коучингу має на меті навчити людину бачити себе з кращої сторони, а відтак, уможливить використання найкращих якостей особистості задля якісного виконання завдання.

Не є перебільшенням і те, що втілюючи у реальність власні потреби людина стає психологічно сильнішою та стійкішою до інших випробовувань. Використання технології коучингу допомагає особистості усвідомити те, що її власне життя може контролювати лише вона, а від так, перед нею відкриваються нові можливості для реалізації внутрішнього «я» у зовнішньому світі.

Відсутність будь-якої шкоди у внутрішньому світі людини під час якісно виконаної професійної діяльності та розвиток особистості з усіх можливих сторін – є основною метою коучингу відповідно до думки науковців.

## **1.2. Коучинг як інноваційний підхід в організації освітньої діяльності**

У сфері управління людськими ресурсами організації сьогодні активно розробляють та широко упроваджують нові інструменти оптимізації людських ресурсів, одним із яких є коучинг. Постійне вдосконалення технологій управління людськими ресурсами все частіше сьогодні відбувається з урахуванням співвідношення «витрати – отриманий ефект». Однією з технологій в рамках компетентнісного підходу, яка дає можливість досягнути потрібного ефекту є коучинг. Саме він сприяє ефективному розкриттю потенціалу персоналу з метою підвищення ефективності праці.

Використання коучингу дозволяє вирішувати низку важливих для організації цілей. Серед основних цілей будь-якої організації можемо виділити, такі як: управлінські (від управління процесами до управління всією організацією); організаторські (організувати трудову атмосферу у колективі на основі співпраці); оперативні (від мотивування працівників до створення корпоративної культури) тощо. Виокремимо те, що імплементація технології коучингу покращує соціальну складову будь-якого колективу, активізує креативність кожного представника і колективу в цілому, а від так змінюється на краще і результат діяльності організації.

Поширенню використання технології коучингу сьогодні ми завдячуємо міжнародній федерації Коучингу (ICF). Означена організація розпочала власну діяльність в Україні з 2017 року. Мета діяльності ICF навчити і розповсюдити ідею співпраці на засадах партнерства [65].

International Coach Federation (ICF) – міжнародна організація, яка на основі суміжних наук розвинула теорію коучингу у світовому науковому колі і результати репрезентувала у власній філософії (The ICF Philosophy And Definition Of Coaching). Філософія коучингу включає не тільки теоретичне розкриття елементів коучингу, а й етичні засади використання досліджуваної нами технології [91].

Виокремимо те, що на сьогодні діє етичний кодекс для всіх, хто має на мені використовувати технологію коучингу. Етичний кодекс був розроблений представниками 64 країн більше 20 років тому.

Відповідно до ICF, можемо виділити три базові рівні сертифікації коучів, як: 1. Асоційований сертифікований коуч – Associate Certified Coach (ACC). 2. Професійний сертифікований коуч – Professional Certified Coach (PCC). 3. Майстер сертифікований коуч – Master Certified Coach (MCC) [91].

З початком 2013 року розуміння теорії коучингу зросло на 7%, а довіра до професії коуча з 72% до 94%, найбільший розвиток для керівників отримало поняття – Виконавчий коучінг. У 2015 році топ-менеджери активніше замовляли послуги коучингу для розвитку лідерів, ніж самостійно вирішували «гарячі» проблеми. Проведене дослідження підтверджує, що з кожним роком тема коучингу набирає все більшу популярність [68].

Після основоположника технології коучингу Тімоті Голві, нове дихання досліджуваній технології відкрив його учень Джон Уїтмор. Д. Уїтмор у власних наукових доробках розмежовує суміжні професії, як: метнор, наставник та тьютор. Науковець успішно доводить світові те, що використання технології коучингу є корисною не тільки в особистій сфері, а й в професійній, розкриваючи взаємозв'язком між ними і розвитком особистості [48].

Наукове товариство подає досить багато трактувань досліджуваної нами дефініції, деякі з них узагальнені нами і подані у таблиці 1.1 (табл.1.1).

Таблиця 1.1.

### Сучасні визначення і трактування терміну «коучинг»

Автори	Трактування терміну
Міжнародна академія коучингу	Діалог, у ході якого визначаються цілі чи пріоритети; обумовлюються шляхи досягнення цілей за рахунок внутрішньої самореалізації особистості; емоційна підтримка.
Романова С.	Коучинг (англ. Coaching) – метод консультування, де один з суб'єктів «коуч» реалізує власну професійну діяльність, допомагаючи іншому суб'єкту «клієнту» реалізувати

	професійну і особисту мету шляхом чіткого планування.
Павлов В.	Надання клієнту допомоги задля досягнення необхідних цілей; результатом можна вважати стимулювання майбутнього розвитку фахівці як професійного, так і особистого.
Нежинська О.	Організація взаємодії між двома суб'єктами на основі діалогової комунікації, що покликана збільшити можливості особистості у самореалізації та самоактуалізації.
Сидоренко В.	Практична діяльність, що розвиває різноманітні компетентності фахівців задля розкриття потенціалу організації шляхом розкриття індивідуальних можливостей працівника.
Grant A	Технологія коучингу має розкрити внутрішній світ людини і репрезентувати їх можливості, які раніше нею не використовувалися через наявність страху чи нерозуміння їх сутності.
Kee K.	Технологія коучингу має відкрити іншу «сторону медалі» проблеми клієнта, що уможливить використання інших моделей у досягненні цілей.
Karabacak K	Технологія коучингу має змусити людину діяти шляхом аналізу здійсненої роботи.

Історично склалося так, що технологія коучингу була вперше використана у спорті, але розповсюдилася як павутиння в усі сфери діяльності суспільства. Структура і модель теорії коучингу дієва в усіх сферах діяльності суспільства, від спорту до діяльності організацій. Базовим принципом є досягнення глобальної цілі за рахунок особистого розвитку [10].

Сьогодні виділяють багато різновидів коучингу. На процес класифікації впливає сфера у якій буде застосовуватися технологія коучингу, як: сфера фінансів, освітня сфера, сфера спорту чи бізнес-сфера. Саме бізнес-коучінг – це різновид техніки розвитку талантів у компаніях. Бізнес-коучінг в англійській традиції вважається «коучингом керівників» [20], адже використання технології коучингу у цій сфері формує лідерські якості працівників за рахунок корпоративного навчання. Провідних суб'єктів технології коучингу можемо класифікувати у дві групи, як індивідуальні коучі та групові коучі. Метою діяльності як перших, так і других є розвиток

особистості окремого працівника, так і команди з метою підвищення ефективності, результативності команди та особистості.

Один з базових принципів коучингу про те, що «у кожної людини вже зараз є все необхідне, для того, щоб бути успішною». Механізм функціонування системи коучингу полягає в тому, що стан напруженості, який виникає внаслідок усвідомлення певної потреби, впливає на створення відповідної мотивації і таким чином сприяє ефективності формування різного рівня здібностей персоналу через забезпечення передачі знань та досвіду. Підхід коучингу дозволяє сформувати у персоналу внутрішню мотивацію і відповідно організувати продуктивну діяльність, на відміну від репродуктивної, коли діють зовнішні мотиви.

Грамотний бізнес-коучінг, спрямований на досягнення не тільки професійних, але і особистісних цілей персоналу. З професійної точки зору – розвиток кар'єри за рахунок інноваційного мислення та комунікації. Це дозволить закріпити лідерські позиції клієнта, що у свою чергу, мотивуватиме до пошуку ефективних рішень у ліквідації проблем. Сприяючи досягненню значущих для персоналу та організації цілей, коучінг стає незалежною та ефективною програмою розвитку для співробітників організації.

Коучинг використовує багато принципів із філософії, психології, педагогіки, менеджменту задля розвитку особистості в усіх можливих сферах. Погоджуємося з думкою Джона Уйтмора, про необхідність розмежування понять, як: «коуч», «психолог», «тренер», «консультант», «терапевт», «експерт» тощо.

Враховуючи історію появи технології коучингу, доцільно буде співставляти її з «особистим тренером». Особистий тренер допомагає вам розробити модель та покроковий план дій для досягнення мети. Діяльність особистого тренера не закінчується на моделюванні і плануванні, адже від

супроводжує вас на кожному етапі, розділяючи з вами і поразки і перемоги [67].

Виокремимо те, що особистий тренер і коуч мають багато спільного, як: мета, навички, стратегії тощо. Провідною ідеєю діяльності обох є навчити працювати на максимумі за рахунок використання всіх власних можливостей. Розробки стратегій є необхідними у командному виді спорту і будуть також ефективними у діяльності будь-якої організації [62; 65; 63]. Технологія коучингу передбачає виклик внутрішньому «я» задля досягнення мети.

Різні життєві ситуації потребують допомоги відповідних фахівців, але це не завжди має відбуватися шляхом використання коучингової технології. Спробуємо пояснити відмінність коучингу від інших суміжних професій. Доцільно буде це розглянути у системі купівля автомобіля. Фахівець, що консультуватиме вас спробує знайти відповідь чому ви не маєте змоги придбати автомобіль. Потім він проаналізує ситуацію і знайде справжню причину вашого страху (наприклад, попасти в аварію). Наступним кроком стане обговорення ваших страхів і огляд автомобіля (від марки до запчастин). Як результат, ви придбаєте автомобіль.

Професія консультантів є необхідною у сучасному житті, адже їхня роль допомагати людині з життєвими проблемами. Найчастіше специфіка консультантів полягає у певній сфері життєдіяльності людини, найчастіше це – особиста сфера. Сьогодні ми бачимо консультанта як людину, яка готова і в день, і в ночі працювати над твоєю проблемою. Спільною рисою між консультантом і коучем є відкритість і довіра, а відмінністю те, що коуч не буде вислуховувати скарги і сльози, а відразу перейде до справи

Підкреслимо те, що використання технології коучингу можливе лише з психічно здоровими людьми. Якщо ж сталося навпаки, відповідно до етичних принципів, коуч має передати клієнта до іншого фахівця. Фахівці такого роду можуть спеціалізуватися на психологічному консультуванні або

психотерапії. Розглянемо більш детально різниці між коучем і психологом / психіатром.

Психолог (психотерапевт) буде вивчати детально, що викликало появу страху аварії і спробує проаналізувати як цей страх змінив життя клієнта. Стах купити автомобіль через можливість попасти в аварію може бути сигналом інших проблем у житті людини, наприклад, не пережита втрата родича, чи невпевненість у власних знаннях правих дорожнього руху тощо.

Звернення до автомобільних експертів уможливить подачу порівняльного звіту автомобілів і вбудованих систем безпеки. На основі порівняльного аналізу експерт запропонує, купівля якого саме автомобіля уможливить зниження вашого страху до мінімуму. Експертами можемо назвати спеціалістів вузького кола, тобто це фахівці, які спеціалізуються на вирішенні одного конкретного завдання. Коуч відрізняється від експерта тим, що не має необхідного вузькопрофільного знання, але при цьому коуч стимулюватиме клієнта самостійно провести порівняльний аналіз автомобілів і створить умови, щоб клієнт сам вирішив придбати автомобіль. Спільним у коуча і експерта є те, що обидва надають інформацію власним клієнтам, але результат використання цієї інформації різний.

Коуч буде уважним до всього, що ви скажете про бажання швидше діставатися на роботу. Наступним його кроком буде розуміння того, який автомобіль вас цікавить. Розробить план дій і розпочне з того, що підштовхне вас провести порівняльний аналіз різних автомобілів. Коуч допоможе вам його придбати (психологічно) і буде поруч з вами поки ви не відчуєте впевненості за кермом придбаного автомобіля. Наступним кроком коуча буде підтримка зв'язку з вами, стосовно того чи не справдився ваш страх попасти в аварію. Це людина яка розділить з вами невдачу і допоможе зрозуміти як уникнути цього у майбутньому.

Якщо розглядати діяльність коуча у більш вузькому колі, то варто зауважити, що коли людина потрапляє у ситуацію «ступору», саме коуч

допомагає вийти з цього стану використовуючи різноманітні методики, щоб навчити клієнта діяти самостійно у майбутньому. Підкреслимо і те, що використання технології коучингу не зводиться до простого надання рішення. Адже використання технології коучингу передбачає спрямування клієнта у необхідний бік з можливістю використання різноманітних ресурсів у його діяльності. Успішне використання коучингової технології можливе лише за наявності професійного коуча і зрілості клієнта (професійної, особистої і соціальної) [47; 51; 52].

Технологія коучингу це досить своєрідний та особливий підхід навчання, який поєднав у собі елементи багатьох суміжних наук, як: психотерапія (визнання клієнта з усіма його проблемами), створення атмосфери безпеки у сучасному світі; тренерська діяльність (мотивація до змін) шляхом активних дій через усвідомлення необхідних суспільних викликів. Підкреслимо, що технологія коучингу буде найбільш привабливою для людей з заниженою самооцінкою, так як вона зможе направити їх на самореалізацію у найбільш привабливий і продуктивний для шлях.

Не слід забувати і порівнювати технологію коучингу з традиційною тренінговою технологією. Підчас використання тренінговою технології, тренер дає дієві поради, а підчас використання технології коучингу обидва суб'єкти у діалозі шукають шлях вирішення проблеми [25-28]. Від психологічного консультування і психотерапії коучинг відрізняється результатом. Результат коучингу буде досягнення особистістю певних цілей і створення нею планів на розвиток у майбутньому.

### **1.3. Педагогічні умови застосування коучингу в навчанні**

Сучасний етап розвитку коучингу характеризується великим різноманіттям. У попередньому підрозділі було здійснено порівняльний аналіз трактувань девініцій «коучинг» та «коучингова технологія». Не дивлячись на їх різноманітність, підкреслимо те, що методики, які використовуються підчас імплементації технології коучингу – цілком

особливі та індивідуальні, і в той же самий час не прив'язані до чогось конкретного. Констатовуючи те, що розглядаючи досліджуваний нами феномен як технологію варто сказати, що це своєрідний поштовх розвитку власного внутрішнього «я», а від так сам технологію коучингу варто розглядати як процес розвитку внутрішніх можливостей фахівців задля зведення продуктивності її діяльності на вершину.

Провідною ідеєю, якою пронизана технологія коучингу є допомога у форматі діалогового спілкування, а не надання готових рішень, відповідно до засновника технології коучингу Джона Уітмора та автор багатьох книг про спорт, лідерство і коучинг) [37].

Погоджуємося з думкою Дж. Уітмор [37], і вважаємо за необхідне виокремити позитивні сторони підчас застосування технології коучингу у різних видах діяльності, як:

- збільшення продуктивності (це бажаний і основний запит багатьох організацій);
- позитивно налаштований освітній процес, без будь-яких жертв у професійній діяльності;
- покращення якості співпраці членів колективу за рахунок використання технології коучингу у груповій роботі;
- зміни в особистому житті, покращення стосунків у колективах окремих відділів та у всій організації;
- якісніше використання внутрішніх ресурсів компанії (коучинг відкриває багато не виявлених раніше здібностей у персоналу);
- зростає особиста ефективність людини та швидкість її просування до мети;
- підвищення рівня відкритості сприймання і адаптивності до змін.

Одним з яскравих представників технології коучингу є Томас Леонард [105]. Англійський науковець зробив акцент і відкрив нову течію у технології коучингу – особистий коучинг. На основі його наукових доробків

відкривається нова віха у розвитку технології коучингу. Її особливістю є створення і розвиток університету Коучів (Coach University), діяльність якого стала провідною для Міжнародної Федерації Коучингу. А відтак це дозволило виокремити і описати професію коуча у діалоговій взаємодії з клієнтом [67; 65; 69]. Наведемо основні ролі коуча під час діалогової взаємодії, як:

- коуч це рівноправний ваш товариш у реалізації завдань задля досягнення мети;
- коуч це ваш психологічно-емоційний стабілізатор;
- коуч це ваш комунікаційний тренажер;
- коуч це ваш оптиміст;
- коуч це ваша сильна сторона і здоровий глузд;
- коуч це людина, яка розділить з вами невдачі, страхи та перемоги;
- коуч це мотиватор у досягненні цілей;
- коуч це ваша колега у процесі творіння чогось інноваційного;
- коуч це ваш якір;
- коуч це ваша особиста «кнопка стоп»;
- професійний коуч – партнер, діяльність якого має змотивувати вас на активні дії задля досягнення мети.

Погоджуємося з Міжнародною Федерацією Коучингу щодо трактування дефініції професійний коучингу, як: «безперервні професійні стосунки, які допомагають людям створювати видатні результати у своєму особистому житті, навчанні, кар'єрі, бізнесі або організації. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, покращують свій коефіцієнт корисної дії (ККД) та підвищують якість свого життя» [53; 59].

Підтримаємо і те, що будь-який процес з використанням технології коучингу має бути заснований на принципах партнерської взаємодії і діалогічної співпраці. Це уможливить розвиток критичного мислення

замовників шляхом розкриття творчої сторони їх особистостей. стимулює (див. Додаток А).

Заслуговує на увагу і креативна точка зору у дослідженні означеного нами поняття. Технологію коучингу порівнюють з мистецтвом покращувати результат освітнього процесу здобувача освіти. Даний напрям репрезентований і поширений у світовому науковому колі Майлзом Дауні [9]. Науковець наголошує, що технологія коучингу передбачає лише позитивні зміни, за рахунок розвитку і використання внутрішніх можливостей окремих фахівців і цілої команди. У даному руслі, вважаємо за необхідне процитувати Роберта Ділтса: «у загальному сенсі коучинг – це процес, у ході якого окремим людям і цілим колективам допомагають діяти продуктивно і максимально реалізовувати свої здібності. Він включає розкриття та використання сильних якостей людей, підтримку їх у подоланні особистих бар'єрів і обмежень у досягненні кращих результатів, а також підвищення результативності їх роботи в команді. Таким чином, ефективний коучинг вимагає акценту як на завданні, так і на стосунках між людьми» [42; 43; 45].

Успішний розвиток бізнесу за кордоном, уможлиблює нас зробити гіпотетичне припущення про те, що всі компанії, незалежно від їх розміру активно використовують чи імплементують у власну діяльність технології коучингу. Коучі для бізнесу створюють різноманітні об'єднання, що функціонують на однакових засадах задля досягнення спільної мети. Наприклад, Forbes Coaches Council – міжнародне об'єднання коучів, які спеціалізуються на розвитку кар'єри замовника / клієнта.

Виокремимо те, що позитивне налаштування можна вже вважати 50% досягненням мети, а інші 50 % складатимуть довіра і повага між коучем і його клієнтом (клієнтами). Це відбувається лише при докладанні всіх можливих зусиль до створення комфорту всіх суб'єктів означеного процесу.

Вузькопрофільні експерти-коучі знаходять собі роботу серед найрізноманітніших світових компаній, наприклад Bridgpoint Coaching and Strategy Group, International Coach Federation, NOETIC Outcomes Consulting, Center for Executive Excellence тощо [35].

Коучі топ-менеджменту наголошують, що коуч, насамперед має завжди залишатися собою, не грати ніяких ролей і не намагатись здаватися тим, ким він/вона насправді не є. Проаналізувавши методики використання технології коучингу за кордоном, можемо сказати те, що для якісного результату необхідно врахувати три складові, як: те, що можемо виміряти; те, за що можемо заплатити і те, що можемо проігнорувати. Якщо мова йде про корпорацію, виокремимо те, що мають враховуватися не лише ключові та виробничі характеристики, але й показники культури організації в цілому.

Суттєвого значення набуває і те, що кожен працівник в організації знає, що саме цінується і чому саме керівництво віддає перевагу, а відтак з'являється і адаптується певна модель поведінки. У ході цього можемо припустити, що визнання організацією конкретних дій фахівця і їх оцінення на високому рівні мотивує працівника на подальший розвиток, значно більше, ніж премія у грошових одиницях (не враховуючи фінансові формажори клієнтів).

Підкреслимо, що технологія коучингу увійшла на український ринок, але затрималася лише у величезних корпораціях. А відтак, середній та малий бізнеси в Україні не можуть дозволити собі послуги коучів через брак фінансування. Для розвитку технології коучингу у всіх верствах бізнесу необхідно врахувати позитивний приклад діяльності Міжнародної федерації коучів (ICF) [56].

У сфері бізнесу українські коучі на пару з зарубіжними однодумцями мають створити єдину модель вирішення проблем. Розглянемо можливі шляхи вирішення на основі бізнес проблем, як: розповсюдження нових бізнес-ідей від планування до створення готового бізнес-продукту; змінення

фінансової мети бізнесу на оптимізацію діяльності організації (підняття ринкових капіталів, збільшення попиту тощо (ICF 2019) [56].

Зробимо припущення, що саме сфера малого та середнього бізнесу є саме тим рушієм, де український коучинг зможе стати фактором стрімкого розвитку в умовах конкурентоспроможного ринку праці усіх ланок українського бізнесу. Якщо розглядати технологію коучингу на основі корпорації, варто виокремити необхідність розвитку і поширення корпоративного коучингу.

Означений нами різновид технології коучингу має на мені розвиток потенціалу цілої корпорації шляхом здійснення впливу на директорів відділень через організаторські моменти. Світова спільнота вже давно використовує корпоративний коучинг, наприклад, міжнародні компанії наймають обіднання коучів задля збільшення продуктивності компанії, як: Hewlett Packard, Zerox, Gillette, Sony, Pall Mall, Rolls Royce, Volkswagen, Nokia та інші.

Деякі організації зосереджують свою увагу на розвитку внутрішніх ресурсів організації наприклад, готельні ланцюги Hilton Worldwide, Marriott International, Intercontinental Hotels Group, Windham HotelGroup, заклади харчування – McDonald's Corporation, Starbucks Corporation, Yum! Brands, Inc., Restaurants Brands International, Inc.) постійно підкреслюють важливість кар'єрного зросту їхніх працівників для всієї організації і відповідно створюють всі необхідні для цього умови виявляючи реальну турботу про розвиток співробітників та їхнє благополуччя [35].

Сучасний коуч має зробити так, щоб рішення клієнта було створено свідомо й осмислено. А відтак прийняття свідомих рішень уможливить появу відповідальності. Підчас коучингових сесій у ході діалогової взаємодії учасники можуть проговорити страхи, проблеми. Обговорення у такій системі допоможе розставити все на місця у внутрішньому світі людини задля відповіді на питання (чого хочу я?). Результатом стане поява

оптимального рішення проблеми на основі партнерської взаємодії. Коли мова йде про корпоративний коучинг в компанії у порівнянні з попередніми двома видами, найбільш близький до партнерської взаємодії. Можливою причиною цього є колективна відповідальність, яка базується на відповідальності кожного учасника корпорації.

Вважаємо за доцільне, подати цитату Сильвіана Канніо про роль коуча у сучасному житті: «Коуч є дослідником талантів і потенціалу. Я відчуваю себе акушеркою, що допомагає клієнтам давати життя їх власним ідеям і трансформувати їх у план дій. У більшості випадків клієнти прекрасно знають, в якому напрямі вони хочуть піти, але при цьому вони ще неясно це сформулювали для себе, і для них це ще є не конкретизованим інтуїційним почуттям чи бажанням, або вони ще не дали собі внутрішній дозвіл на здійснення свого плану дій для досягнення успіху» [19].

Отже, можемо розуміти технологію коучингу як процес розкриття та підтримки знань про своє «Я», використовуючи діяльність спеціально навченої людини – коуча. Цей процес відбувається через спостереження, планування, постановку цілей і завдань, розставлення пріоритетів, постійного зворотного зв'язку і тренування адаптивних моделей поведінки. Ось така логічно-структурована модель може бути імплементована в освітній процес закладів вищої освіти України.

Науковці, як: Л. Уїтворт, Г. Кімсі- Хаус, Ф. Сендал розкривають технологію коучингу як процес налагодження стосунків у ході важливих професійних, особистих чи соціальних змін [58]. Тому можемо уявити як особливий супровід людини від точки зупинки до вершини, якої прагне людина у підсвідомості. Такий підхід уможливорює навчання людини задля реалізації її цілей, підвищення продуктивності діяльності, активізації внутрішніх ресурсів, опанування інноваційними технологіями задля досягнення мети.

Креативне розуміння коучингу поширюється і на його сприйняття як способі реалізації таланту людини. В швидкоплинних умовах постійно акцентується увага на нереалізованих можливостях внутрішнього ресурсу (людини) [40]. Використання технології коучингу слід розглядати як запланований процес взаємодії між клієнтом і коучем задля розвитку необхідних компетенцій.

Враховуючи вищенаведені визначення, можемо констатувати, що коучинг це специфічний діалогічний, праксеологічний метод навчання, який має на меті покращити особистісний і професійний розвиток особистості, завдяки належній підтримці коуча.

Погоджуємося з думкою Братко М. [3], сфери застосування технології коучингу є різноманітними, такі як: коучинг лідерства (подає проблему мотивації працівників); лайф-коучинг (розглядає особисті проблеми клієнтів); кар'єрний коучинг (займається вирішенням усіх професійних проблем); адміністративний коучинг; менеджмент-коучинг; недерективний коучинг; організаційний коучинг; бізнес-коучинг; коучинг спорту; сімейний коучинг; коучинг особистої ефективності, освітній коучинг тощо.

Ще однією ланкою є освітній коучинг у сучасному українському соціумі, який охоплює широку сферу проблем, вирішення яких має підвищити якість освітніх результатів. Це є особливістю індивідуального освітнього процесу задля, особистої самоактуалізації та професійної самореалізації підвищення якості продуктивності [38].

У системі вищої освіти освітня технологія коучингу найяскравіше реалізується у вигляді індивідуального керівництва. Означений процес передбачає використання викладачам активного слухання студента та проведення опитування. Метою таких видів діяльності є активізувати досвід, який здобувачі освіти вже отримали у ході освітнього процесу, для вирішення конкретної наукової проблеми.

Також серед науковців популярною є ідея, що технологія коучингу реалізується в освіті як певна система заходів, що уможлиблює створення партнерської взаємодії між усіма суб'єктами освітнього процесу. Цей процес обумовлює постановку мети і відповідних завдань для опанування необхідними компетенціями майбутньої спеціальності [1]. Наголосимо, якщо розглядати технологію коучингу в освітній сфері, варто підкреслити необхідність за діяння означеної технології не тільки у роботі зі студентським колективом, а й з педагогами.

Завдання коуча (освітнього тренера) – мотивувати, надихати, заохочувати і 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*).

У воєнному стані система освіти України зізнала прямих і довготривалих негативних впливів, серед яких, зниження рівня ефективності та якості освіти; зниження якості та актуальності вищої освіти, зниження ефективності проведення досліджень, продукування інновацій; психологічні проблеми, зокрема посттравматичний стрес та відмова повертатися до навчання, порушення здатності та мотивації до навчання, психічного здоров'я учнів тощо [22].

Дослідники, які вивчали вплив збройних конфліктів на освіту, також акцентують увагу на низці психологічних змін, до яких передусім відносять: небажання/відмову учнів повертатися до навчання (пропущені роки навчання, адаптація до нового середовища); ментальні та психічні розлади, які мають такі симптоми посттравматичного стресу, як емоційна нестабільність, проблеми зі сном та нічні жахіття, замкнутість і підозрілість, дратівливість, агресивність, тривожне збудження, втрата здатності зосереджуватися, пасивність, депресія, параноя, підвищення ризику суїцид [44].

Результати опитування, проведеного дослідницькою компанією Gradus

Research, показують, що кожна десята дитина віком до 18 років (16%) після початку війни страждають на порушення пам'яті, уваги та здатності навчатися. Більше половини опитаних (56%) заявили, що навчаються в тому ж навчальному закладі, що і до війни; 13% – навчаються в іншому навчальному закладі, 30% – не навчаються. За оцінками ЮНІСЕФ, половина з 7,5 млн українських дітей була змушена залишити звичне життя, а 2 млн виїхали за межі України – це наймасовіше переміщення неповнолітніх через військові дії із часів Другої світової [50].

Війна в Україні завдала серйозної та довготривалої шкоди як системі освіти, суспільству в цілому, так і кожному окремому здобувачеві освіти. Важко залишатись продуктивним і знаходити сили, коли країна знаходиться у стані збройного конфлікту, і щодня зазнаються і переживаються втрати.

Міністерство освіти і науки України повідомляє, що одним із важливих пріоритетів у діяльності закладів освіти є забезпечення психологічної стійкості учасників освітнього процесу, які страждають від російської воєнної агресії [23]. У цьому контексті освітній (або академічний) коучинг може стати частиною ініціатив не тільки з професійного розвитку та підготовки в освітніх організаціях (школах, коледжах та університетах), а й підтримки психологічної стійкості та когнітивної продуктивності.

Дослідження, проведене Dulagil, Green та Ahern, зосереджувалося на вивченні ефективності коучингу в освітньому процесі з урахуванням його впливу на різні аспекти студентського життя. Вони встановили, що коучинг, крім покращення академічної успішності, сприяє також поліпшенню психологічного стану студентів.

Зокрема, результати дослідження показали, що участь у коучингових програмах сприяє підвищенню самопочуття студентів, розвитку емоційного інтелекту, збільшенню життєстійкості та стресостійкості, зміцненню віри у власні сили та підтримці розвитку лідерських якостей. Ці результати мають особливу важливість в контексті сучасних українських умов, де надточна

увага приділяється не лише академічним досягненням, але й психологічному та особистісному розвитку студентів [46].

Зростаючий інтерес до коучингу в освіті і підтверджується збільшенням кількості досліджень, які свідчать про те, що коучинг є ефективним заходом для і студентів і педагогічного персоналу в освітньому контексті.

Коучингові сесії, що проводяться з участю студентів, мають потенціал для розширення своєї функціональної області, починаючи від зосередження на академічній успішності до врахування життєвих цілей та психологічного благополуччя. Дослідження, проведене Green, Grant та Rynsaardt, вивчало вплив коучингових інтервенцій на різні аспекти життя студентів.

Результати вказаного дослідження вказують на те, що студенти, що брали участь у програмах коучингу, відзначили значне підвищення рівня когнітивної стійкості та надії. Учасники також повідомили про істотне зниження рівня симптомів депресії. Ці результати свідчать про потенційну ефективність коучингу в поліпшенні психологічного благополуччя та загальної самопочуття студентів.

Отримані дані Dulagil, Green, & Ahern [46] також показують, що освітній коучинг і ефективний щодо академічної мотивації студентів, і мотивації, що орієнтована на позитивне сприйняття помилки (error-oriented motivation) та навчального стресу (educational stress). і Подібні результати можна побачити в попередніх дослідженнях, і проведених Ames [41], Karabacak [54]. У дослідженні, і проведеному Hawkins [55], підкреслюється, що коучинг сприяє і мотивації співробітників.

Наголосимо на тому, що академічна і мотивація є фактором, що впливає на різні і результати студентів коледжів та університетів. Мотивація є і одним із найважливіших внутрішніх рушіїв особистості, що і визначає спрямованість, інтенсивність і детермінованість поведінки студента і в освітньому процесі задля досягнення якісних освітніх і результатів. На практиці мотивація також відома як і академічна залученість і визначена як найвпливовіший фактор, і що

впливає на успішність студентів. Академічна активність є проявом академічної мотивації щодо участі в іннавчальній діяльності чи виконанні академічних завдань, на яку впливає те, наскільки студенти вважають, що іннавчальна діяльність відповідає їхнім професійним потребам. Також іннакademічна мотивація позитивно впливає на адаптацію та інблагополуччя студентів [69].

Результати досліджень Grant [49], інпідтверджують, що освітні коучингові програми ефективно працюють ін з мотивацією, орієнтованою на позитивне сприйняття інпомилки. Навчання на помилках має спонукати студента інприймати помилки, наполегливо вивчати отримані з них інуроки, ін рухатися вперед, взявши на себе інвідповідальність за їхнє породження. Відтак, помилку слід інсприймати як можливість покращити як свої знання ін навички [60].

Академічне навчання є одним інз найважливіших джерел стресу серед молодих студентів іну різних країнах світу. Наполегливе навчання, неможливість відповідати виоким стандартам вимог, інспити може призводити до появи академічного стресу серед студентів. Академічний стрес в українців інпідсилюється через військовий стан в інкраїні. До цього індодається загроза життю ін здоров'ю, як їх самих, так ін близьки людей, зміна звичного способу життя, іноді зміна умов проживання, необхідність адаптації до нових реалій життя, психологічні та медійні навантаження. Молодих людей в Україні супроводжують стани апатії, безсилля, відчаю, розчарування, тривоги, депресії тощо. Як зазначають психологи, стрес призводить до погіршення пам'яті, насамперед – короткострокової, інзниження уваги, зростання помилок [39]. Ефективним засобом боротьби з навчальним стресом може стати освітній коучинг, що інпідтверджується низкою досліджень [68; 65].

Ефективно налагоджений освітній коучинг сприяє академічній інмотивації студента так само як інвнутрішній інмотивації особистості, зменшенню академічного стресу, що, зі інсвого боку, інпдвищує академічну

успішність студентів.

Освітній коучинг насамперед ґрунтується на засадах гуманістичної психології та зосереджується на навчанні та викладанні, орієнтованому та студентів. Підґрунтям освітнього коучингу є також і основи позитивної психології, у центрі якої знаходиться позитивний потенціал особистості. Використання такого підходу сприяє формуванню культури навчання, за якого студенти виявляють активність у процесі власного розвитку, а викладачі підтримують, заохочують, мотивують. Викладачі не обов'язково мають бути обізнані з усіх навчальних дисциплін, вони мають допомагати створити простір для досліджень, професійного розвитку [61].

Головне завдання викладача-коуча – створити сприятливе середовище для вивчення того чи іншого предмета, для пошуку важливої інформації в різних галузях науки, для створення мотивації навчання. Це передбачає створення особливих стосунків між педагогом-коучем та здобувачем освіти, які ґрунтуються на довірі, партнерстві, взаємодопомозі, взаємоповазі; по-друге, створення такого середовища для здобувача освіти, в якому де всі учасники зацікавлені в його результативності і працюють на позитивний результат.

Борова [2] виділяє основні принципи, на яких базується освітній коучинг (див. *рис. 1.3.1*): гуманістичний, безперервної освіти, партнерства, оптимістичний погляд на людину, принцип унікальності людини, принцип адаптивності, принцип постійного підвищення компетенції, принцип моніторингу, принцип кооперації, принцип спільного прогнозування подальшого розвитку за аналізом результату та принцип відкритості.



Рис. 1.3.1. Принципи безперервного розвитку особистості

Провідною ідеєю застосування вищезначених принципів є безперервний процес розвитку, вдосконалення, розкриття потенціалу особистості для досягнення максимального результату. Іншими словами – виявити та реалізувати потенціал особистості; навчити використовувати всі можливі ресурси для досягнення успіху; знаходити оптимальний варіант ідії, що дає змогу при мінімальних зусиллях досягати максимального результату.

Провідною ідеєю застосування вищезначених принципів є процес безперервного розвитку, вдосконалення, розкриття потенціалу особистості для досягнення максимального результату. Це передбачає вияв та реалізацію потенціалу особистості; використання у навчанні всіх можливих ресурсів для досягнення академічної мети; пошук оптимального варіанту ідії, що дає змогу за мінімальних зусиль досягати значного результату.

Автор популярної моделі коучингу GROW Whitmore [70] виокремлює наступні переваги застосування коучингу:

- підвищення продуктивності діяльності;
- радість і задоволення від навчання;

- покращення взаємостосунків у колективі;
- висока гнучкість та здатність адаптуватися до змін.

Академічний коучинг спрямований на постійний професійний розвиток учасників освітнього процесу, а його мета – навчити людину вчитися, допомогти їй самостійно засвоювати нові знання, формувати нові уміння та навички. Допущені при цьому академічні помилки є матеріалом для подальшого розвитку, студент може створювати план їх виправлення, що сприяє усвідомленому реагуванню на різні ситуації. Коучинг мотивує студента вести самостійний пошук рішень і способів досягнення мети.

Важливими умовами формування особистості при використанні технологій коучингу є професійна компетентність викладача її відповідальне ставлення студента. Коучинг передбачає партнерство між учасниками освітнього процесу та спільну відповідальність за його результативність. Викладач як коуч повинен формувати сприятливий соціально-психологічний клімат для взаємодії [30].

Виокремлюють такі функції коучингу: мотивуюча (сприяє досягненню цілей освітнього процесу), фасилітативна (включення здобувача до спільного орієнтування, розділ функцій з метою створення умов для виникнення інтересу до навчальних дисциплін і мотивації до навчання), адаптаційна (швидке пристосування до умов середовища), креативна (прояв ініціативи, генерування нових ідей, пошук способів розв'язання поставлених завдань), партнерська (встановлення стосунків між педагогом-коучем та здобувачем, що ґрунтуються на довірі, взаємоповазі). Слідуючи цим функціям, педагог-коуч мотивує до здобуття знань, підтримує пізнавальну активність; створює атмосферу, яка стимулює прояви творчого мислення; підтримує та розвиває адаптивність до змін. Це створює засади корпоративної культури, оскільки демонструє підтримку, співпрацю та партнерство; допомагає студенту набути професійних компетентностей.

Для того, щоб коучинг став ісправді розповсюдженим методом в освіті,

знання та інавички, які використовуються у процесі його здійснення повинні бути більш доступними для науковців і викладачів, а не лише для студентів. Важко передбачити розвиток коучингу, як педагогічної технології, але можна стверджувати з впевненістю, що впровадження принципів коучингу в освітній процес дасть змогу користуватися його перевагами усім сторонам цього процесу. Це у свою чергу, дозволить використовувати коучинг як засіб управління та сприятиме розвитку професійного потенціалу майбутніх викладачів. Принципи коучингу відображатимуть закономірності розвитку організації, і закладатимуть основу нової теорії управління враховуючи тенденції розвитку людських ресурсів; враховуватимуть соціально-психологічні, управлінські, економічні та інші методи тощо, тобто сукупність елементів, які створюють основу ефективного управління потенціалом майбутніх викладачів у напрямку розвитку.

Коучинг є спільним, двобічним процесом. Це означає, що коуч і здобувач, якого навчають, разом працюють над створенням змін. Коучинг є високоефективним засобом при роботі з тими, хто навчається, при врахуванні 3 унікальних компоненти (див. рис. 1.3.2).



Рис. 1.3.2. Структура освітнього коучинга

Синергія: здобувач її викладач є командою, що зосереджується і на цілях здобувача і його запитах для досягнення результату, який перевищує навчання наодинці. Структура передбачає, що з коучем у здобувача зростає відповідальності, діє і мислить масштабніше її досягає результату завдяки професіоналізму коуча. Професіоналізм і експертність передбачає, що коуч обізнаний щодо допомоги керівникам і підприємцям, як приймати найкращі рішення, ставити найкращі цілі, заробляти більше, реструктурувати і свою професійну діяльність й особисте життя для і досягнення максимуму продуктивності і благополуччя.

Враховуючи вищесказане і можна констатувати те, що коучинг може сприяти підвищенню і продуктивності праці, підтримці морального духу і підвищенню задоволеності роботою, зробити студентів менш залежними від викладачів, здатними і самостійно вирішити власні проблеми. Коучинг може допомогти викладачам абстрагуватися від виконання частини роботи і і зосередитися на педагогічному менеджменті або на науковій і діяльності. Крім того, коучинг – це ефективний стиль і не тільки для навчання, а й для управління. і Управління в означеному стилі (у стилі коучингу) і дозволяє досягти набагато якісніших результатів, ніж широко і поширений сьогодні директивний стиль керівництва. Використання коучингу і дозволяє значно підвищити продуктивність роботи студентів, найбільш і повно використовувати їх потенціал в інтересах справи, підвищити їхню мотивацію. Коучинг навчає делегувати повноваження, що сприяє заощадженню робочого часу та використання його для розв'язання інших професійних завдань.

### **Висновки до першого розділу**

1. Сучасний варіант технології коучингу бере свій початок з історії спорту, як одного з методів, що ґрунтується на «усвідомленні, довірі та виборі». Методики, які використовує технологія коучингу покликані розкрити потенціал внутрішнього «я» задля його реалізації у зовнішньому

світі шляхом збільшення продуктивності праці та ефективності діяльності. Технологія коучинг у своїй ідеї є допоміжною ланкою у процесі здобуття освіти, а не є цілеспрямованим процесом учіння. Особливостями технології коучингу є: використання у певних обставинах, може використовуватися і як метод управління, так і як метод партнерства, є способом мислення.

2. Один з базових принципів коучингу говорить, що «у кожної людини вже зараз є все необхідне, для того, щоб бути успішною». Механізм функціонування системи коучинга полягає в тому, що стан напруженості, який виникає внаслідок усвідомлення певної потреби, впливає на створення відповідної внутрішньої мотивації і таким чином допомагає організувати продуктивну діяльність, на відміну від репродуктивної, коли діють зовнішні мотиви.

3. На відміну від викладання, кураторства, т'юторства, тренінгу, психологічного консультування, терапії технологія коучинга спрямована на створення умов, які спонукають клієнта (студента) до внутрішніх змін і особистісного зростання.

4. В умовах воєнного стану важливими функціями коучингу є:

- стимулююча (активізує діяльність здобувача освіти задля досягнення поставленої мети);

- допоміжна (допомагає включити студента у спільне орієнтування, розділити з ним ряд функцій з метою створення умов для пробудження інтересу до предмету і виникнення реальних змістовних мотивів навчання, також сприяє прийняттю й переживанню радощів від комунікацій і позитивних змін);

- мобільна (уможливорює швидке пристосування суб'єктів освітнього процесу до зовнішніх змін);

- творча (уможливорює втілення нових ідей у практику, пошук креативних вирішень проблем);

- партнерська (формування здорових стосунків між викладачем-коучем та студентом, побудованих на діалозі, довірі, взаємоповазі).

Вони суттєво впливають на підвищення академічної мотивації та зменшення стресу, що значною мірою сприяє оптимізації освітнього процесу.

## **РОЗДІЛ II. ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ КОУЧИНГУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ»**

### **2.1. Особливості підготовки фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки» на ОНП «Педагогіка вищої школи»**

Розвиток магістратури в системі вищої освіти спрямований на підготовку висококваліфікованих науково-педагогічних працівників. Навчання в магістратурі здійснюється за допомогою пояснювально-ілюстративного та, переважно, дослідницького підходів, що дозволяє розглядати магістратуру як науково-освітній інститут.

Основна мета освітньо-наукової програми (ОНП) «Педагогіка вищої школи» в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка (далі КНУТШ) полягає у підготовці фахівців, які спираються на нову філософію вищої освіти та ефективно застосовують сучасні методи й форми викладання компонентів вищої освіти на практиці.

Основні характеристики програми:

- Базується на факультеті психології КНУТШ: Університет є провідним класичним багатогалузевим дослідницьким закладом, а програма є частиною портфолію освітніх програм безперервної підготовки фахівців з вищою освітою в галузі знань «01 Освіта/педагогіка». Реалізація програми тісно пов'язана зі співпрацею з іншими структурними підрозділами університету.

- Фокус програми: Загальна освіта за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки». Програма має професійний акцент на розвиток здатності здійснювати інноваційну діяльність, розв'язувати складні задачі й проблеми в науково-педагогічній діяльності, а також проводити дослідження в галузі педагогіки вищої школи.

- Науково-педагогічні працівники кафедри педагогіки: Підготовка здійснюється науково-педагогічними працівниками кафедри, які поєднують

досвід освітньої й наукової діяльності кафедри з більш ніж 175-річною її історією та сучасними викликами.

- Сучасність і відповідність вимогам: Обов'язкові компоненти програми відповідають сучасним досягненням науки та забезпечуються науково-педагогічними працівниками, які мають досвід розробки нових ідей та вирішення проблем у сфері професійної й дослідницької діяльності.

Цілі освітньо-наукової програми відповідають місії КНУТШ як провідного державного багатогалузевого класичного закладу вищої освіти України. Цей університет здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за власними експериментальними освітніми програмами та навчальними планами. ОНП «Освітні, педагогічні науки» спрямована на реалізацію головної мети освітньої діяльності університету, а саме підготовки висококваліфікованих та конкурентоспроможних на усіх існуючих ринках праці фахівців для наукових та освітніх установ, органів державної влади та управління, підприємств різних форм власності, а також утвердження національних, культурних і загальнолюдських цінностей.

Згідно з пунктом 2.1. Статуту КНУТШ, зміст ОНП «Педагогіка вищої школи» не лише спрямований на професійну підготовку студентів, але й забезпечує їм формування ключових компетентностей, необхідних для самореалізації, вироблення активної громадянської позиції, соціальної злагоди та здатності до працевлаштування.

Під час розробки освітньої програми були враховані вимоги другого рівня вищої освіти, галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка», спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» (<http://surl.li/tvle>). Уся інформація про ОНП розміщена на сайті факультету; вони пройшли попереднє громадське обговорення та акредитацію в Національному агентстві забезпечення якості вищої освіти.

Результати навчання в освітньо-науковій програмі розроблені відповідно до освітнього стандарту та спрямовані на досягнення зазначених

цілей підготовки спеціалістів. Навчальні дисципліни, організація асистентської педагогічної та науково-дослідної практик, а також підготовка кваліфікаційної роботи магістра сприяють набуттю сучасних теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для розв'язання складних задач дослідницького або інноваційного характеру в галузі освітніх, педагогічних наук, освітнього менеджменту та практики.

Результати навчання, визначені освітнім стандартом, повністю забезпечуються обов'язковими компонентами програми. Освітня програма забезпечує досягнення результатів навчання, встановлених освітнім стандартом, шляхом розвитку наступних компетентностей:

- Концептуальні й методологічні знання в галузі 01 або професійної діяльності: РН-1, 6, 9, 12 (в процесі опанування обов'язкових освітніх компонентів: 1, 7, 10, 14, 16, вибіркового: 1.02).

- Фахові компетентності для вирішення значущих проблем у професійній діяльності, науці та інноваціях, розширення й переоцінки існуючих знань і професійної практики: РН-2, 5, 8, 10, 13 (в процесі опанування обов'язкових компонентів 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, вибіркового 1.01).

- Оволодіння процесом наукового дослідження з дотриманням академічної доброчесності: РН-1, 6, 9, 12, 13 (в процесі опанування компонентами 1, 4, 11, 14, 16).

- Використання академічної української та іноземної мови у професійній діяльності та дослідженнях: результати навчання – 1, 2, 3, 4, 7 (в процесі опанування компонентами 1, 2, 5, 8, 13, 14, 17).

На завершальному етапі, в заключному семестрі магістрантам пропонується система виробничих практик: асистентської педагогічної (9 кредитів) та науково-дослідної (6 кредитів).

Організація навчання спрямована на формування в студентів вміння працювати в команді, включатися в спільну діяльність, та персонально

відповідати за внесок в загальні результати роботи. Наукова робота у складі дослідницьких груп та кваліфікаційна робота магістрів сприяють розвитку умінь пошуково-дослідницької діяльності, планування й створення, реалізації і презентації проєктів.

Форми, методи, результати навчання та оцінювання, порогові критерії, а також співвідношення результатів навчання за кожним обов'язковим компонентом програми з програмними результатами навчання розкривають зміст і процедури забезпечення відповідності програмних результатів навчання вимогам освітнього стандарту.

Освітньо-наукова програма передбачає підготовку випускників до працевлаштування на посаду асистента ЗВО згідно з ДК 003-2010.

Усі загальні компетентності, фахові компетентності і програмні результати навчання, що мають бути сформовані на другому рівні вищої освіти, в освітньо-науковій програмі сформульовані з урахуванням вимог професійного Стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти», затвердженого 23.03.2021 р. Мінекономіки наказом № 610. Вони забезпечують повний перелік трудових функцій (професійних компетентностей за трудовою дією або групою трудових дій, що входять до них) для посад згідно ДК 003-2010. Це вміння виконати дослідницьку/творчу роботу; сформулювати висновки у відповідності із визначеними на початку дослідження завданнями, розкрити прикладне значення отриманих результатів, знайти можливості для їхнього впровадження, презентувати отримані результати з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Бути підготовленим для консультаційної діяльності студентів щодо проведення наукових досліджень, опису і представлення отриманих результатів з урахуванням мотивації і наукових інтересів. З урахуванням вимог внутрішньої системи забезпечення якості освіти, яка функціонує в ЗВО, розробляти та вдосконалювати освітні документи та інші вимоги на рівнях професійних кваліфікацій викладачів ЗВО відповідно до посад.

Програма передбачає їх формування в процесі опанування обов'язкових компонентів: 01, 03, 07, 09, 10, 11, 14, 16, 17. Якщо проаналізувати робочі програми цих компонентів, то можна переконатися, що більшість з них співпадає із завданнями коучингу.

При опануванні магістрантами програмних результатів навчання, передбачених освітньо-науковою програмою, застосовуються практично усі, як традиційні. Так і сучасні, інноваційні форми і методи навчання. Від семестру до семестру відбувається поступовий перехід від пояснювально ілюстративного до проблемного-пошукового і дослідницького підходів у навчальній роботі студентів. Лекції широко використовуються для формування теоретичних знань, семінари-дискусії – для формування навичок спілкування, ігрові, проєктні, кейс-технології – для формування компетентностей, розвитку відповідальності та автономії у студентів.

У таблицях № 5 робочих програм навчальних дисциплін (далі – РПНД) всіх освітніх компонентів зазначені форми, методи та технології викладання і навчання, які планується використовувати в освітньому процесі. У шостій таблиці програми наочно продемонстровано, як результати навчання за дисципліною, досягнуті за допомогою зазначених форм та методів навчання і викладання, забезпечують відповідні програмні результати навчання за освітньо-науковою програмою. Інформацію можна знайти за посиланням: <http://surl.li/stekc>.

На першому навчальному занятті з дисципліни відбувається ознайомлення магістрантів з планованими результатами навчання з дисципліни, програмними результатами навчання за освітньо-науковою програмою, а також структурою і методикою діяльності для досягнення цих результатів. Діяльність спрямована на формування внутрішньої мотивації магістрантів, оптимізацію їх діяльності та зосередження зусиль на досягнення конкретних результатів, визначених освітнім компонентом.

Урахування пріоритетів здобувачів освіти забезпечується завдяки реалістичному плануванню навчального навантаження, використанню оптимальних методів викладання, консультацій, можливості вибору керівника та теми кваліфікаційного дослідження. Освітньо-наукова програма реалізується з урахуванням особливостей та пріоритетів особи, що навчається. Широкі можливості вибору змісту та способу навчання передбачені існуючим в університеті Положенням про організацію освітнього процесу. [32].

Навіть до вступу на навчання, майбутній студент має можливість ознайомитися з переліком компонентів освітньо-наукової програми, змістом компетентностей і програмних результатів навчання (ПРН), робочими програмами навчальних дисциплін (РПНД), технологіями викладання, передбаченими РПНД, а також їх анотаціями, навчальними цілями, результатами навчання та співвідношенням результатів навчання за кожною дисципліною з програмними результатами навчання.

В освітньому процесі застосовується студентоцентрований підхід, який реалізується через:

- Організацію планового навчального навантаження: форми та методи навчання відповідають змісту освітніх компонентів.
- Вільний вибір студентом бази практики та врахування запитів щодо вибору навчальних дисциплін.
- Участь студентів у формуванні змісту освітньої програми через представників студентського самоврядування. Які працюють у складі Вченої Ради факультету, Раді Молодих Вчених факультету і університету.
- З'ясування очікувань, що наявні у студентів щодо вивчення кожного освітнього компонента.
- Використання засобів активізації пізнавальної діяльності, таких як MIRO, KAHOOT, PADLET, Mentimeter, Google Classroom тощо.

- Забезпечення зворотного зв'язку, що дає можливість оцінити рівень задоволеності методами навчання та викладання на освітній програмі.

Забезпечення принципів академічної свободи на програмі відбувається у відповідності до вимог Положення про організацію освітнього процесу, його пункту 9.8. Це забезпечує можливість самостійного обрання вибіркових освітніх компонентів ОНП, які реалізуються в Університеті; право на академічну мобільність, що також можуть вважатися елементами коучингового підходу до організації освітньої діяльності.

Викладачеві надано право при розробці РНПД визначати на основі вимог ОНП завдання дисципліни, методи навчання і викладання, що створює можливості для використання коучингового підходу у взаємодії викладача і студента в процесі вивчення будь-якого освітнього компоненту.

Інформація як щодо кожного освітнього компоненту, так і освітньо-наукової програми в цілому є доступною ще на етапі вибору спеціальності (<https://vstup.knu.ua/> сайт приймальної комісії КНУ) [29].

Перед початком навчання студенти мають повну інформацію про освітню програму і її складові (навчальний план, робочі програми освітніх компонентів, викладацький склад, що забезпечує освітню діяльність, склад проєктної групи ОНП і напрями наукових досліджень кожного науково-педагогічного працівника).

Згідно пункту 6.4. Положення про організацію освітнього процесу студенти обов'язково отримують усю необхідну інформацію щодо кожного освітнього компонента: робочу програму, навчально-методичні матеріали, підручники. Списки рекомендованої літератури, посилання на завдання до практичних, семінарських занять тощо.

Освітня та науково-дослідницька компоненти ОНП поєднуються протягом усього процесу навчання, оскільки набуття фахових і загальних компетентностей необхідно для виконання вимог як освітнього, так і

професійного стандартів. Організацію дослідницької діяльності студентів регламентує Положення про науково-дослідну роботу в КНУТШ [31].

Освітній стандарт спеціальності 011 другого рівня вищої освіти [35] передбачає в ОНП не менше 30% дослідницької компоненти, що реалізується в процесі вивчення курсу «Методологія та організація наукових досліджень з основами інтелектуальної власності», «Науковий семінар: Організація досліджень з підготовки фахівців» – в ході якого студенти обирають проблему дослідження. В рамках проблеми формулюють тему і на цій основі вчаться створювати науковий апарат магістерського дослідження. Асистентська педагогічна практика та науково-дослідна практика формують вміння й навички описувати та презентувати отримані наукові результати. Ступінь оволодіння зазначеними компетентностями студенти реалізують при проведенні дослідження і під час його захисту.

Обов'язковою складовою освітнього процесу є участь здобувачів у кафедральних і факультетських наукових заходах. Участь у Міжнародній конференції молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження», використовується здобувачами для апробації отриманих в ході магістерського дослідження результатів. На рівні участі у кафедральних заходах цього року магістранти 2 року навчання мали можливість взяти участь у науково-педагогічних читаннях «Академічна доброчесність: ідеї, погляди, теорії», де також презентувати результати своїх досліджень і наукових розвідок. За результатами участі в цих, і подібних ним, заходах студенти мають можливість опублікувати результати досліджень у наукових збірниках, матеріалах конференцій і фахових виданнях КНУТШ. Це створює широку низку інструментів для ефективного коучингу в рамках освітньої програми.

Відповідність результатів навчання з кожного освітнього компонента програмними результатами навчання наочно демонструє, які результати з

дисципліни забезпечують досягнення ПРН за ОНП і з допомогою яких процедур відбувається перевірка рівня їх досягнення.

Поточний, проміжний і підсумковий контроль відбуваються у повній відповідності до вимог Положення про організацію освітнього процесу, що забезпечують і за що несуть відповідальність автори РПНД.

Підсумковий контроль здійснюється у формі іспитів та диференційованого заліку. Іспити зазвичай проводяться письмово протягом визначеного часу та дозволяють комплексно оцінити набуті знання, навички й уміння студентів, а також рівень їх сформованості відповідно до програмних результатів навчання.

При розгляді і затвердженні робочих програм освітніх компонентів, особлива увага звертається на сьомий розділ, в якому мають бути ретельно виписані усі процедури оцінювання ходу і результатів навчальної діяльності що сприяє створенню в освітньому процесі умов для внутрішньої мотивації, надає підстави і створює умови для широкого використання коучингових технологій в освітньому процесі.

В університеті існує політика стандартів та процедур дотримання академічної доброчесності. Вона регулюється такими документами:

1. Етичний кодекс університетської спільноти [11].
2. Положення про Постійну комісію Вченої ради з питань етики [33].
3. Положення про систему виявлення та запобігання академічному плагіату [34].

Аналіз змісту та організації освітнього процесу в рамках освітньо-наукової програми «Педагогіка вищої школи» свідчить про особливості підготовки фахівців зі спеціальності «Освітні, педагогічні науки» в університеті. Зокрема, виявляється, що при реалізації цієї програми використовуються підходи та створюються належні умови для широкого впровадження коучингових технологій.

1. Освітньо-наукова програма є частиною диверсифікованого портфеля освітніх програм неперервної підготовки фахівців з вищою освітою за спеціальністю «Освіта/педагогіка» за трьома рівнями: «бакалавр – магістр – доктор філософії». Реалізація програми здійснюється у тісній співпраці зі структурними підрозділами університету.

2. Освітньо-наукова програма розвиває та примножує багаторічні традиції підготовки фахівців різних рівнів освіти, які були сформовані на кафедрі педагогіки університету.

3. Високу якість реалізації підготовки магістрів за освітньо-науковою програмою забезпечують науково-педагогічні працівники кафедр факультету, на якому реалізовується ОНП та інших навчально-наукових підрозділів Університету. Вони володіють високими якісними кваліфікаційними характеристиками, мають значний багаж наукових та методичних доробок. Крім того, в діяльності кафедри висока кореляція між навчальними дисциплінами, що викладаються, темами наукових досліджень магістрантів та напрямками наукових досліджень науково-педагогічних працівників кафедри педагогіки.

4. Висока ефективність освітнього процесу забезпечується завдяки сформованості всіх колегіальних органів університету, включаючи вчені ради, органи студентського самоврядування, навчально-методичний відділ, відділ академічної мобільності, Раду молодих вчених та її структурні підрозділи, а також мережу наукових журналів, видавцем яких є КНУ імені Тараса Шевченка (зокрема «Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Педагогіка»). Крім того, важливим є забезпечення доступу до рефератів та наукових публікацій, що індексуються в Scopus та Web of Science, високий рівень організаційного забезпечення проведення та апробації результатів наукових досліджень магістрантів, а також широкий перелік актуальних вибіркових дисциплін. Освітній процес характеризується оптимальним поєднанням фундаментальної та практичної підготовки. Створені умови для

участі студентів у конкурсах наукових робіт та виконанні наукових грантових проєктів.

5. Міжнародне співробітництво сприяє підвищенню якості освіти: викладачі проходять зарубіжні наукові стажування, регулярно запрошуються зарубіжні науковці та практики, а студенти отримують можливості ознайомитися із сучасними досягненнями світової науки та практики, а також взяти участь в програмах академічної на основі укладених КНУ імені Тараса Шевченка міжнародних угод.

6. Розуміння логіки та складових освітнього процесу дозволяє визначити оптимальні етапи навчання для використання інноваційних освітніх технологій, зокрема інтеграції індивідуальних переваг коучингової технології в роботі з академічною групою при підготовці фахівців зі спеціальності 011. Важливою особливістю освітнього процесу є створення збагаченого освітнього середовища, яке надає можливості для широкого застосування коучингових технологій та реалізації справді студентоцентрованого підходу до навчання.

## **2.2. Педагогічні умови використання технологій коучингу при підготовці фахівців спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки».**

Освітній коучинг передбачає співпрацю зі студентами у якості майбутніх колег. Освітній коучинг це внутрішній коучинг так, як проводиться корпоративним коучем (викладачем), який є працівником університету.

Природньо, що в системі вищої освіти ефективність роботи викладача-коуча може бути оцінена по результатах навчання студента, на основі встановлених програмою освітнього компонента критеріїв і вимог. У своїй практиці викладачі-коучі мають застосовувати стандартні інструменти і методи коучингу, а також глибоке розуміння мови, динаміки, процесів та культури закладу вищої освіти. Важливим є їхній власний досвід у сфері

психології змін, який суттєво збагачує цінність їх рекомендацій у процесі коучингу.

Конкретні етапи коучингових сесій в організації освітнього процесу можуть відрізнятися, однак найбільш поширеними з них є наступні: встановлення взаємин між викладачем-коучем і студентом-клієнтом, укладення «контракту на співпрацю» для досягнення конкретної мети, та узгодження правил взаємодії. На цьому етапі студент формулює власний запит, тоді як коуч пояснює правила співпраці та допомагає сформулювати загальні очікування [4].

Далі відбувається визначення завдань для конкретної сесії, коли коуч і студент спільно деталізують завдання на поточну зустріч, а студент уточнює власні очікування від неї. Наступний етап передбачає дослідження поточної ситуації або проблеми: коуч намагається зрозуміти поточну ситуацію або проблему та ставлення до неї студента, використовуючи коучингові запитання та активно слухаючи. Студент разом з викладачем-коучем досліджує ситуацію і власне ставлення до неї.

У сучасному світі, де навчання постійно розвивається і стає все більш складним, технології коучингу відіграють значну роль у підготовці майбутніх фахівців у галузі освіти та педагогіки. Одним із найцікавіших аспектів цієї практики є здатність коуча допомогти студенту виявити та подолати внутрішні та зовнішні перешкоди на шляху до досягнення цілей.

Під час коучингових сесій викладач-коуч активно працює зі студентом, прагнучи зрозуміти, що саме може заважати йому у досягненні мети. Це може включати широкий спектр факторів, таких як психологічні бар'єри, невпевненість у власних силах або зовнішній вплив оточення. Разом з коучем студент вивчає ці перешкоди, розглядає їх з різних точок зору і шукає шляхи їх подолання.

Методи коучингу, включаючи коучингові запитання та інші інструменти, спонукають студента до глибокого дослідження своїх власних

обмежень і стимулюють його знаходити інноваційні рішення. Завдяки цьому процесу студент починає краще розуміти себе, свої можливості та цілі, що в кінцевому результаті сприяє його зростанню як професіонала [5].

Отже, використання коучингу у підготовці фахівців освіти не лише допомагає студентам розкрити свій потенціал, але й розвиває їхні навички саморозвитку та самореалізації. Це безцінний досвід, який формує майбутніх лідерів та новаторів у сфері освіти.

Освітній коучинг є надзвичайно важливим інструментом у сфері сучасної освіти, оскільки спрямований на постійний професійний розвиток учасників освітнього процесу. Його основна мета — навчити студентів самостійно засвоювати нові знання, уміння та навички, а також розвивати здатність до вмілого й ефективного навчання.

Однією з найважливіших особливостей освітнього коучингу є використання академічних помилок як матеріалу для подальшого розвитку. Це дає змогу студентам переглянути свої помилки з іншої точки зору, створити план їх виправлення та розвивати здатність до усвідомленого реагування на різні ситуації. Таким чином, студент вчиться не лише вирішувати проблеми, але й змінює своє ставлення до них, спрямовуючи запитання на пошук рішень, а не просто на вказування проблеми [6].

Серед функцій коучингу, які сприяють підвищенню академічної мотивації та зменшенню внутрішнього напруження в освітньому процесі, можна виділити кілька основних:

1. Мотивуюча функція: коучинг допомагає студентам досягати визначених цілей, підвищуючи їхню мотивацію до навчання та професійного розвитку.

2. Фасилітативна функція: коучинг сприяє залученню студентів до спільної роботи, розділяючи з ними відповідальність за навчальний процес. Це дозволяє створити умови для пробудження інтересу до предмету та формування внутрішніх мотивів до навчання.

3. Адаптаційна функція: коучинг допомагає студентам швидко адаптуватися до мінливих умов навколишнього середовища, що особливо важливо в сучасному, динамічному світі.

4. Креативна функція: коучинг заохочує студентів проявляти ініціативу, генерувати нові ідеї, приймати інноваційні рішення та відповідати за свої дії.

5. Партнерська функція: коучинг встановлює особливі відносини між викладачем-коучем та студентом, засновані на діалозі, довірі та взаємоповазі.

Завдяки цим функціям, освітній коучинг є ефективним засобом підтримки студентів у їхньому навчальному процесі та професійному зростанні. Він заохочує їх до самостійного пошуку рішень і досягнення цілей, що врешті-решт сприяє формуванню цілісних і творчих особистостей.

Коучинг є надзвичайно важливим інструментом у сучасній освіті, який сприяє розвитку та підтримці студентів на шляху до їхнього професійного та особистісного зростання. Завдяки перерахованим функціям, ця технологія мотивує до навчання, пробуджуючи цікавість і запалюючи жагу до знань. Вона допомагає студентам знайти власний унікальний шлях до успіху, створюючи атмосферу, яка стимулює креативність і заохочує генерацію нових ідей.

Однією з переваг коучингової технології є здатність створювати умови, що сприяють адаптивності студентів до змін. Це особливо важливо в сучасному світі, де зміни є невід'ємною частиною повсякденного життя. Коучинг допомагає студентам бути готовими до нових викликів і навчитися ефективно реагувати на них.

Крім того, коучинг забезпечує надійний фундамент культури навчання, заснованої на підтримці, співпраці та партнерстві. Викладач-коуч виступає як наставник, який сприяє зростанню студента через відкритий діалог, взаємоповагу та спільну роботу над досягненням цілей.

Ця технологія також допомагає студентам розвивати конкурентні переваги, які стають незамінними в сучасному світі. Коучинг дає студентам можливість аналізувати свої можливості та вибрати найбільш прийнятний варіант дій. Разом із коучем студент створює план дій з чітким визначенням того, що конкретно потрібно зробити до наступної зустрічі чи визначеного терміну.

У результаті, коучинг є потужним інструментом, який сприяє розкриттю потенціалу студентів, допомагає їм стати більш конкурентоспроможними та надає підтримку на шляху до досягнення їхніх цілей.

Викладач-коуч відіграє ключову роль у спрямуванні студента на успіх в освітньому процесі. Одним з найважливіших аспектів роботи викладача-коуча є акцентування уваги студента на терміні виконання завдань та визначенні зони відповідальності. Це допомагає студентам усвідомити значущість своєї ролі у реалізації плану дій і взяти на себе відповідальність за досягнення поставлених цілей [7].

Такий підхід сприяє створенню рефлексивного компонента в освітньому процесі, коли студент починає розуміти причинно-наслідкові зв'язки у своїй навчальній діяльності. Рефлексія, тобто здатність аналізувати власний досвід і дії, дозволяє студентам розвиватися і вдосконалювати свої навички та знання.

Прикладний та дієвий характер коучингу швидко набуває популярності у вітчизняній освіті. Це пов'язано з тим, що в багатьох країнах світу вже розуміють важливість корпоративного коучингу в освітній сфері та визнали його однією з найефективніших інвестицій у підвищення якості освітнього процесу.

Використання коучингу в освіті дозволяє покращити ефективність навчання, підвищити мотивацію студентів та покращити їхню готовність до професійних викликів. Завдяки цим перевагам, корпоративний коучинг у

сфері освіти є інвестицією, яка приносить довгострокові вигоди як для студентів, так і для освітніх установ в цілому.

Таким чином, викладач-коуч не лише сприяє розвитку особистості студента, але й сприяє створенню високоякісного освітнього процесу, який відповідає сучасним вимогам і тенденціям. Це підвищує не тільки якість освіти, але й її ефективність, забезпечуючи тим самим краще майбутнє для студентів і всієї освітньої спільноти.

Освітній коучинг також є інноваційним підходом до підготовки фахівців у галузі «Освітні, педагогічні науки», який знаходить все більше застосування в сучасних закладах освіти. Цей підхід ґрунтується на гуманістичній психології і зосереджений на навчанні та викладанні, орієнтованому на студентів. У центрі уваги освітнього коучингу – позитивний потенціал людини, як індивідуума, так і члена різних людських спільнот [8].

Основна мета освітнього коучингу – створення культури навчання, в якій студенти беруть активну участь у власному розвитку, а викладачі виступають як підтримка та фасилітатори, допомагаючи студентам розкривати свої здібності та досягати успіху. Цей підхід передбачає перехід від традиційної ролі викладача як експерта в контенті освітнього матеріалу до ролі наставника, який заохочує студентів досліджувати, експериментувати та інтелектуально розвиватися.

Викладачі-коучі, використовуючи різні інструменти та методи коучингу, стимулюють студентів до розвитку критичного мислення, рефлексії та самостійного пошуку знань. Вони допомагають їм встановлювати особисті цілі, розробляти плани дій і виявляти свої сильні сторони.

Одним із важливих аспектів освітнього коучингу є створення простору для експериментів та ітерацій. Це сприяє інтелектуальному розвитку студентів, оскільки вони отримують можливість вільно висловлювати свої

ідеї, перевіряти їх на практиці та отримувати зворотний зв'язок. Викладачі-коучі сприяють процесу навчання, надаючи студентам ресурси, інструменти та підтримку, необхідні для їхнього успіху.

Таким чином, освітній коучинг як підхід до розвитку фахівців у галузі «Освітні, педагогічні науки» підвищує якість освіти, стимулює активну участь студентів у власному навчанні та формує їх як самостійних і відповідальних осіб. Це позитивно впливає на загальний розвиток студентів, готуючи їх до майбутніх викликів та можливостей у сфері освіти.

Отже, головним завданням викладача-коуча є надихнути студентів до активної та цілеспрямованої роботи з вивчення різних предметів, стимулювати їх до пошуку важливої інформації в різних розділах науки, а також допомагати їм знайти мотивацію до навчання та повірити у власні сили. Це є важливим чинником, що сприяє успішному освітньому процесу та розвитку студентів.

Ключовою складовою його роботи є встановлення особливих відносин зі студентами, які базуються на довірі, партнерстві та взаємоповазі. Такі відносини є фундаментом ефективного навчання, оскільки дозволяють студентам відчувати себе в безпечному та підтримуючому середовищі. Коли студенти бачать, що викладач дійсно зацікавлений у їхньому успіху та вірить у їхній потенціал, це мотивує їх докладати більше зусиль до навчання.

Створення сприятливого середовища підтримки також має вирішальне значення для залучення студентів до навчання. Викладач-коуч повинен проявляти зацікавленість у досягненнях студентів, підтримувати їх у випадку труднощів і допомагати їм долати перешкоди. Коли студенти відчують, що їхні зусилля цінуються та визнаються, це сприяє їхній впевненості в собі та бажанню прагнути до більшого.

Також важливо, щоб викладач-коуч допомагав студентам розвивати критичне мислення та самостійність у навчанні. Це може включати надання їм можливості вільно досліджувати нові теми, ставити запитання та шукати

власні відповіді. Такий підхід сприяє зростанню зацікавленості в навчанні та бажанні досліджувати нові знання.

Зрештою, головна мета викладача-коуча полягає в тому, щоб допомогти студентам досягти свого повного потенціалу. Він є наставником, який надихає, підтримує та спрямовує студентів, допомагаючи їм розвиватися і досягати успіхів в освіті та подальшому житті [13].

Вище ми зазначали, що одними з основних з методів роботи при коучинговій технології є наступні: тренінг, консультування, психотерапія, наставництво. Але, враховуючи особливості технології коучингу, змінюється традиційне розуміння і сприйняття вищеозначених методів.

Розглянемо більш детально різницю між цими методами у використанні коучингової технології і традиційного навчання.

Використання тренінгу за коучинговою технологією. У традиційному розумінні метою тренінгу є – розвиток конкретних навичок у суб'єктів освітнього процесу. Учасники традиційного тренінгу можуть побачити свої помилки, і, відповідно, скласти план їхньої ліквідації. Роботою тренера є завчасне усвідомлення як правильно використовувати і застосовувати необхідні компетентності у професійній діяльності. У переважній більшості випадків тренер має найвищий ступінь професіоналізму і вже має власну практику, якою ділиться з учасниками. Результатом традиційного тренінгу є повноцінне оволодіння студентами інструментами та алгоритмами для виконання професійної діяльності.

З позиції коуча, кожен студент володіє всіма необхідними ресурсами для того, щоб самостійно зрозуміти, що потрібно робити, як це реалізовувати у власному житті та як досягати своїх цілей. Головне завдання коуча полягає в тому, щоб спрямувати студента до усвідомлення власних можливостей та визначення того, що саме йому потрібно для досягнення життєвих цілей [12].

Коучінг допомагає студентам розкрити свій потенціал, застосовувати його на практиці через реальні дії в реальних ситуаціях, а також долати

виклики, які виникають на шляху до мети. Коучінг орієнтований на те, щоб підтримати студентів у пошуку власних шляхів до досягнення цілей, а також у розвитку їхніх навичок та здібностей.

Коуч ставить запитання, які спонукають студента до критичного мислення, рефлексії та пошуку власних відповідей. Він не надає готових рішень, натомість допомагає студентам виявити їх самостійно. Такий підхід сприяє розвитку самостійності, впевненості у власних силах та відповідальності за свої дії.

Одним із ключових аспектів коучінгу є робота з конкретними життєвими цілями студентів. Коуч допомагає студентам визначити, що саме їм потрібно для досягнення своїх цілей, і створити план дій для їх реалізації. Це дозволяє студентам втілювати свій потенціал на практиці, розвивати навички та вміння, необхідні для професійного та особистісного зростання.

У результаті, коучінг стає потужним інструментом підтримки студентів у їхньому шляху до досягнення власних життєвих цілей. Він надихає студентів, допомагає їм розкривати свій потенціал і ставати більш самостійними, відповідальними та впевненими в собі і в цьому його принципова відмінність від тренінгу.

Консультування за коучинговою технологією. За традиційною технологією консультант має вищий рівень знань, ніж експерт у тренінгу. Консультант більш обізнаний, має багатий досвід і точно може сказати, що й як потрібно робити, пропонуючи власні рішення студенту, які були ефективні для багатьох інших груп студентів. Консультування за традиційним розумінням передбачає допомогу, і відсутність повної відповідальності за ситуацію з боку студента, адже здобувачі чекають що їм запропонують, що і як треба робити. У традиційному консультуванні викладач спирається на ту модель, якій він навчався, спирається на вже сформований власний професійний досвід.

Під час коучингової технології, викладач-коуч не говорить, який саме результат потрібен студенту і яким саме способом його досягнути. Він допомагає студенту самотужки вибрати бажаний для нього результат і створити найбільш короткий шлях для його досягнення та вибудувати оптимальний план перспективних дій. Майбутній фахівець спеціальності «Освітні, педагогічні науки» може прийняти від викладача-коуча настанову та знайти самостійне рішення, беручи повну відповідальність за його виконання на себе.

Коучинг у психотерапії. Сьогодні від фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки» очікують поєднання ролей радника, психолога та експерта, здатних супроводжувати студентів у їхньому розвитку та професійному становленні.

Традиційно викладачі звертали увагу на минуле студентів, вирішуючи проблеми теперішнього через роботу з минулим досвідом і усунення обмежень, пов'язаних з певними аспектами відомих моделей поведінки. Такий підхід передбачає розуміння сутності переживань студента шляхом дослідження його минулого та акцентування уваги на його вже зроблених помилках.

Проте викладач-коуч переважно орієнтується на роботу з майбутнім студента, спрямовуючи свої запитання на пошук та вирішення проблем, а не на їх усунення. Такий підхід передбачає активне використання ресурсів попереднього досвіду студента як бази для створення алгоритмів дій, спрямованих на формування нового, позитивного майбутнього.

Головна відмінність коучингу від традиційного підходу полягає у зосередженості на перспективі та можливостях студента. Викладач-коуч сприяє розвитку вміння студента самостійно будувати плани та реалізовувати їх. Коуч створює умови, в яких студент має можливість самостійно встановлювати цілі та працювати над їх досягненням.

Таким чином, викладач-коуч, працюючи з майбутнім студента, сприяє розвитку його потенціалу та здібностей. Цей підхід надає студентам можливість розвивати навички самостійного прийняття рішень та планування, що є важливими для їхнього успіху в особистому та професійному житті. У результаті, коуч як психотерапевт сприяє позитивним змінам у житті студентів, допомагаючи їм розкривати свій потенціал та будувати успішне майбутнє [18].

Наставництво є невід'ємною частиною освітнього та професійного розвитку, яка спрямована на взаємодію між більш досвідченою особою, зазвичай викладачем, і менш досвідченою, тобто студентом. Традиційно, наставництво полягає у передачі знань, навичок та вмінь від наставника до студента. Це може включати рекомендації, поради та керівництво щодо певних аспектів навчання чи роботи.

Однією з ключових рис наставництва є передача наявного «правильного методу досягнення цілі» іншій людині, яка може бути молодшою за віком або не мати достатнього досвіду в даній галузі. Наставництво може проявлятися у різних аспектах життя, де наставником можуть бути рідні, друзі, викладачі, колеги, а іноді навіть незнайомі люди.

Однак, коли мова йде про взаємодію із професійним наставником, то це процес, який відбувається комплексно та професійно. Наставник працює від організації (ЗВО) та має зацікавленість у розвитку знань, навичок та міжособистісних стосунків своїх студентів. Він допомагає студентам розкрити їхній потенціал, надаючи індивідуальну підтримку та керівництво [21].

Наставник може запропонувати стратегії для досягнення цілей, розвивати навички критичного мислення та самооцінки, а також допомогти студентам подолати виклики, які можуть виникати на їхньому шляху. Наставник може служити джерелом мудрості, досвіду та натхнення для студента, сприяючи їхньому розвитку.

Загалом, наставництво є важливим елементом освітнього та професійного життя, який надає студентам цінну підтримку та поради. Завдяки наставництву, студенти можуть розвиватися як особистості, покращувати свої навички та досягати поставлених цілей.

З використанням коучингової технології викладач заохочує студента шукати рішення та шляхи досягнення цілей самостійно, починаючи з конкретного завдання, уміння (сфери діяльності) через відпрацювання нових унікальних рішень чи заохочення пошуку власних рішень. Викладач, таким чином делегує за усі дії і рішення безпосередньо студенту. Головне завдання викладача при підготовці фахівця спеціальності «Освітні, педагогічні науки» при використанні коучингової технології є налаштування студента на самостійний пошук різноманітних методів на шляху до досягнення мети.

Вважаємо за необхідне виокремити процедурні аспекти коучингового процесу у сфері освіти, такі як: рапорт, визначення мети, використання досвіду, підведення підсумків.

На етапі рапорту можуть використовуватись різноманітні техніки традиційного консультування: невербальне віддзеркалення («ефект люстерка»), відкриті питання, техніки емпатичного слухання [28].

Коучу важливо володіти різними рівнями слухання, такими як: нульовий рівень (коли не слухаєш іншу людину, а думаєш про щось інше); перший рівень слухання (інформаційний, коли ми прислуховуємося до слів, які промовляє інша людина), але слід зауважити те, що у цьому випадку контакт буде лише поверхневим; другий рівень слухання (глибинний, який уможливорює розуміння різноманітних нюансів емоцій тощо).

Наступним етапом є визначення мети. При визначенні мети роботи зі студентом можна використовувати техніку SMART.

Етап визначення мети варто аналізувати крізь рамку очікуваного результату від застосованої коучингової технології.

На етапі досвіду використовуються різні техніки, які обираються викладачем-коучем в залежності від унікальної ситуації студента. Саме на цьому етапі найбільшою мірою проявляється принцип творчості.

Планування діяльності. Коуч-сесія з фахівцем, що працює з майбутнім фахівцем спеціальності «Освітні, педагогічні науки» обов'язково повинна закінчуватися конкретним планом дій, які студент буде здійснювати у проміжку між сесіями. Наприклад, можемо порівняти це з написанням магістерської роботи. Дії повинні бути сформульовані максимально конкретно і їх досягнення має бути чітко визначено в часі [34].

Останній етап – це підведення підсумків роботи. На заключному етапі коуч обговорює зі студентом підсумки сесії – що цінного бачить в ній здобувач для себе, як таке спілкування допомогло просунутись в досягненні мети.

Аналізуючи переваги застосування коучингової технології для підготовки фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки», можна зазначити, що вона пропонує значні вигоди, спрямовані на покращення продуктивності діяльності, організації навчання, яке приносить радість та задоволення, а також покращення взаємовідносин у колективі та забезпечення високої еластичності й адаптивності до змін.

Важливим є те, що коучингові технології сприяють розвитку й саморозвитку фахівців спеціальності, спрямованих на глибоке розуміння та здатність впливати на особистість студентів, забезпечуючи їхній перехід до якісно нового стану. Технологія коучингу є потужним механізмом, що дозволяє особистості розвиватися й досягати певних результатів як у професійному, так і в особистому житті.

Коучинг також діє як соціальний механізм, сприяючи переходу особистості від однієї стадії розвитку до іншої. Це дозволяє студентам усвідомити свої сильні сторони та розвинути їх, а також працювати над своїми слабкими сторонами, щоб досягати більшого в майбутньому.

Технологія коучингу, спрямована на самоактуалізацію й самоорганізацію особистості студента, є важливим інструментом для розвитку та вдосконалення фахівців у сфері освіти. Однак, залишається багато питань, пов'язаних із визначенням ефективних моделей та інструментарію для коучингової технології на різних стадіях освітнього процесу студента.

Подальші дослідження можуть сприяти розробці інноваційних підходів до коучингу та вдосконаленню інструментів, які допоможуть фахівцям спеціальності «Освітні, педагогічні науки» успішно впроваджувати коучинг у своїй діяльності. В результаті, це сприятиме кращому розвитку студентів, їхньому успіху та задоволенню від навчання.

### **2.3. Практичні рекомендації щодо використання технології коучингу в освітньому процесі**

Сьогодні важливим резервом підвищення ефективності підготовки фахівців є врахування й використання суб'єктивних факторів навчання, зокрема опора на індивідуальні особливості студентів. Будь-який навчальний чи виховний вплив, який реалізується в стінах ЗВО, повинен бути адресований конкретному суб'єкту, до якого він звернений, і передбачати зворотний зв'язок. Без цієї орієнтації діяльність студентів і викладачів може проходити за власними законами, а ефективність впливу в межах навчально-виховного процесу ризикує стати формальною.

Ефективність системи зовнішніх впливів зростає, якщо вона спирається на активність студентів. Саме це спрямовує використання технології коучингу при підготовці фахівців спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки». Як зазначено у попередньому підрозділі нашої роботи, коучинг сприяє формуванню внутрішньої мотивації, яка є основою продуктивної діяльності людини.

Стратегія сучасної підготовки у закладах вищої освіти базується на принципі партнерства між викладачем та студентом, що є фундаментом

спільної діяльності та взаємодії. Цей підхід відзначається рівноправним ставленням до обох учасників навчального процесу, що підкреслює їхню рівноцінну роль у досягненні освітніх цілей.

Такий підхід передбачає гнучку та взаємоадаптовану тактику, яка дозволяє враховувати та позитивно корелювати з базовими психологічними характеристиками кожної зі сторін. Викладачі, як партнери студентів, повинні бути чутливими до їхніх індивідуальних потреб, здібностей та рівня підготовки, а також підтримувати їх у процесі навчання.

З іншого боку, студенти також мають активну роль у своєму навчанні, беручи участь у прийнятті рішень, пов'язаних із власним навчанням, та висловлюючи свої індивідуальні погляди та запити. Така співпраця стимулює взаємний розвиток та збагачує досвід як студентів, так і викладачів [14].

Викладачі мають можливість адаптувати свої підходи до навчання, методи викладання та оцінки, зважаючи на конкретні потреби та обставини студентів. Ця гнучкість дозволяє створювати більш індивідуалізовані умови навчання, що сприяє ефективності освітнього процесу та підвищенню мотивації студентів.

Завдяки партнерським стосункам між викладачем та студентом створюється середовище довіри та взаємоповаги, яке сприяє кращому розумінню та співпраці. Це, у свою чергу, веде до покращення якості освіти та рівня підготовки фахівців.

Таким чином, стратегія сучасної підготовки у закладах вищої освіти, яка базується на партнерстві між викладачем та студентом, відкриває можливості для більш гнучкого та адаптованого підходу до навчання. Це дозволяє враховувати індивідуальні потреби кожної зі сторін, стимулювати взаємний розвиток та сприяти успіху студентів у їхньому навчанні та майбутній професійній діяльності.

У рамках ЗВО це особливо важливо, оскільки процес професійної підготовки з одного боку має на меті сформуванню творчу особистість, здатну

до саморозвитку, а з іншого – підвести студентів до необхідного суспільству стандарту (освітнього чи професійного), який визначено системою нормативних вимог. Ці вимоги мають стосуватися не лише результатів, але й характеру, змісту, методики й організації поточної навчальної діяльності.

Використання технології коучингу спрямоване на формування внутрішньої мотивації до вивчення компонентів освітньої програми. Це, у свою чергу, дозволяє студентам сприймати обов'язкові компетентності та програмні результати навчання, які визначені зовнішніми вимогами, крізь призму власних потреб, мотивів, цілей та установок.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень демонструє зростаючий інтерес до проблеми формування мотивації у здобувачів вищої освіти до навчальної діяльності. Цей аспект наразі розглядається у більш ширшому контексті, ніж просто засвоєння певного змісту навчальної програми. Він пов'язаний з формуванням компетентностей, які згідно з Національною рамкою кваліфікацій України, визначаються як динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей та інших особистісних якостей, що сприяють успішній соціалізації, професійній діяльності та подальшому навчанню.

Такий підхід до навчання підкреслює важливість розвитку студентів не лише з академічної точки зору, але й у контексті їх особистісного та професійного становлення. Формування мотивації до навчальної діяльності виходить за межі звичайної передачі знань. Воно передбачає розкриття потенціалу студентів, стимулювання їхньої цікавості та бажання поглибити свої знання.

Згідно з цією концепцією, навчання має бути спрямоване на створення умов для розвитку компетентностей, включаючи критичне мислення, комунікативні навички, здатність до співпраці та саморегуляції. Студенти мають відчувати значущість своїх дій та цілей, щоб бути зацікавленими в навчанні.

Викладачі мають відігравати ключову роль у цьому процесі, використовуючи інноваційні підходи та методи викладання, які б сприяли розвитку мотивації студентів. Це можуть бути інтерактивні заняття, проєктна робота, обговорення реальних кейсів, а також створення сприятливого середовища для обміну думками та досвідом.

Зрештою, завдання сучасної освіти полягає в тому, щоб забезпечити студентів необхідними компетентностями для успішної соціалізації, професійної діяльності та подальшого навчання. Формування мотивації до навчальної діяльності є важливою частиною цього процесу, що дозволяє студентам розвиватися як особистостям і професіоналам.

Підвищення якості освіти та формування мотивації до навчання у здобувачів вищої освіти мають відповідати певним рівням Національної рамки кваліфікацій (НРК) та опису її дескрипторів: знання, уміння/навички, комунікація, відповідальність і автономія. Ці ключові аспекти є основою для розробки навчальних програм, які спрямовані на досягнення цілей навчання та забезпечення відповідності сучасним вимогам суспільства та ринку праці.

Теоретичні та експериментальні дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених щодо проблеми мотивів і мотивації охоплюють різні аспекти, зокрема:

- Мотивація як складна система детермінації поведінки та діяльності: Дослідники підкреслюють складність та багатогранність мотивації, яка визначає напрямок та інтенсивність людської поведінки та діяльності. Мотивація може бути як внутрішньою (заснованою на особистих інтересах і цінностях), так і зовнішньою (зумовленою соціальними, культурними чи іншими зовнішніми чинниками).

- Мотивація як стрижнева характеристика: Мотивація є ключовим чинником у навчальній діяльності, впливаючи на рівень залученості студентів, їх інтерес до навчання, а також на здатність долати труднощі та

досягати поставлених цілей. Студенти, які мають сильну внутрішню мотивацію, зазвичай більш активні та результативні в навчанні.

- Мотив як регулятор різних видів діяльності, зокрема навчально-пізнавальної: Мотиви впливають на вибір студентів щодо їхньої навчальної діяльності, визначають, які аспекти навчання будуть для них більш привабливими та цікавішими. Знання мотивів студентів допомагає викладачам краще адаптувати свої підходи та методи викладання для стимулювання інтересу та мотивації до навчання [15].

У сукупності, ці аспекти формують базу для розвитку ефективних методів навчання та сприяють успішному формуванню мотивації до навчання у студентів. Враховуючи ці фактори, викладачі можуть створювати сприятливе навчальне середовище, яке підвищує продуктивність та якість навчання, а також сприяє розвитку студентів як самостійних, відповідальних та компетентних особистостей.

Дослідження з питань мотивації спираються на класичні теорії, визнані більшістю сучасних наукових шкіл, такі як «Теорія очікувань», «Теорія справедливості» та «Модель Портера-Лоулера», у яких обґрунтовано фактори, що лежать в основі мотивів людської діяльності.

Розглядаючи мотивацію згідно з вищезазначеними теоріями, можна виділити п'ять змінних, які впливають на мотивацію: затрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода та ступінь задоволення. На основі цих складових можна змоделювати процес формування у студентів вищої освіти внутрішньої мотивації до вивчення освітніх компонентів.

З метою забезпечення відповідності компетентностей (результатів навчання), зазначених у стандарті вимогам Національної рамки кваліфікацій (НРК) у процесі розроблення освітнього стандарту використовується матриця відповідності компетентностей та результатів навчання, визначених у стандарті, дескрипторам НРК. Ця матриця є інформаційним додатком до стандарту. [36].

Отже, стандарт вищої освіти має враховувати ці вимоги, а освітня програма, створена на основі стандарту, повинна містити всі вимоги стандарту. Крім того, вона має враховувати вимоги професійного стандарту (за наявності). На основі вимог стандарту вищої освіти та професійного стандарту складається освітня програма, навчальний план підготовки здобувачів вищої освіти, де 75% залікових кредитів мають забезпечувати обов'язкові дисципліни, а лише 25% – вільний вибір студента.

Проведене доцентом Жиленком М.В. дослідження на факультетах психології, фізичному, інститутах права та філології Київського національного університету ім. Тараса Шевченка виявило, що студенти часто протиставляють власну логіку поведінки зовнішнім вимогам. При залученні до системи професійної підготовки вони розробляють власну концепцію, яка може містити співпадіння або розходження в об'єкт-суб'єктному сенсі подій, що відбуваються, з різних причин.

Зважаючи на етапи формування особистості під час навчання та планування навчальної діяльності згідно з вимогами освітньої програми, було виявлено розбіжності у визначенні студентами основних мотивів діяльності та способів їхньої об'єктивації: а) у нормативній формі, заданій ззовні та апріорній для осіб, залучених до процесу, і б) у фактичних способах діяльності, зумовлених внутрішніми (психологічними) причинами, що сформувалися на основі досвіду.

Було встановлено, що запропонована структура навчального процесу не завжди сприймається студентами як професійно необхідна. Багато хто визнає професійну необхідність тільки тих предметів, які прямо пов'язані зі спеціальністю (профілем) підготовки.

Предмети, які здійснюють опосередкований внесок у професійну підготовку (формують світогляд, озброюють методологією пізнання тощо), вважаються менш важливими. Крім того, ряд дисциплін з обов'язкових

розділів, які є складними для проєктування на структуру професійної діяльності студентів, також сприймається як менш значущий.

Це свідчить, що підготовка у закладах вищої освіти може сприйматися як процес оволодіння певним обсягом знань, безпосередньо пов'язаних зі змістом майбутньої професійної діяльності. Таким чином, дисципліни, які відображають вимоги освітніх та професійних стандартів і є обов'язковими, можуть опинитися поза зоною актуального сприйняття студентів [17].

Щоб змінити такий стан речей, необхідно надати кожному студенту можливість сформувати систему навчальної діяльності з точки зору розвитку особистісних характеристик, які необхідні для майбутньої професійної діяльності. Це сприятиме переходу від позиції пасивного виконавця вказівок викладача до саморегуляції власної освітньої та життєвої діяльності відповідно до особисто сформульованих соціальних і особистісних цілей, що може бути забезпечене з використанням технології коучингу.

Моделюючи можливість формування внутрішньої мотивації при вивченні будь-якого обов'язкового компонента освітньої програми, можна застосувати підходи коучингу. Перш за все, студентам можна запропонувати за допомогою сервісу Classroom акаунту knu.ua заповнити Google-форму та сформулювати свої очікування від курсу до початку його вивчення. Це дасть змогу викладачеві, який використовує коучингові технології, підготувати перше заняття, спираючись на отриману інформацію, та запропонувати програму курсу з урахуванням очікувань студентів.

Викладач може конкретизувати зміст курсу, вказуючи, в рамках якої теми, заняття або виду діяльності студенти зможуть реалізувати свої очікування. Однак, варто зазначити, що зміст відповідей у Google-формі, ймовірно, матиме загальний або абстрактний характер, спираючись в першу чергу на назву курсу.

Дослідження показують, що очікування студентів часто майже не пов'язані з вимогами освітньої програми: у їхніх відповідях практично

відсутні згадки про загальні та фахові компетентності, програмні результати навчання, які мають бути сформовані в процесі опанування дисципліною [16].

Для того, щоб пов'язати очікування студентів із вимогами освітньої програми, на першому занятті студентам можуть бути запропоновані наступні завдання:

1. Дослідження вимог до характеристик викладача вищої школи: Знайдіть в інтернеті документи, що визначають вимоги до характеристик викладача вищої школи. Складіть перелік документів та надайте відповідні посилання. Складіть перелік тих характеристик, які вважаєте найважливішими.

2. Ознайомлення з видами роботи науково-педагогічних працівників (Наказом Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 № 450). Складіть перелік видів роботи, до виконання яких мають бути готові молоді викладачі закладів вищої освіти, та поясніть, чому ви обрали саме ці види роботи.

3. Аналіз освітньо-наукової програми спеціальності: Проаналізуйте освітньо-наукову програму вашої спеціальності. Визначте компетентності та програмні результати навчання, які передбачають підготовку до педагогічної діяльності. Презентуйте та прокоментуйте ці компетентності та програмні результати. Вкажіть, які компетентності та програмні результати навчання, на вашу думку, варто додати до освітньо-наукової програми.

4. Визначення компетентностей, які мають бути сформовані під час вивчення дисципліни.

5. Аналіз змін у ставленні до дисципліни. Порівняти очікування і перелік загальних, фахових компетентностей та особистісних характеристик, які мають бути сформовані під час вивчення навчальної дисципліни. Чи відбулися зміни у ставленні щодо необхідності опанування дисципліною та її

значення для майбутньої професійної діяльності? Якщо так, опишіть, в чому полягають ці зміни.

Виконання таких завдань допоможе студентам усвідомити зв'язок між їхніми очікуваннями та вимогами освітньої програми, а також оцінити значення дисципліни для майбутньої професійної діяльності.

Обговорення результатів виконання запропонованих завдань дозволяє студентам усвідомити різницю між буденною свідомістю та рівнем знань і навичок, які пропонує система вищої освіти в Україні, відображена в освітній програмі. Це дає можливість екстраполювати власне бачення необхідності вивчення дисципліни з урахуванням вимог освітнього та професійного стандартів, освітньої програми, а також зрозуміти зв'язок освітньої програми з вимогами нормативних документів. Таке обговорення має сприяти розумінню значення конкретної навчальної дисципліни та власної ролі для формування фахівця в рамках освітньої програми.

Перед вивченням кожної теми, на основі складеного перед початком курсу переліку компетентностей та визначених в освітній програмі програмних результатів навчання, доцільно запропонувати студентам скласти перелік тих компетентностей, які можуть і повинні бути сформовані під час вивчення цієї теми. Крім того, студенти мають бути залучені до складання навчальних завдань, спрямованих на формування цих компетентностей, та презентувати їх під час групових занять. Це дозволить їм знайти, обґрунтувати та провести експертизу запропонованих рішень, а також визначити найбільш оптимальні та ефективні з них.

Таким чином, запропонований підхід дозволить студентам активно брати участь у процесі навчання, сприяючи глибшому розумінню змісту дисципліни, її місця в освітній програмі та її важливості для формування фахівця. Це також сприятиме розвитку навичок критичного мислення, аналізу та обґрунтування своїх думок, що є важливими для майбутньої професійної діяльності.

Запропонована модель, базуючись на принципах організації взаємодії в системі «викладач-коуч – студент», надає можливість:

1. Визначення освітніх проблем: В рамках навчального предмета ця модель дозволить виявити освітні проблеми, складність і актуальність яких відповідають навчальним запитам студентів. Ці проблеми формулюються самими студентами, що має забезпечити більш глибоке залучення студентів до навчального процесу.

2. Створення внутрішньої мотивації: Такий підхід дозволить сформувати внутрішню мотивацію у студентів, створюючи умови для дослідницької роботи та пошуку шляхів вирішення основних проблем курсу. Завдяки цьому студенти зможуть більш ефективно засвоювати матеріал та застосовувати його на практиці.

3. Структурування діяльності студентів: Структурування діяльності студентів відповідно до визначених етапів, розроблених в ході спілкування з викладачем-коучем, дозволить їм зрозуміти логіку і побудувати ментальну модель майбутнього викладача. Це сприятиме ефективній організації їхньої діяльності та поведінки в професійно значущих ситуаціях. Така модель спирається на вимоги Національної рамки кваліфікацій, освітнього та професійного стандартів, освітньої і робочої програм, що сприятиме комплексному підходу до навчання та підготовки фахівців.

### **Висновки до другого розділу**

1. Навчальний процес у закладах вищої освіти визначається структурою, що включає перелік навчальних предметів та їхні назви. Проте, ця структурована модель може суттєво відрізнятись від динамічної моделі, яка формується у свідомості студентів. Розбіжність між програмою навчання та сприйняттям студентів є однією з головних проблем у процесі формування мотивації до навчання.

2. З метою зміни такого стану речей, кожен студент повинен мати можливість створити систему навчальної діяльності, орієнтовану на

формування зрозумілих в світлі майбутньої професійної діяльності характеристик. Це сприятиме переходу від пасивного виконання зовнішніх вказівок до саморегуляції своєї освітньої та життєдіяльності відповідно до прийнятих під керівництвом викладача-коуча навчальних, соціальних та особистих цілей.

3. У процесі вивчення курсу слід створювати умови для порівняння власних очікувань із реальними вимогами освітніх та професійних стандартів, що підвищить рівень усвідомлення необхідності діяти в рамках системи координат, визначених освітньою програмою. Взаємодія з викладачем-коучем допоможе студентам екстрапольовати власні очікування на реальну ситуацію та сприймати їх як свій власний вибір, здійснений свідомо, що, у свою чергу, сприятиме формуванню внутрішньої мотивації.

## ВИСНОВКИ

1. Сучасна версія коучингу має свої витoki в світі спорту, де вона використовувалася як методика, що дозволяє повністю розкрити потенціал особистості на шляху до рекордів і найвищих досягнень через підходи, засновані на усвідомленні, довірі та виборі. Коучинг більше спрямований на допомогу людині в навчанні, ніж на її пряме навчання. Він не є просто технікою, застосовуваною в конкретних ситуаціях, а є методом управління, методом взаємодії з людьми і способом мислення. Один з основних принципів коучингу полягає в тому, що кожна людина вже володіє всім необхідним для успішності. Механізм функціонування коучингу полягає в тому, що напруженість, яка виникає внаслідок усвідомлення потреби, стимулює створення відповідної внутрішньої мотивації, що допомагає організувати продуктивну діяльність, на відміну від репродуктивної, яка ґрунтується на зовнішніх мотивах.

2. На відміну від викладання, кураторства, тьюторства, тренінгу, психологічного консультування чи терапії, коучингова технологія орієнтована на створення умов, які стимулюють студента до внутрішніх змін та особистісного зростання. Визначена структура навчального процесу, включаючи кількість, найменування та назви освітніх компонентів, часто виявляється суттєво відмінною від динамічної моделі, що формується в свідомості студентів під час навчання. В системі ставлень студентів багато навчальних предметів не сприймаються як професійно необхідні. Деякі дисципліни, які відображають вимоги освітніх та професійних стандартів і є обов'язковими, можуть виявитися поза зоною актуального сприйняття студентів. Це не сприяє формуванню внутрішньої мотивації до опанування змістом окремих дисциплін, компетентностями та програмними результатами навчання, передбаченими освітньою програмою в цілому. Для зміни такого стану справ необхідно, щоб кожен студент мав можливість створювати систему навчальної діяльності через власне розуміння вимог

освітньої програми, сутності компетентностей і програмних результатів навчання і їх важливості для майбутньої професійної діяльності, що сприятиме переходу від пасивного виконання зовнішніх вказівок до саморегуляції своєї освітньої та життєдіяльності відповідно до прийнятих соціальних та особистих цілей, що і є основним завданням і одночасно перевагою коучингової технології.

3. Під час вивчення будь-якого курсу важливо створити умови для порівняння власних очікувань студентів з реальними вимогами освітніх та професійних стандартів. Це підвищить рівень усвідомлення необхідності діяти відповідно до параметрів, встановлених освітньою програмою. Взаємодія з викладачем-коучем дозволить студентам співвіднести свої очікування з реальною ситуацією та сприйняти її як власний вибір, зроблений на основі власного розуміння та пріоритетів, що в свою чергу сприятиме формуванню внутрішньої мотивації.

4. В умовах воєнного стану важливими функціями освітнього коучингу є:

- Мотивуюча функція: сприяє досягненню цілей, визначених учасниками освітнього процесу.

- Фасилітативна функція: допомагає залучити студентів у процес спільного орієнтування, розділяючи з ними низку функцій з метою пробудження інтересу до предмета та формування реальних мотиваційних стимулів для навчання, а також сприяє прийняттю і переживанню позитивних змін і радості від комунікації.

- Адаптаційна функція: дозволяє учасникам освітнього процесу швидко пристосовуватися до мінливих умов навколишнього середовища.

- Креативна функція: сприяє прояву ініціативи, здатності генерувати ідеї, шукати способи вирішення поставлених завдань та брати на себе відповідальність за них.

- Партнерська функція: забезпечує встановлення особливих

взаємовідносин між викладачем-коучем та студентом, заснованих на діалозі, довірі та взаємоповазі.

Ці функції суттєво впливають на підвищення академічної мотивації та зменшення рівня стресу, що значною мірою сприяє оптимізації освітнього процесу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борова Т. (2011). Концепція освітнього коучингу. Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту, 12, 12–16. <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2011-12/11btaecc.pdf> (170). С. 81–84
2. Борова Т. А. (2012). Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу / Т. А. Борова : дис. на здобуття доктора пед. наук зі спец. 13.00.06 – теорія та методика управління освітою. К. 2012. С. 170-234. 131 9
3. Братко М. (2022). Академічний коучинг: зміст поняття та сутність діяльності. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. 2022. № 37 (1). С.6-13. 4(58). 99–107. [https://doi.org/10.20535/2077-7264.4\(58\).2017.126891](https://doi.org/10.20535/2077-7264.4(58).2017.126891)
4. Відлацька О.С. (2018). Педагогічний коучинг як технологія професійного розвитку керівника гуртка в системі позашкільної освіти. <https://vseosvita.ua/library/pedagogicnij-koucing-ak-tehnologia-profesijnogo-rozvitku-kerivnika-gurtka-v-sistemi-pozaskilnoi-osviti-94477.html>
5. Вітмор Дж. (2019). Ефективний коучинг: принципи і практика, 5-те видання. Київ. КМ-Букс. 2019. 336 с.
6. Гавриш Н. В., Желанова В. В. (2009). Формування рефлексивних умінь майбутніх вихователів у процесі розв'язання професійно-педагогічних задач (педагогічні ситуації) у контексті коучингового підходу. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Ціннісні пріоритети освіти XXI століття: європейський вектор розвитку вищої школи». Луганськ, 2009. С. 20–27.
7. Гібнер Я. М. (2011). Коучинг як інструмент ефективного навчання та розвитку персоналу. Молодий вчений. 2011. №8. Т.1. С. 121-124.
8. Голви Т. (2005). Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение,

удовольствие и мобильность на рабочем месте / Пер. сангл. М.: Альпина Бизнес Букс. 2005. 252 с.

9. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей (Effective Coaching: Lessons from the Coaches' Coach) / Майлз Дауни ; пер. с англ. Е. Гладкова. М. : Издательство «Добрая книга». 2013. 288 с.

10. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер. 2008. 1040 с.

11. Етичний кодекс університетської спільноти (ухвалений на Конференції трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка <http://surl.li/bftod>

12. Єльнікова Г. В. (2009). Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : монографія / [Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.] / За заг. редакцією Г.В. Єльнікової. Чернівці : Технодрук. 2009. 570 с.

13. Єфімова О.М., Жицька С.А. (2017). Коучинг як складова особистісно- орієнтованого навчання у професійній підготовці студентів вищих навчальних закладів. Науковий огляд, 4 (36). <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/1185>

14. Жиленко М. В. (2022). Practical training of professionals in the higher education system of independent Ukraine / Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка: Педагогіка (№ 1(9) / 2019/ ISSN 2415-3699, index copernicus.

15. Жиленко М. В. (2022). Оцінка ефективності управлінської діяльності керівника закладу вищої освіти. Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка: Педагогіка (№ 1(7)/ 2018/ ISSN 2415-3699 Index Copernicus.

16. Жиленко М. В. (2022). Формування в магістрантів спеціальності 011 мотиваційних компетентностей для професійної діяльності // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка Серія Педагогіка (№ 2(16) / 2022 С. 9-14/ ISSN 1728-3817 (загальний); ISSN 2415-3699 (серійний) Фахове видання/ DOI: <https://doi.org/10/17721/2415-369.2022.16.02>

17. Жиленко М. Тенденції розвитку методології навчальної діяльності студентів в сучасній освітній ситуації. / М.В. Жиленко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.– Педагогіка (№ 2).- 2015/ ISSN 1728-2322.

18. Іванова Г.І. (2019). Використання коучингу як інноваційної технології для формування вмінь і навичок оптимальної організації розумової праці. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 66(1). <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2019.66-1.35>

19. Каннио С. (2012). Мастерство коучинга. Лучшие практики в бизнескоучинге // С. Каннио, В. Лаунер. Лондон, Мадрид, Нью-Йорк, Мехико, Барселона, Монтеррей. 2012. 240 с.

20. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку. URL: [http:// www.lifecoach.com.ua/](http://www.lifecoach.com.ua/)

21. Кузан Г. (2019). Освітній коучинг як інноваційна технологія професійної підготовки фахівців соціальної ISSN 1992-5786. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах та соціально-педагогічної сфери у вищій школі. Молодь і ринок. 2019. № 3

22. Локшина О., Глушко О., Джурило А., Кравченко С., Максименко О., Нікольська Н., & Шпарик О. (2022). Організація освіти в умовах війни: рекомендації міжнародних організацій. Український Педагогічний журнал (2). 5–18. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-2-5-18>

23. МОН. (2022). Про забезпечення психологічного супроводу учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану в Україні. URL: [https:// mon.gov.ua/storage/app/media/pozashkilna/2022/Vykhovna.robota/30.03.22/ Lyst.MON-1.377-22.vid.29.03.2022- Pro.zabezp.psykholoh.suprovodu.uchasn.osv.protsesu.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/pozashkilna/2022/Vykhovna.robota/30.03.22/Lyst.MON-1.377-22.vid.29.03.2022-Pro.zabezp.psykholoh.suprovodu.uchasn.osv.protsesu.pdf)

24. Нежинська О. О., Тименко В. М. (2015). Коучинг у діяльності практичного психолога системи освіти : спецкурс для слухачів очно-

дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». К., 2015. 44 с.

25. Нежинська О. О., Тименко В. М. (2017). Коучинг як інструмент соціально- психологічної допомоги клієнту. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Вип. 23: збірн. наук. праць. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. 2017. С. 182–187.

26. Нежинська О. О., Тименко В. М. (2017). Коучинг як технологія розвитку лідерства у сфері освіти / // Теоретичний та науковометодичний часопис «Вища освіта України».2017. № 2 (додаток 1); Тематичний випуск «Університет і лідерство». К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. С. 65–68.

27. Нежинська О.О. (2017). Основи коучингу : навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС». 2017. 220 с.

28. Нежинська О.О., Тименко В.М. (2015). Використання коучингу в системі вищої освіти України. Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України. Київ : АТОПОЛ ГРУП. 2015. № 15(28). С. 236–245.

29. Освітньо-наукова програма Педагогіка вищої школи (редакція від 30 червня 2021 року), другий (магістерський) рівень вищої освіти, затверджена рішенням Вченої ради Київського національного університету імені Тараса Шевченка <http://surl.li/rxnuo>

30. Поберезьська Г. Г. (2018). Коучинг як педагогічна технологія студентоцентричного навчання у ВНЗ. Технологія і техніка друкарства.

31. Положення про науково-дослідну роботу в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка від 19.08.2013 року <http://surl.li/eaauy>

32. Положення про організацію освітнього процесу у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка (редакція від 11 квітня

2022 року, із змінами) [https://knu.ua/pdfs/official/Polozhennia-pro-organizatsiyu-osvitniogo-procesu-11\\_04\\_2022-with-changes.pdf](https://knu.ua/pdfs/official/Polozhennia-pro-organizatsiyu-osvitniogo-procesu-11_04_2022-with-changes.pdf)

33. Положення про Постійну комісію Вченої ради з питань етики Київського національного університету імені Тараса Шевченка <http://surl.li/stfzr>

34. Положення про систему виявлення та запобігання академічному плагіату у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка введене в дію наказом ректора 197-32 від 10 березня 2020 року <http://surl.li/evsoq>

35. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.05.2021 р.- № 520 - <https://bit.ly/3ph2TfB>

36. Про унесення змін до Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти.- Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.04.2020 р. № 584 <http://surl.li/sribd>

37. Уитмор Д. (2005). Коучинг высокой эффективности. Пер. сангл. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса. 2005. 168 с.

38. Швець Л.В., Гайдай Г.Г. (2016). Розвиток персоналу як основна передумова розвитку підприємства. Економіка та управління на транспорті. 2016. Вип. 2. С.126–130.

39. Шиканова А. (2022). Стрес під час війни переживає кожен мешканець України: як допомогти собі «зібратися». URL: <https://www.rbc.ua/ukr/styler/stress-vremya-voyny-perezhivaet-kazhdyu-zhitel-1648924649.html>

40. Що таке «коучинг», як це працює і кому все це потрібно?» <https://loyer.com.ua/uk/shho-take-kouching-yak-tse-pratsyuje-i-komu-vse-tsepotribno/>  
(67)

41. Ames C. A. (1990). Motivation: What teachers need to know? Teachers

College Record. 91(3). C. 409-421.

42. Coaching / Anna Cywińska, Sylwia Majewska, Kamila PępiakKowalska, Eliza Szewc. Wydanie pierwsze. Lublin. 2013. 190 s.

43. Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju / Marciniak Łukasz T., Rogala-Marciniak Sylwia. – Warszawa : ABC a Wolters Kluwer business. 2012. 392 s. 137

44. Cano A.F. and Cervantes-Duarte L. (2016). Impact of Armed Conflicts on Education and Educational Agents: A Multivocal Review. *Revista Electrónica Educare*. 20(3). 1–24. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.12>

45. Dilts R. (2006). Od przewodnika do inspiratora, czyli coaching przez duże «C» / Robert Dilts. Warszawa : PINLP. 2006. 444 s.

46. Dulagil A., Green S., & Ahern M. (2016). Evidence-based coaching to enhance senior students' wellbeing and academic striving. *International Journal of Wellbeing*. 6(3). 131–149. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.426>

47. Fitzgerald M. Jak bardzo tego chcesz? Psychobiologiczny model zwyciężania / Matt Fitzgerald. Zielonka. 2016. 342 s.

48. Fundamenty coachingu. Neurobiologia a skuteczna praktyka / David Rock, Linda J. Page ; przekład Piotr Niedzieski. Warszawa : Co&Me Publishing. 2014. 557 s.

49. Grant A.M. (2006). A personal perspective on professional coaching and the development of coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*. 1(1).P. 12-22.

50. Gradus Research. (2022). Як війна змінила життя українських дітей – опитування. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/>

51. Green L.S., Grant A. M., & Rynsaardt J. (2007). Evidence-based life coaching for senior high school students: Building hardiness and hope. *International Coaching Psychology Review*. 2(1). 24-32.

52. Hart V., Blattner J., and Leipsic S. (2018). Coaching versus therapy: A perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*. 2018. No. 53(4).

Pp. 229–237.

53. Hawkins P. and Smith N. (2015). Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy Text. New York. USA.

54. Hargrove R. (2006). Mistrzowski coaching / R. Hargrove. Kraków. 2006.

55. Hawkins P. (2008). The coaching profession: Some of the key challenges. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice. 1(1). P. 28-38.

56. International Coach Federation (ICF). URL:<http://www.coachfederation.org/ICF>

57. Ives Y. (2018). What is «Coaching»? An Exploration of Conflicting Paradigms. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. 2018. No. 6 (2). Pp. 100–113.

58. Karabacak K. (2010). The effects of academic coaching on students' academic performances. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 10(20). P. 81-94.

59. Kegan R. (1994). In over our heads: the mental demands of our life / R. Kegan. Massachusetts: Harvard University Press. 1994. 396 p.

60. Kilburg R.R. (2014). When shadows fall: Using psychodynamic approaches in executive coaching. Consulting Psychology Journal: Practice & Research. 2014. No. 56(4). Pp. 246–268.

61. Kops W. (2014). Coaching in Education: Getting Better Results for Students, Educators, and Parents. Canadian Journal of University Continuing Education. 40(2). P. 1–2. <https://doi.org/10.21225/D5H89X>

62. Larssen E. Bez Litości: poznaj moc treningu mentalnego / Erik Bertrand Larssen ; przekł. Karolina Drozdowska. – Sopot, 2016. – 262 s.

63. Larssen E. (2016). Bez Litości: poznaj moc treningu mentalnego / Erik Bertrand Larssen ; przekł. Karolina Drozdowska. Sopot, 2016. 262 s.

64. Leonard Thomas J. (1999). Becoming A Coach: The Coach U

Approach. Coach Univ.

65. Li H., & Zhang Y. (2008). Factors predicting rural Chinese adolescents' anxieties, fears and depression. *School Psychology International*. 29., P. 376-384. <https://doi.org/10.1177/0143034308093676>
66. Points-of-You The Coaching Game Cards and Book Kit. 2009. E. Shani, Y. Golan, M. Granit (Коучингові карти Points-of-You).
67. *Psychologia dla sportowców* / Costas I Karageorghis, Peter C. Terry; Przełożyła Katarzyna Matejczyk-Wyka. Zielonka, 2014. 392 s.
68. Tang N. Y. Y., & Westwood P. (2007). Worry, general self-efficacy and school achievement: An exploratory study with Chinese adolescents. *Australian Journal of Guidance and Counselling*. 17. 68-80. <https://doi.org/10.1375/ajgc.17.1.68>
69. Vansteenkiste M., Zhou M., Lens W., & Soenens B. (2005). Experiences of autonomy and control among Chinese learners: Vitalizing or immobilizing? *Journal of Educational Psychology*. 97(3). P.468-483.
70. Whitmore J. (2017). *Coaching for Performance: The principles and practice of high-performance leadership*. Nicholas Brealey. URL: [https://coachinghataroknelkul.hu/wp-content/uploads/2019/03/A-k%c3%b6nyv-\\_Coaching-for-Performance.pdf](https://coachinghataroknelkul.hu/wp-content/uploads/2019/03/A-k%c3%b6nyv-_Coaching-for-Performance.pdf)

## ДОДАТКИ

### Додаток А. Кодекс етики міжнародної федерації коучингу

Кодекс етики ICF складається з п'яти основних частин:

1. ВСТУПНА ЧАСТИНА
2. КЛЮЧОВІ ВИЗНАЧЕННЯ
3. ОСНОВНІ ЦІННОСТІ ICF та ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ
4. ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ
5. ОБІТНИЦЯ

#### 1. ВСТУПНА ЧАСТИНА

**Кодекс етики ICF описує основні цінності Міжнародної федерації коучингу (основні цінності ICF), етичні принципи та етичні стандарти поведінки для всіх фахівців ICF (див. визначення).** Дотримання цих етичних стандартів поведінки ICF є першою з базових компетенцій коуча ICF (базові компетенції ICF).

*А саме: "Демонструє етичну практику: розуміє та послідовно застосовує етику та стандарти коучингу".*

**Кодекс етики ICF підтримує цілісність ICF та глобально професію коуча, а саме:**

- *Встановлює стандарти поведінки, що відповідають основним цінностям та етичним принципам ICF.*
- *Дає напрямок етичним міркуванням, освіті та прийняттю рішень*
- *Зважає та зберігає стандарти коучів ICF за допомогою процедури "Розгляд етичної поведінки" ICF (ECR)*
- *Забезпечує основу для етичної освіти ICF у програмах, акредитованих ICF*

**Кодекс етики ICF застосовується,** коли фахівці ICF представляють себе такими в будь-яких видах коучингової взаємодії. В незалежності від того, чи вже були встановлені Коучингові відносини чи ні. (див. Визначення). Цей Кодекс чітко формулює етичні зобов'язання фахівців ICF, які виконують різні функції, такі як коуча, супервізора-коуча, ментора-коуча, тренера-коуча або студента-коуча, або виконують функції лідерів ICF, а також персоналу зі служби підтримки (див. Визначення)

Хоча процес "Розгляд Етичної поведінки"(ECR) застосовується лише для фахівців ICF, як і обітниця, співробітники ICF також дотримуються етичної поведінки та Основних цінностей та етичних принципів, які лежать в основі цього етичного кодексу ICF.

**Виклик працювати етично означає, що члени неминуче стикаються з ситуаціями, які потребують відповіді на несподівані питання, вирішення дилем та вирішення проблем.** Цей Кодекс етики покликаний допомогти особам, які підпадають під дію цього Кодексу, зорієнтувавши їх у розмаїтті етичних факторів, які, можливо, потрібно брати до уваги та визначити альтернативні шляхи підходу до етичної поведінки.

Фахівці ICF, які приймають Кодекс етики, прагнуть бути етичними, навіть коли це стосується прийняття важких рішень або сміливих дій.

## 2. КЛЮЧОВІ ВИЗНАЧЕННЯ

- **«Клієнт»** - особа або команда / група, яка знаходиться у процесі взаємодії з коучем, коуч у процесі менторингу або супервізії, або коуч або коуч-студент, який навчається коучингу.
- **«Коучинг»** - партнерство з Клієнтами у творчому та стимулюючому роздуми процесі, який надихає їх на максимізацію їхнього особистого та професійного потенціалу.
- **"Коучингові відносини"** - відносини, які встановлюються фахівцем ICF та Клієнтом (-ами) / Спонсором (-ами) відповідно до договору або контракту, що визначає обов'язки та очікування кожної сторони.
- **«Кодекс»** - Кодекс етики ICF
- **"Конфіденційність"** - захист будь-якої інформації, отриманої від коучингової діяльності, на яку не надано згоди на оприлюднення.
- **«Конфлікт інтересів»** - ситуація, коли фахівець ICF має декілька інтересів і задоволення одного інтересу може працювати проти або бути у конфлікті з іншим. Це може стосуватися фінансів, особистих питань, тощо..
- **«Рівність»** - ситуація, коли всі люди відчують інклюзію, доступ до ресурсів та можливостей, незалежно від їхньої раси, етнічної приналежності, національного походження, кольору, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, віку, релігії, імміграційного статусу, психічних чи фізичних можливостей та інших відмінностей між людьми
- **«Фахівець ICF»** - особи, які представляють себе членом ICF або сертифікованим коучем ICF, в ролях, включаючи, але не обмежуючись ними, коуча, супервізора-коуча, ментора-коуча, тренера-коуча або студента-коуча.
- **«Персонал ICF»** - персонал, що надає підтримку ICF, який укладає контракти з керуючою компанією, яка надає професійне управління та адміністративні послуги від імені ICF.
- **"Внутрішній коуч"** - фізична особа, яка працевлаштована в організації на неповний робочий день або є штатним працівником цієї організації та проводить коучинг.
- **«Спонсор»** - суб'єкт господарювання (включаючи його представників), який оплачує та / або організовує або визначає послуги коучингу, які будуть надаватися.
- **«Персонал підтримки»** - люди, які працюють на фахівців ICF для підтримки їх клієнтів.
- **«Системна рівність»** - статтєва рівність, расова рівність та інші форми рівності, які інституціоналізовані в етиці, основних цінностях, політиці, структурах та культурах спільнот, організацій, націй та суспільства.

## 3. ОСНОВНІ ЦІННОСТІ ICF ТА ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ

Кодекс етики ICF базується на основних цінностях ICF та діях, що випливають з них. Усі цінності однаково важливі і підтримують одна одну. Ці цінності є бажаними і їх слід використовувати як спосіб зрозуміти та інтерпретувати стандарти. Очікується, що всі фахівці ICF демонструватимуть та поширюватимуть ці цінності у всіх своїх взаємодіях.

#### **4. ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ**

До професійної діяльності фахівців ICF застосовуються такі етичні стандарти:

##### **Розділ I - Відповідальність перед клієнтами**

Як фахівець ICF, я:

1. **Пояснюю та переконуюсь**, що до або на початковій зустрічі між коучинговим Клієнт(и) та Спонсор(и) розуміють природу та потенційну цінність коучингу, характер та межі конфіденційності, фінансові домовленості та будь-які інші умови коучингової угоди.
2. **Створюю домовленості / контракт** щодо ролей, відповідальності та прав усіх зацікавлених сторін з моїм Клієнтом (ами) та Спонсором (ами) до початку надання послуг.
3. **Дотримуюсь найсуворішого рівня конфіденційності** з усіма сторонами, як було домовлено. Я усвідомлюю і погоджуюся дотримуватися всіх діючих законів, що стосуються персональних даних та повідомлень.
4. **Маю чітке розуміння того, як обмінюватися інформацією** з усіма учасниками, які беруть участь під час всієї коучингової взаємодії.
5. **Маю чітке порозуміння** як з Клієнтами, так і зі Спонсорами чи зацікавленими сторонами **щодо умов, за яких інформація не буде конфіденційною** (наприклад, протизаконна діяльність, якщо цього вимагає законодавство, згідно з чинним судовим наказом чи повісткою; неминучий або ймовірний ризик загрози самому собі чи іншим; тощо). Якщо я обґрунтовано вважаю, що застосовується одна з перерахованих вище обставин, в мене може виникнути потреба повідомити відповідні органи.
6. Працюючи внутрішнім коучем, **врегульовую конфлікти інтересів** або потенційні конфлікти інтересів з моїми коучинговими клієнтами та Спонсором(-ами) коучинговий договір та постійний діалог. Це повинно включати вирішення питань щодо організаційних ролей, обов'язків, відносин, записів, конфіденційності та інших вимог до звітності.
7. **Веду, зберігаю та розпоряджаюся будь-якими записами**, включаючи електронні файли та повідомлення, створені під час моєї професійної взаємодії таким чином, щоб це сприяло конфіденційності, безпеці та приватності та відповідало будь-яким чинним законам та угодам. Крім того, я прагну належним чином використовувати нові та виникаючі технологічні розробки, які використовуються в коучингових послугах (коучингові послуги, що підтримуються технологіями), і усвідомлюю, як до них застосовуються різні етичні стандарти.
8. **Залишаюся пильним** щодо ознак можливих зрушень цінності, що отримується, отриманої від коучингових відносин. Якщо так, вношу зміни у

відносини або заохочую Клієнта (ів) / Спонсора (ів) шукати іншого коуча, шукати іншого фахівця або використовувати інший ресурс.

**9. Поважаю право всіх сторін розірвати коучингові відносини** будь-якої миті з будь-якої причини під час коучингового процесу відповідно до положень угоди.

**10. Я чутливий/а до наслідків**, виникаючих з наявності одночасно декількох угод та відносин з одним і тим же Клієнтом (ами) та Спонсором (ами), щоб уникнути конфлікту інтересів.

**11. Я усвідомлюю і активно керую будь-якою відмінністю у статусі** чи положенні між Клієнтом і мною, яка може бути викликана культурними, родинними, психологічними чи контекстуальними проблемами.

**12. Розкриваю моїм Клієнтам потенційне отримання компенсації** та інших бонусів, які я можу одержувати за направлення своїх Клієнтів третім сторонам.

**13. Забезпечую стабільну якість коучингу**, незалежно від суми або форми узгодженої компенсації в будь-яких відносинах.

## **Розділ II - Відповідальність за практику та виконання**

Як фахівець ICF, я:

**14. Дотримуюсь Кодексу етики ICF** у всіх моїх взаємодіях. Коли я усвідомлюю можливе порушення Кодексу власноруч або визнаю неетичну поведінку в іншому фахівці ICF, я з повагою піднімаю питання з усіма задіяними сторонами. Якщо цим питання не вирішується, я передаю його до офіційного органу (наприклад, ICF Global) для вирішення.

**15. Вимагаю дотримання Кодексу етики ICF** усіма працівниками служби підтримки.

**16. Зобов'язуюся вдосконалюватися** завдяки постійному особистісному, професійному та етичному розвитку.

**17. Визнаю мої особисті обмеження** чи обставини, які можуть погіршити, конфліктувати або порушити мою коучингову діяльність або мої професійні коучингові відносини. Я буду звертатися за підтримкою, щоб визначити, які заходи потрібно вжити, і, якщо необхідно, негайно попрошу відповідних професійних рекомендацій. Це може включати призупинення чи припинення моїх коучингових відносин.

**18. Вирішую будь-який конфлікт інтересів** або потенційний конфлікт інтересів, працюючи над проблемою з відповідними сторонами, шукаючи професійної допомоги або тимчасово призупиняючи або припиняючи професійні відносини.

**19. Зберігаю конфіденційність членів ICF** та використовую контактну інформацію членів ICF (адреси електронної пошти, телефонні номери тощо) лише за дозволом ICF або члена ICF.

## **Розділ III - Відповідальність за професіоналізм**

Як фахівець ICF, я:

20. **Точно визначаю мою коучингову кваліфікацію**, мій рівень коучингової компетентності, експертизи, досвіду, навчання, сертифікатів та сертифікатів ICF.

21. **Складаю правдиві та точні усні та письмові твердження** щодо того, що я пропоную як фахівець ICF, що пропонується ICF, професією коуча та є потенційною цінністю коучингу.

22. **Спілкуюся та створюю поінформованість** з тими, хто має бути проінформований про етичні обов'язки, встановлені цим Кодексом.

23. **Несу відповідальність за усвідомлення та встановлення** чітких, доречних та культурно чутливих меж, які регулюють взаємодію, фізичну чи будь-яку іншу.

24. **Не приймаю участі в жодних сексуальних чи романтичних стосунках** із Клієнтами (ами) або Спонсором (ами). Я буду завжди пам'ятати про рівень близькості, притаманний таким стосункам. Я вживаю відповідних заходів для вирішення проблеми або скасовую взаємодію.

#### **Розділ IV - Відповідальність перед суспільством**

Як фахівець ICF, я:

25. **Уникаю дискримінації**, підтримуючи справедливість та рівність у всіх видах активності та діяльності, дотримуючись місцевих правил та культурних традицій. Це включає, але не обмежується наступним: дискримінацію за віком, расою, статтю, етнічною приналежністю, сексуальною орієнтацією, релігією, національним походженням, інвалідністю або військовим становищем.

26. **Визнаю та шаную внесок та інтелектуальну власність інших осіб**, претендуючи на право власності лише на власний матеріал. Я розумію, що через порушення цього стандарту я можу бути притягнутий до відповідальності третіми сторонами.

27. **Я чесний і працюю в рамках визнаних наукових стандартів**, застосовних керівних принципів та меж моєї компетенції при проведенні та звітуванні досліджень.

28. **Знаю про мій вплив та вплив моїх клієнтів на суспільство**. Я дотримуюся філософії "робити добро", та "уникати зла".

#### **5. ЕТИЧНА ОБІТНИЦЯ ФАХІВЦЯ ICF:**

Як фахівець ICF, згідно зі стандартами Етичного кодексу ICF, я визнаю і погоджуюсь виконувати свої етичні та юридичні зобов'язання перед моїми коучинговими клієнтами, спонсорами, колегами та широкою громадськістю. Якщо я порушую будь-яку частину Етичного кодексу ICF, я погоджуюся, що ICF на власний розсуд може притягнути мене до відповідальності за це. Крім того, я погоджуюся, що моя відповідальність перед ICF за будь-яке порушення може включати санкції, такі як обов'язкова додаткова підготовка коучів чи інша освіта або втрата мого членства в ICF та / або моїх Повноважень ICF. Для отримання додаткової інформації про процес розгляду етичної поведінки, включаючи посилання для подання скарги, будь ласка, натисніть.

*Прийнято Радою директорів ICF Global у вересні 2019 року*

<https://www.icf-ukraine.org/blog/228448-kodeks-etiki-icf>