ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА»

Факультет суспільних і прикладних наук

Кафедра психології

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з
навчально-методичної роботи
_____Ярослав ШТАНЬКО

«31» серпня 2026 р.

Психологія коучингу

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Галузь знань:	С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Спеціальність:	С4 Психологія
Освітньо-професійна програма:	«Практична психологія»
Освітній рівень:	Другий (магістерський)
Статус дисципліни:	Обов'язкова
Мова викладання, навчання та оцінювання:	Українська
Семестр викладання	1

м. Івано-Франківськ
2026

РОЗРОБНИК:
к. психол. н., доцент,
доцент кафедри психології Олександра ПИТЛЮК-СМЕРЕЧИНСЬКА

ЗАТВЕРДЖЕНО:
на засіданні кафедри психології

протокол № 1 від 28.08.2026
завідувач кафедри психології Олена ХАЛІК

УЗГОДЖЕНО:

Гарант ОПП Олександра ПИТЛЮК-СМЕРЕЧИНСЬКА

СХВАЛЕНО:
на засіданні Науково-методичної ради, протокол №1 від 31.08.2026 р.

e-mail	oleksandra.pytliuk-smerechynska@ukd.edu.ua
Номер аудиторії чи кафедри	Кафедра психології, 316 аудиторія
Посилання на сайт	https://ukd.edu.ua
Сторінка курсу в СДО	https://online.ukd.edu.ua/

ВСТУП

Анотація навчальної дисципліни. Предметом вивчення навчальної дисципліни «Психологія коучингу» є психологічні засади та закономірності коучингової взаємодії, моделі, методи і техніки коучингу, принципи побудови коучингового процесу, оцінювання його результативності, а також професійні та етичні межі застосування коучингу в індивідуальній і груповій роботі.

Метою викладання навчальної дисципліни «Психологія коучингу» є формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти здатності науково обґрунтовано проєктувати та здійснювати коучингову взаємодію, добирати й адаптувати моделі, методи і техніки відповідно до запиту та професійної ситуації, оцінювати результативність коучингової роботи, дотримуватися етичних принципів і меж професійної компетентності, а також розмежовувати коучинг, психологічне консультування, психотерапію та психодіагностику.

Основні завдання вивчення навчальної дисципліни

- ознайомлення з теоретичними основами, поняттями, категоріями та моделями психології коучингу;
- формування розуміння психологічних засад і принципів коучингової взаємодії;
- формування вміння визначати запит клієнта, формулювати мету та планувати послідовність коучингової роботи;
- формування здатності добирати, обґрунтовувати й адаптувати коучингові підходи, моделі та техніки відповідно до конкретної професійної ситуації;
- розвиток уміння оцінювати результативність коучингової взаємодії та визначати подальші професійні дії;
- формування здатності визначати професійні межі коучингу та розпізнавати ситуації, що потребують психологічного консультування, психотерапії, психодіагностики або перенаправлення до іншого фахівця;
- розвиток здатності аналізувати етичні дилеми та діяти відповідно до професійних етичних принципів.

Здобувачі вищої освіти повинні знати

- етичні норми та стандарти коучингової діяльності;
- теоретичні засади, принципи та основні моделі коучингу;
- основні інструменти та техніки застосування коучингу;
- можливості, обмеження та межі застосування коучингових методів;
- особливості використання технік коучингу з різними групами клієнтів;
- етапи коучингового процесу;

- принципи коучингу;
- методику формулювання запитань у коучинговому процесі;
- критерії оцінювання результативності коучингової роботи;
- відмінності між коучингом, психологічним консультуванням, психотерапією та психодіагностикою.

Здобувачі вищої освіти повинні вміти

- визначати запит клієнта та формулювати мету коучингової взаємодії;
- застосовувати коучингові тактики та підходи;
- планувати та логічно реалізовувати основні етапи коучингового процесу;
- використовувати техніки рівневого слухання у коучинговій комунікації;
- добирати й обґрунтовувати відповідні моделі, методи та техніки коучингу;
- адаптувати коучинговий інструментарій до конкретної професійної ситуації;
- розкривати потенціал клієнта, сприяти розвитку його професійних та особистісних якостей;
- сприяти розвитку нових навичок та пошуку особистісних ресурсів клієнта;
- створювати конструктивні та етичні умови для коучингової взаємодії в системі «коуч – клієнт»;
- оцінювати результативність коучингової взаємодії;
- визначати межі власної професійної компетентності та за потреби обґрунтовувати перенаправлення клієнта до іншого фахівця.

Компетентності та програмні результати навчання, формуванню яких сприяє вивчення навчальної дисципліни «Психологія коучингу». Шифри та формулювання компетентностей і програмних результатів навчання наведено відповідно до ОПП «Практична психологія» другого (магістерського) рівня вищої освіти, введеної в дію у 2025 році, у редакції 2026 року для вступу 2026 року.

Шифр та назва компетентності	Шифр та назва програмних результатів навчання
ІК. Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.	**ПР5.** Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. **ЗК4.** Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми. **ЗК6.** Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). **СК3.** Здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності. **СК4**. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік. **СК8.** Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію. **СК9.** Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.	**ПР8.** Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації. **ПР9.** Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності. **ПР11.** Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Курс	**1**		
Семестр	**1**		
Кількість кредитів ЄКТС	**3**		
Аудиторні навчальні заняття		**денна форма**	**заочна форма**
	лекції	**14 г**	**4** г
	практичні	**16 г**	**4** г
Самостійна робота	Самостійна робота	**60 г**	**82** г
Форма підсумкового контролю	Екзамен		

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни:

Пререквізити	Постреквізити
Загальні знання та вміння, сформовані на попередньому рівні вищої освіти; базові навички комунікації та рефлексії.	Групові методи роботи в діяльності практичного психолога, Напрямки сучасної психотерапії Виробнича практика (консультативна) Виробнича практика

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Перелік тем лекційного матеріалу

Змістовий модуль І. Коучингова компетентність. Техніки та інструменти коучингу

Тема 1. Філософія коучингу. Ключові та професійні компетентності у коучингу (4 год)

Сутність коучингу. Етичний зміст коучингу. Конфіденційність, інформування клієнта, професійна відповідальність, конфлікт інтересів, межі впливу та дотримання прав клієнта. Цілі і завдання коучингу у партнерській взаємодії. Принципи коучингу. Роль коучингу у розвитку здатності особистості до самоуправління, усвідомленого цілепокладання та досягнення професійних результатів. Етапи і фази коучингу. Досвід закордонних країн використання технології коучингу у розвитку професійної компетентності та кар'єрі. Ключові та професійні компетентності у коучингу. Ключові компетентності у коучинговій взаємодії: встановлення контакту, прозорість дій, навички відповідальності. Професійні компетентності у коучинговій взаємодії: вміння слухати, спостерігати, розрізняти, моделювати, рефлексувати.

Питання для самостійного вивчення. Кодекс етики International Coaching Federation (ICF) та його застосування для вирішення етичних дилем в організаційному коучингу. Професійна філософія коуча. Історичні аспекти становлення коучингу як окремої галузі в психології **[2], [3], [6], [8].**

Тема 2. Аналіз запиту та моделювання коучингової взаємодії (2 год)

Уточнення історії, контексту та умов виникнення запиту клієнта. Аналіз актуальної ситуації, ресурсів, потреб і очікувань клієнта на початку коучингової взаємодії. Аналіз чинників, що можуть підтримувати неефективні моделі поведінки та перешкоджати змінам. Техніки розширення перспективи клієнта, дослідження альтернатив і формування нових способів бачення ситуації. Вербальні інструменти коучингу: питання, зворотний зв'язок, виклики, ідеї, підтримувальні висловлювання. Моделі аналізу запиту та ресурсів клієнта у коучинговій взаємодії. Психологічні умови розвитку коучингової компетентності в управлінні колективом. Стилі управління за Іцхаком Адізесом. Техніка «Вікно Джогарі». Алгоритм збереження позитивних змін. Досягнення консенсусу у взаємовідносинах партнерів за допомогою коучингу. Використання інструментів оцінювання та самоаналізу в коучинговій практиці.

Критичний аналіз наукової обґрунтованості, можливостей і обмежень інструментів типологізації та оцінювання особистісних і поведінкових характеристик, зокрема MBTI, DISC та інших подібних методик. Логічні рівні Р. Ділтса як модель структурування та осмислення запиту клієнта.

Питання для самостійного вивчення. Поняття про рівні слухання клієнта в коучинговому процесі. Техніка вербального віддзеркалення під час аналізу запиту та коучингової взаємодії. Знаходження в коуч-позиції, або «мета-позиції», в коучинговому процесі **[3], [6], [7], [8].**

Тема 3. Базові моделі коучингової взаємодії. Перевірка результатів коучингової взаємодії (2 год)

Створення середовища безпеки й підтримки, забезпечення поваги і довіри у коучинговій взаємодії соціальних партнерів. Роль інтуїції у коучингу. Ефективні моделі коучингу у партнерській взаємодії. Техніки «Колесо життя», «Коучингове колесо», «Шкалування». Алгоритм розширення зони комфорту. Базові моделі коучингу: «Т», «GROW». Ефективні моделі професійного коучингу: «Реальність – дія», «Пташка». Пошук «Сліпої плями». Алгоритм прийняття ефективних рішень. Розроблення і дотримання ефективного плану досягнення результатів у коучинговій взаємодії План підготовки та проведення коуч-сесії. Укладання коучингової угоди. Здатність інтегрувати і оцінювати джерела інформації. Створення умов безперервного навчання за допомогою коучингу. Розробка і дотримання ефективного плану досягнення результатів професійної діяльності суб’єкта партнерської взаємодії. Проведення класичної коуч-сесії. Базова модель коучингової взаємодії «Правильна дія». Позитивний результат коучингової взаємодії. Техніка «Декартові координати». Секрети успішного проведення педагогічної коуч-сесії. Коучингові помилки.

Питання для самостійного вивчення. Особливості використання техніки SMART у процесі визначення мети клієнта в процесі коучингу. Критерії оцінювання ефективності коучингу. Суб’єкти оцінювання ефективності коучингу **[2], [3], [5], [6].**

Тема 4. Техніки постановки запитань у коучинговому процесі (2 год)

Моделі постановки запитань у коучинговому процесі за Тоні Столцфузом. Види запитань у коучингу: питання-криголами, сутнісні питання, відкриті-закриті питання, питання-інтерпретація, риторичні питання. Техніки

переривання клієнта: помилки та правила. Техніки формулювання запиту клієнта та вивчення його ресурсу. Типи коучингових “розмов”. Поняття динамічності “зони комфорту” у коучингу”. Зона потенційних можливостей клієнта у коучингу. Емоційні реакції клієнта на відкладання і відповідальність у коучингу. Ланцюжок демотивації. Запитання коуча у роботі з клієнтом за моделлю ABCD у процесі «Від ситуації до дії». Мотивація до змін як основа коучингового процесу.

Питання для самостійного вивчення. Програма виходу із зони комфорту (ЗОРРО). Сутність поняття: опір внутрішнім змінам. Роль емоцій під час коучингового процесу. Порівняльна характеристика понять: лінь і прокрастинація [2], [3], [6], [7].

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності.

Тема 5. Види коуч-діяльності у соціальній взаємодії та саморозвитку (2 год)

Професійні межі коучингової взаємодії. Критерії розмежування коучингу, психологічного консультування та психотерапії. Ознаки ситуацій, у яких коучинг є недостатнім або недоцільним. Підстави та алгоритм перенаправлення клієнта до іншого фахівця. Особливості лайф-коучингу. Відмінності лайф-коучингу від психотерапії. Методологія бізнес-коучингу. Психологічні стратегії в персональному коучингу. Особливості педагогічного коучингу. Управлінський коучинг. Методологія системного коучингу в організації. Стратегія в корпоративному коучингу. “Модель узгодження” Надлера-Тушмана, модель 7С. Коучинг керівників та перших осіб. Кар’єрний коучинг. Основні моделі командного коучингу. Коучинг проектних та віртуальних команд.

Питання для самостійного вивчення. Імпровізація в коучинговому процесі: помилки та користь. Оцінка ефективності командного коучингу. Самооцінка ефективності процесів коучингу [1], [2], [4], [6], [8].

Тема 6. Професійне позиціонування коуча та розвиток професійної практики (2 год)

Основні переваги персонального бренду. Особливості створення персонального бренду коуча. Формула особистого бренду: професійні ролі, соціальні ролі, особистість, комунікація. Складові особистого бренду коуча. Стратегія персонального бренду. Визначення “майданчиків комунікації” в процесі просування особистого бренду. Самопрезентація: особливості,

компетентності, навички. Техніка сторітелінгу в процесі просування особистого бренду коуча.

*Питання для самостійного вивчення. П*рофесійне позиціонування коуча. Етичні принципи самопрезентації та професійної комунікації. Межі професійної компетентності. Безперервний професійний розвиток і профілактика професійного виснаження [1], [3], [6], [7].

Зміст практичних занять

Змістовий модуль І. Коучингова компетентність. Техніки та інструменти коучингу

Тема 1. Філософія коучингу. Ключові та професійні компетентності у коучингу (4 год)

Сутність, цілі та завдання коучингу. Принципи коучингової взаємодії та відповідальність клієнта за прийняті рішення і результати. Суб'єкт-суб'єктна позиція у коучингу. Принцип ресурсності клієнта та його вплив на професійну позицію коуча. Принципи коучингового мислення в межах Еріксонівського підходу. Відмінності між коучингом, психологічним консультуванням, психотерапією, менторингом і консалтингом. Професійні межі коучингової взаємодії та підстави для перенаправлення клієнта до іншого фахівця. Етичні дилеми у коучинговій практиці. Конфіденційність, інформування клієнта, конфлікт інтересів і професійна відповідальність.

Ключові та професійні компетентності коуча. Професійні стандарти ICF. Ключові компетентності ICF відповідно до моделі 2025 року та їх поведінкові індикатори. Відмінність між порадою, інтерпретацією та професійним спостереженням у коучингу. Формування та узгодження коучингової угоди. Визначення запиту, очікувань і відповідальності сторін. Рівні слухання у коучинговій взаємодії. Особливості слухання змісту, емоцій, цінностей і смислів клієнта.

Завдання для самостійної роботи. Опрацюйте чинну модель компетентностей International Coaching Federation та підготуйте порівняльну таблицю, у якій відобразіть основні відмінності між попередньою моделлю компетентностей ICF 2019 р. та редакцією 2025 р. Визначте, які зміни відбулися у трактуванні професійної позиції коуча, етики, партнерства з клієнтом, активного слухання та сприяння розвитку клієнта. Сформулюйте короткий висновок щодо значення цих змін для сучасної коучингової практики.

Тема 2. Аналіз запиту та моделювання коучингової взаємодії (2 год)

Уточнення історії, контексту та умов виникнення запиту клієнта. Аналіз актуальної ситуації, ресурсів, потреб і очікувань клієнта на початку коучингової взаємодії. Аналіз чинників, що можуть підтримувати неефективні моделі поведінки та перешкоджати змінам. Техніки розширення перспективи клієнта, дослідження альтернатив і формування нових способів бачення ситуації. Вербальні інструменти коучингу: питання, зворотний зв'язок, виклики, ідеї, підтримувальні висловлювання. Моделі аналізу запиту та ресурсів клієнта у коучинговій взаємодії. Психологічні умови розвитку коучингової компетентності в управлінні колективом. Стилі управління за Іцхаком Адізесом. Техніка «Вікно Джогарі». Алгоритм збереження позитивних змін. Досягнення консенсусу у взаємовідносинах партнерів за допомогою коучингу. Використання інструментів оцінювання та самоаналізу в коучинговій практиці. Критичний аналіз наукової обґрунтованості, можливостей і обмежень інструментів типологізації та оцінювання особистісних і поведінкових характеристик, зокрема MBTI, DISC та інших подібних методик. Логічні рівні Р. Ділтса як модель структурування та осмислення запиту клієнта.

Завдання для самостійної роботи. Робота з практичним кейсом. Клієнт — топменеджер, який скаржиться на вигорання. Він хоче «більше енергії», але при цьому відмовляється делегувати завдання, бо «ніхто не зробить краще за нього».

1. *Сформулюйте 5 уточнювальних коучингових запитань, спрямованих на аналіз запиту, ресурсів і чинників, що можуть підтримувати актуальну модель поведінки клієнта.*
2. *Обґрунтуйте доцільний первинний фокус коучингової роботи: організація діяльності, переконання щодо контролю чи інший аспект ситуації.*
3. *Запропонуйте метафору або інший коучинговий інструмент, який може допомогти клієнту осмислити його поточну модель поведінки, та коротко обґрунтуйте доцільність його використання.*
4. *Визначте, які ознаки в цьому кейсі можуть свідчити про необхідність виходу за межі коучингової взаємодії та перенаправлення клієнта до іншого фахівця.*

Тема 3. Базові моделі коучингової взаємодії. Перевірка результатів коучингової взаємодії (4 год)

Поняття суб'єкт-суб'єктних відносин. Ризики «рятівництва» (за трикутником Карпмана) у професійній діяльності коуча. Як відсутність чіткого запиту впливає на відповідальність клієнта за результат. Створення середовища безпеки і підтримки, забезпечення поваги і довіри у коучинговій взаємодії соціальних партнерів. Роль інтуїції у коучингу. Ефективні моделі коучингу у партнерській взаємодії. Техніки «Колесо життя», «Коучингове колесо», «Шкалування». Алгоритм розширення зони комфорту. Базові моделі коучингу: «Т», «GROW». Ефективні моделі професійного коучингу: «Реальність – дія», «Пташка». Пошук «Сліпої плями». Алгоритм прийняття ефективних рішень. Розроблення і дотримання ефективного плану досягнення результатів у коучинговій взаємодії План підготовки та проведення коуч-сесії. Укладання коучингової угоди. Здатність інтегрувати і оцінювати джерела інформації. Створення умов безперервного навчання за допомогою коучингу. Розробка і дотримання ефективного плану досягнення результатів професійної діяльності суб’єкта партнерської взаємодії. Проведення класичної коуч-сесії. Базова модель коучингової взаємодії «Правильна дія». Позитивний результат коучингової взаємодії. Техніка «Декартові координати». Чинники результативного проведення коуч-сесії. Типові помилки у коучинговій взаємодії. Коучингові помилки.

Завдання для самостійної роботи. 1. Опанувати інструмент суб'єктивного оцінювання результату. Використовуючи техніку «Шкалювання» (від 1 до 10), проведіть перевірку результату в наступному кейсі:

Клієнт на початку сесії оцінював свою готовність до розмови з керівником на 3 бали. В кінці сесії він каже: «Ну, тепер мені трохи спокійніше».

На основі кейсу дайте письмову відповідь на наступні запитання: Які 2-3 уточнювальні запитання потрібно поставити, щоб оцифрувати цей «спокій» та перевірити стійкість результату?

2. Розробіть структуру коучингової інтервенції відповідно до запропонованого запиту клієнта. Визначте мету, послідовність етапів коучингової роботи, доцільні методи і техніки та критерії оцінювання її результативності. Обґрунтуйте запропоновані професійні рішення.

Тема 4. Техніки постановки запитань у коучинговому процесі (2 год)

Моделі постановки запитань у коучинговому процесі за Тоні Столцфузом. Особливості формулювання різних типів запитань та їх вплив на спрямування

рефлексії клієнта. Роль паузи та тиші як комунікативних прийомів у коучинговій взаємодії. Відкриті та закриті запитання у коучинговій взаємодії: функції, можливості, обмеження та доцільність застосування відповідно до мети комунікації. Види запитань у коучингу: питання-криголами, сутнісні питання, відкриті-закриті питання, питання-інтерпретація, риторичні питання. Техніки переривання клієнта: помилки та правила. Техніки формулювання запиту клієнта та вивчення його ресурсу. Типи коучингових "розмов". Поняття динамічності "зони комфорту" у коучингу". Зона потенційних можливостей клієнта у коучингу. Емоційні реакції клієнта на відкладання дій та прийняття відповідальності. Ланцюжок демотивації. Запитання коуча у роботі з клієнтом по моделі ABCD у процесі «Від ситуації до дії». Мотивація до змін та підтримання відповідальності клієнта у коучинговому процесі.

Завдання для самостійної роботи. Прослухати будь-яке інтерв'ю відомої особистості (на YouTube) і виписати 5 запитань журналіста, які були закритими або маніпулятивними. Переписати їх у стилі професійного коучингу. Результати оформити у вигляді аналітичного звіту.

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності.

Тема 5. Види коуч-діяльності у соціальній взаємодії та саморозвитку (2 год)

Зміст рівнів слухання за С. Вітворт (поверхневе, фокусоване, глобальне). Психологічні та комунікативні чинники встановлення контакту, довіри й рапорту у коучинговій взаємодії. Відмінність професійного контакту в коучингу від звичайної дружньої симпатії. Внутрішні фільтри коуча (оцінювання, порівняння, автобіографічна пам'ять) та їх вплив на сприйняття й розуміння запиту клієнта. Поняття метаповідомлення клієнта. Аналіз вербальних і невербальних проявів клієнта, можливих проявів неконгруентності та етичні обмеження їх інтерпретації. Етичні межі глибокого слухання та повага до особистих кордонів клієнта.

Завдання для самостійної роботи. 1. Складіть «Чек-лист присутності коуча», який би включав 5 ознак того, що коуч перебуває в ефективному коучинговому контакті з клієнтом, і 5 «тривожних сигналів», які свідчать про втрату контакту.

2. Проаналізуйте професійний кейс. Клієнт звертається із запитом щодо кар'єрного розвитку, однак у процесі взаємодії повідомляє про тривале емоційне виснаження, порушення сну, втрату інтересу до звичної діяльності

та труднощі у виконанні повсякденних обов'язків. Визначте, які аспекти запиту можуть залишатися в межах коучингової роботи, а які потребують звернення до іншого фахівця. Обґрунтуйте професійне рішення коуча, можливі межі подальшої взаємодії та спосіб коректного перенаправлення клієнта з дотриманням етичних принципів і конфіденційності.

Тема 6. Професійне позиціонування коуча та розвиток професійної практики (2 год)

Професійне позиціонування коуча та визначення сфери професійної спеціалізації. Вибір цільової аудиторії та напрямів коучингової практики відповідно до професійної компетентності й досвіду. Персональний бренд коуча: професійні ролі, цінності, компетентності та особливості професійної комунікації. Етичні принципи самопрезентації та представлення професійних послуг. Межі професійної компетентності та відповідальності коуча. Професійна репутація та підтримання довіри у взаємодії з клієнтами. Особливості професійної комунікації в онлайн- і офлайн-середовищі. Самопрезентація та сторітелінг як інструменти професійної комунікації. Безперервний професійний розвиток коуча, підвищення кваліфікації, супервізія та інтервізія. Профілактика професійного виснаження та підтримання професійної ефективності.

Завдання для самостійної роботи. 1. Визначте 5 складників вашого життєвого, навчального та професійного досвіду, які можуть бути ресурсом у коучинговій практиці. Для кожного вкажіть, як саме він може проявлятися у взаємодії з клієнтом.

2. Визначте 3 обмеження або зони професійного розвитку, зокрема прояви феномену самозванця (P. Clance, S. Imes), та їх можливий вплив на коучингову взаємодію (рятівництво, надмірна директивність, уникання складних запитів).

3. Сформулюйте план професійного розвитку: напрями навчання, супервізія чи інтервізія, етичні принципи самопрезентації, межі запитів, з якими ви готові працювати.

Обсяг — до 2 сторінок. Робота оцінюється за критеріями самостійної роботи.

Перелік тем лекцій для аудиторної роботи для заочної форми навчання

Змістовий модуль І. Коучингова компетентність. Техніки та інструменти коучингу

Тема 1. Філософія коучингу. Ключові та професійні компетентності у коучингу (2 год)

Сутність коучингу. Етичний зміст коучингу. Цілі і завдання коучингу у партнерській взаємодії. Принципи коучингу. Роль коучингу у розвитку здатності особистості до самоуправління, усвідомленого цілепокладання та досягнення професійних результатів. Етапи і фази коучингу. Досвід закордонних країн використання технології коучингу у розвитку професійної компетентності та кар'єрі. Ключові та професійні компетентності у коучингу. Ключові компетентності у коучинговій взаємодії: встановлення контакту, прозорість дій, навички відповідальності. Професійні компетентності у коучинговій взаємодії: вміння слухати, спостерігати, розрізняти, моделювати, рефлексувати.

Питання для самостійного вивчення. Кодекс Етики професійного коучингу ICF та його застосування для вирішення етичних дилем в організаційному коучингу. Професійна філософія коуча. Історичні аспекти становлення та розвитку коучингу як напряму професійної практики **[5], [6], [7], [8].**

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності

Тема 5. Види коуч-діяльності у соціальній взаємодії та саморозвитку (2 год)

Особливості лайф-коучингу. Відмінності лайф-коучингу від психотерапії. Методологія бізнес-коучингу. Психологічні стратегії в персональному коучингу. Особливості педагогічного коучингу. Управлінський коучинг. Методологія системного коучингу в організації. Стратегія в корпоративному коучингу. "Модель узгодження" Надлера-Тушмана, модель 7С. Коучинг керівників та перших осіб. Кар'єрний коучинг. Основні моделі командного коучингу. Коучинг проектних та віртуальних команд.

Питання для самостійного вивчення. Імпровізація в коучинговому процесі: помилки та користь. Оцінка ефективності командного коучингу. Самооцінка ефективності процесів коучингу. **[3], [7], [10].**

Теми лекцій для самостійного опрацювання здобувачами заочної форми навчання

Змістовий модуль І. Коучингова компетентність. Техніки та інструменти коучингу

Тема 2. Аналіз запиту та моделювання коучингової взаємодії

Тема 3. Базові моделі коучингової взаємодії. Перевірка результатів коучингової взаємодії

Тема 4. Техніки постановки запитань у коучинговому процесі

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності.

Тема 6. Професійне позиціонування коуча та розвиток професійної практики.

Теми практичних занять винесені на аудиторну роботу для здобувачів заочної форми навчання

Змістовий модуль І. Коучингова компетентність. Техніки та інструменти коучингу

Тема 2-3. Аналіз запиту та моделювання коучингової взаємодії. Базові моделі коучингової взаємодії. Перевірка результатів коучингової взаємодії. (2 г.)

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності.

Тема 5. Види коуч-діяльності у соціальній взаємодії та саморозвитку (2 год)

Теми практичних занять винесені для самостійного опрацювання здобувачами заочної форми навчання

Змістовий модуль І. Коучингова компетентність. Техніки та інструменти коучингу

Тема 1. Філософія коучингу. Ключові та професійні компетентності у коучингу

Тема 4. Техніки постановки запитань у коучинговому процесі

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності.

Тема 6. Професійне позиціонування коуча та розвиток професійної практики.

Розподіл годин, виділених на вивчення дисципліни «Психологія коучингу»

Найменування видів робіт	Розподіл годин	
	денна форма	**заочна форма**
Самостійна робота, год, у т.ч.:	**60**	**82**
Опрацювання матеріалу, викладеного на лекціях	16	10
Підготовка до практичних занять та контрольних заходів	21	8
Підготовка до поточного контролю	6	10
Опрацювання матеріалу, винесеного на самостійне вивчення	17	54

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

Для вивчення дисципліни необхідні:

1. навчальна аудиторія з можливістю організації роботи в парах і малих групах;
2. комп'ютер та мультимедійне обладнання;
3. доступ до мережі Інтернет і системи дистанційного навчання Moodle;
4. доступ до рекомендованих нормативних, наукових і методичних електронних ресурсів.

ПОЛІТИКА КУРСУ

1) щодо системи поточного і підсумкового контролю

Організація поточного та підсумкового семестрового контролю знань студентів, проведення практик та атестації, переведення показників академічної успішності за 100-бальною шкалою в систему оцінок за національною шкалою здійснюється згідно з "Положенням про систему поточного і підсумкового контролю, оцінювання знань та визначення рейтингу здобувачів освіти". Ознайомитись з документом можна за покликанням.

2) щодо оскарження результатів контрольних заходів

Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження оцін дисципліни отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснює відповідно до «Положення про політику та врегулювання конфлікт ситуацій». Ознайомитись з документом можна за покликанням.

3) щодо відпрацювання пропущених занять

Згідно "Положення про організацію освітнього процесу" здобувач допускається до семестрового контролю з конкретної навчальної дисципліни (семестрового екзамену, диференційованого заліку), якщо він виконав усі види робіт, передбачені на семестр навчальним планом та силабусом/робочою програмою навчальної дисципліни, підтвердив опанування на мінімальному рівні результатів навчання (отримав ≥35 бали), відпрацював визначені індивідуальним навчальним планом всі лекційні, практичні, семінарські та лабораторні заняття, на яких він був відсутній. Ознайомитись з документом можна за покликанням.

4) щодо дотримання академічної доброчесності

"Положення про систему забезпечення академічної доброчесності" закріплює моральні принципи, норми та правила етичної поведінки, позитивного, сприятливого, доброчесного освітнього і наукового середовища, професійної діяльності та професійного спілкування спільноти Університету, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання. Ознайомитись з документом можна за покликанням.

5) щодо використання штучного інтелекту

"Політика використання штучного інтелекту" визначає політику щодо використання технічних засобів на основі штучного інтелекту в освітньому процесі. Ознайомитись з документом можна за покликанням. "Положення про систему забезпечення академічної доброчесності" містить рекомендації щодо використання в академічних текстах генераторів на основі штучного інтелекту. Ознайомитись з документом можна за покликанням.

6) щодо використання технічних засобів в аудиторії та правила комунікації

Використання мобільних телефонів, планшетів та інших гаджетів під час лекційних та практичних занять дозволяється виключно у навчальних цілях (для уточнення певних даних, перевірки правопису, отримання довідкової інформації тощо). На гаджетах повинен бути активований режим «без звуку» до початку заняття. Під час занять заборонено надсилання текстових повідомлень, прослуховування музики, перевірка

електронної пошти, соціальних мереж тощо. Під час виконання заходів контролю використання гаджетів заборонено (за винятком, коли це передбачено умовами його проведення). У разі порушення цієї заборони результат анульовується без права перескладання. Ознайомитись з відповідним документом можна за посиланням.
Комунікація відбувається через електронну пошту і сторінку дисципліни в Moodle.

7) щодо визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти

Процедури визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти визначаються «Положенням про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та / або інформальної освіти». Ознайомитись з документом можна за покликанням.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Під час вивчення дисципліни застосовуються проблемно-пошукові, аналітичні, інтерактивні та практикоорієнтовані методи навчання, спрямовані на критичне опрацювання наукової інформації, аналіз чинників успішної коучингової взаємодії, обґрунтований добір доказових підходів та інструментів, проєктування коуч-сесій, адаптацію методів до конкретних професійних ситуацій, а також усвідомлення етичних вимог і меж фахової компетентності.

Програмний результат навчання	Методи навчання	Методи оцінювання
ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.	кейс-метод; метод моделювання професійних ситуацій; рефлексивний метод, дискусії, проблемний метод	практичний контроль; письмовий контроль, усний контроль
ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.	кейс-метод; проблемний метод; дискусійний метод; метод моделювання професійних ситуацій; рефлексивний метод	усний контроль; письмовий контроль; практичний контроль, взаємоконтроль

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.	дискусія; метод моделювання, проблемний метод	письмовий контроль; усний контроль
ПР11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.	проблемно-пошуковий метод; інформаційно-пошуковий метод, дискусія	практичний контроль; письмовий контроль, усний контроль

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Вид	**Зміст**	**% від загальної оцінки**	**Бал**	
			min	**max**
Поточні контрольні заходи	Аудиторна робота (відповіді на практичних, самостійна робота)	60	35	60
Підсумкові контрольні заходи	Екзамен	40	25	40
Всього:	-	100	60	100

Процедура проведення контрольних заходів, а саме поточного контролю знань протягом семестру та підсумкового семестрового контролю, регулюється «Положенням про систему поточного та підсумкового контролю оцінювання знань та визначення рейтингу студентів», яке розміщено на сайті університету в розділі «Публічна інформація»: https://ukd.edu.ua/node/1149

Поточний контроль проводиться викладачами під час практичних занять, а також при виконанні самостійної роботи. Основна мета поточного контролю – забезпечення зворотного зв’язку між викладачами та студентами в процесі навчання,

забезпечення управління навчальною мотивацією студентів. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи. Форми оцінювання поточної навчальної діяльності стандартизовані та включають контроль теоретичної та практичної підготовки. Поточний контроль проводитися у формі усного опитування, виконання письмових завдань, виступів здобувачів, участі їх у дискусіях, представлення презентації на практичних заняттях, а також виконання самостійних робіт протягом семестру.

Фіксація поточного контролю здійснюється в «Електронному журналі обліку успішності академічної групи» (далі – Журнал) на підставі чотирибальної шкали – «2»; «3»; «4»; «5». У разі відсутності здобувача на практичному занятті виставляють «н». За результатами поточного контролю у Журналі автоматично обчислюють підсумкову оцінку та здійснюють підрахунок пропущених занять. «Усереднену» оцінку переводять у 100-бальну шкалу.

Усі пропущені заняття, а також негативні оцінки здобувачі денної форми навчання зобов'язані відпрацювати **впродовж трьох наступних тижнів**. Відпрацьоване лекційне заняття в електронному журналі позначається літерою «в». У разі недотримання цієї норми, замість «н» у журналі в графі практичних занять буде виставлено «0» (нуль балів) без права перескладання.

Здобувачі денної форми навчання повинні мати оцінки з **не менше 50% аудиторних занять**. Для здобувачів денної та заочної форми навчання передбачена обов'язкова самостійна робота, яка враховується в поточному контролі, і оцінка виставляється в журналі.

До підсумкового контролю допускають здобувачів, які за результатами поточного контролю отримали **35 балів і більше**. Здобувачі, що отримали **34 бали й менше**, не складають підсумкового контролю. На підставі укладання додаткового договору вони повторно вивчають дисципліну впродовж наступного семестру.

Під час оцінювання відповіді та виконання завдань на практичному занятті враховуються:

- правильність розуміння принципів, моделей і технік коучингу, коректність використання професійної термінології.
- здатність визначати запит клієнта, мету коучингової взаємодії, ключові чинники ситуації та можливі обмеження.
- доцільність вибору коучингового підходу, моделі, техніки чи інструменту відповідно до конкретної ситуації.
- здатність вибудовувати послідовність коучингової роботи, пояснювати запропоновані дії та формулювати обґрунтовані висновки.
- самостійність виконання завдання, дотримання етичних принципів, конфіденційності, партнерської позиції та меж професійної компетентності.

Деталізовані критерії оцінювання відповіді здобувачів на практичному занятті:

Кількість балів	**Характеристика**
5 балів	Здобувач(ка) демонструє ґрунтовне розуміння принципів, моделей і технік коучингу, коректно використовує професійну термінологію. Правильно визначає запит клієнта та мету коучингової взаємодії, ураховує ключові чинники ситуації й можливі обмеження. Обґрунтовано добирає відповідний підхід, модель, техніку чи інструмент, логічно вибудовує послідовність роботи та аргументує запропоновані дії. Дотримується етичних принципів, партнерської позиції та меж професійної компетентності.
4 бали	Здобувач(ка) правильно розуміє основні теоретичні й методичні засади коучингу, загалом коректно визначає запит і мету роботи та добирає відповідні методи і техніки. Запропонована логіка коучингової взаємодії є послідовною, однак окремі рішення або висновки обґрунтовано недостатньо повно. Професійно-етичні вимоги загалом дотримано.
3 бали	Здобувач(ка) демонструє базове розуміння навчального матеріалу, однак аналіз професійної ситуації є неповним. Запит, мету або ключові чинники ситуації визначено частково, вибір коучингових технік чи інструментів обґрунтовано недостатньо. Послідовність роботи окреслена загалом, але містить логічні прогалини. Етичні та професійні межі враховано частково.

2 бали	Здобувач(ка) демонструє фрагментарне розуміння матеріалу, допускає істотні помилки у визначенні запиту, мети коучингової взаємодії або доборі методів і технік. Запропоновані професійні дії є недостатньо обґрунтованими або непослідовними. Етичні принципи, партнерська позиція та межі професійної компетентності враховано недостатньо.

Критерії оцінювання самостійної роботи:

Під час оцінювання самостійної роботи враховуються:

- повнота та правильність виконання завдання.
- розуміння теоретичних і методичних засад психології коучингу.
- здатність аналізувати професійну ситуацію та застосовувати теоретичні знання до практичних завдань.
- обґрунтованість вибору коучингових підходів, моделей, технік та запропонованих професійних рішень.
- самостійність, логічність, структурованість роботи, дотримання етичних принципів і меж професійної компетентності.

Деталізовані критерії оцінювання самостійної роботи здобувачів:

Кількість балів	Опис критерію
5 балів	Завдання виконано повністю, самостійно та відповідно до поставленої мети. Здобувач(ка) демонструє ґрунтовне розуміння матеріалу з психології коучингу, коректно аналізує професійну ситуацію, обґрунтовано добирає відповідний коучинговий підхід, модель, техніку чи інструмент, логічно вибудовує професійне рішення та формулює аргументовані висновки. Ураховано етичні принципи, особливості ситуації та межі професійної компетентності. Робота логічно структурована й відповідає встановленим вимогам.
4 бали	Завдання виконано переважно повністю та самостійно. Здобувач(ка) демонструє достатнє розуміння матеріалу, загалом коректно аналізує професійну ситуацію та обґрунтовує вибір коучингових методів і технік. Запропоноване рішення є логічним, однак окремі аспекти розкрито недостатньо повно або допущено незначні неточності. Етичні вимоги та межі професійної компетентності загалом враховано.
3 бали	Завдання виконано частково або з окремими суттєвими недоліками. Здобувач(ка) демонструє базове розуміння матеріалу, однак аналіз професійної ситуації є неповним, вибір коучингового підходу, моделі чи техніки обґрунтовано частково. У запропонованому рішенні або висновках наявні неточності, окремі етичні аспекти чи професійні обмеження враховано недостатньо.

2 бали	Завдання виконано фрагментарно або не повністю відповідає поставленим вимогам. Здобувач(ка) демонструє поверхове розуміння матеріалу, допускає істотні помилки під час аналізу ситуації, вибору коучингового інструментарію або формулювання професійного рішення. Висновки недостатньо обґрунтовані, етичні принципи та межі професійної компетентності враховано неповно.
0 балів	Завдання не виконано або подана робота не дає можливості встановити розуміння матеріалу та досягнення передбачених результатів навчання.

Підсумковий контроль знань у формі екзамену проводиться у вигляді письмової роботи. За результатами екзамену здобувач може отримати максимум 40 балів. Екзаменаційна робота передбачає виконання одного завдання теоретичного характеру та двох практичних професійно-орієнтованих завдань (кейсів) упродовж 1 години 20 хвилин. Теоретичне завдання оцінюється максимально у 20 балів, кожне практичне завдання — у 10 балів.

Підсумковий контроль знань (екзамен) проводять у формі письмової роботи у відповідних аудиторіях закладу вищої освіти (або в окремих випадках – дистанційно) з використанням платформи Moodle. Для заочної форми навчання підсумковий контроль знань проводять з використанням платформи Moodle.

Студенти, які під час підсумкового контролю отримали 24 бали і менше, вважаються такими, що не склали екзамен і повинні йти на перескладання.

Критерії оцінювання екзаменаційного питання теоретичного характеру

Під час оцінювання екзаменаційного питання теоретичного характеру враховуються:

- повнота та правильність розкриття змісту питання – до 5 балів;
- коректність використання понять, теоретичних положень, моделей і підходів психології коучингу – до 4 балів;
- розуміння психологічних засад, принципів, механізмів і меж застосування коучингу – до 4 балів;

- здатність аналізувати й порівнювати коучингові підходи, встановлювати зв’язки між психологічними явищами та процесами, що лежать в основі коучингової взаємодії, – до 3 балів;
- наукова обґрунтованість відповіді та коректність співвіднесення теоретичних положень із професійною практикою – до 2 балів;
- логічність, послідовність, самостійність та аргументованість викладу – до 2 балів.

Деталізовані критерії оцінювання відповіді на екзаменаційне питання теоретичного характеру

Оцінка	**Критерії**
18–20 балів	Здобувач(ка) повно, правильно й аргументовано розкриває зміст питання, вільно та коректно використовує понятійний апарат психології коучингу, теоретичні підходи, моделі та принципи коучингової взаємодії. Демонструє глибоке розуміння психологічних механізмів коучингу, його можливостей і професійних меж, уміє аналізувати та порівнювати різні підходи, встановлювати зв’язки між теоретичними положеннями та практикою коучингової роботи. Відповідь є науково обґрунтованою, логічною, послідовною, самостійною й аргументованою.
15–17 балів	Здобувач(ка) правильно розкриває основний зміст питання, коректно використовує понятійний апарат, характеризує основні теоретичні підходи, моделі та принципи психології коучингу. Демонструє достатнє розуміння психологічних засад і механізмів коучингової взаємодії, однак окремі аспекти розкрито недостатньо повно або не повністю показано їх зв’язок із практикою. Відповідь загалом логічна та аргументована, містить незначні неточності, які не спотворюють її змісту.

11–14 балів	Здобувач(ка) демонструє загальне розуміння питання та відтворює основні теоретичні положення, проте відповідь є неповною або переважно описовою. Наявні окремі неточності у використанні понять, характеристиці теоретичних підходів, моделей чи принципів коучингу. Аналіз і порівняння підходів розгорнуті недостатньо, зв'язок теоретичних положень із практикою коучингової взаємодії простежується частково. Висновки аргументовані неповною мірою.
6–10 балів	Здобувач(ка) розкриває питання фрагментарно, демонструє поверхове розуміння теоретичних основ психології коучингу. Допускає суттєві помилки у використанні понять, поясненні моделей, принципів або психологічних механізмів коучингової взаємодії. Недостатньо розуміє можливості та межі застосування коучингу, зв'язок теоретичних положень із практикою встановлює неповно або некоректно. Відповідь недостатньо послідовна й аргументована.
0–5 балів	Здобувач(ка) не розкриває зміст питання або демонструє недостатнє розуміння основних положень психології коучингу. Понятійний апарат використовується некоректно, теоретичні підходи, моделі та принципи характеризуються помилково або не розкриваються. Відповідь містить істотні змістові помилки, не має логічного й аргументованого викладу або відсутня.

Критерії оцінювання розв'язання екзаменаційного професійно-орієнтованого завдання / кейсу

Критерії оцінювання практичного завдання — максимум 10 балів за кожне. Під час оцінювання кожного практичного завдання враховуються:

- правильність визначення запиту, проблемної ситуації та мети коучингової роботи - до 2 балів;
- обґрунтованість вибору коучингового підходу, моделі, техніки або інструменту - до 2 балів;
- логічність запропонованої послідовності дій та відповідність їх змісту поставленому завданню - до 2 балів;
- урахування етичних принципів, професійних меж коучингової взаємодії та ситуацій, що потребують перенаправлення до іншого фахівця, - до 2 балів;

- аргументованість, реалістичність і професійна коректність запропонованого рішення - до 2 балів.

Деталізовані критерії оцінювання розв'язання екзаменаційного професійно орієнтованого завдання / кейсу

Оцінка	**Критерії**
9–10 балів	Здобувач(ка) правильно визначає запит клієнта, виокремлює ключові аспекти ситуації та обґрунтовано формулює мету коучингової роботи. Доцільно обирає коучинговий підхід, модель, техніку або інструмент і пояснює логіку їх застосування. Запропонована послідовність роботи є структурованою, реалістичною та відповідає змісту запиту. Коректно визначає можливості й межі коучингової взаємодії, дотримується професійно-етичних принципів та за потреби обґрунтовує необхідність перенаправлення до іншого фахівця. Рішення самостійне, послідовне й аргументоване.
7–8 балів	Здобувач(ка) правильно визначає основний запит і мету коучингової роботи, загалом обґрунтовано добирає відповідну модель, техніку або інструмент. Логіка роботи простежується, однак окремі етапи або аргументи розкрито недостатньо повно. Професійні й етичні межі переважно враховано. Запропоноване рішення відповідає ситуації, але окремі його складові потребують точнішого обґрунтування.
5–6 балів	Здобувач(ка) демонструє загальне розуміння ситуації, однак запит або мету коучингової роботи визначає недостатньо точно. Вибір моделі, техніки чи інструменту частково відповідає ситуації, але його обґрунтування є неповним. Послідовність роботи окреслена загалом, проте містить логічні прогалини. Професійні та етичні межі враховано частково. Висновки зрозумілі, але недостатньо аргументовані.
3–4 бали	Здобувач(ка) частково розуміє зміст кейсу, однак допускає суттєві неточності у визначенні запиту, мети або характеру коучингової роботи. Запропоновані методи чи техніки підібрано формально або недостатньо обґрунтовано, логіка подальшої роботи є фрагментарною. Професійні й етичні межі враховано неповно або некоректно.

0–2 бали	Відповідь не демонструє достатнього розуміння професійної ситуації. Запит і мету коучингової роботи не визначено або визначено некоректно, запропоновані дії не відповідають ситуації чи виходять за межі коучингової взаємодії. Вибір підходів і технік не обґрунтований, професійно-етичні вимоги не враховано або завдання не виконано.

Загальна семестрова оцінка з дисципліни, яка виставляється в екзаменаційних відомостях оцінюється в балах (згідно з **Шкалою оцінювання знань за ЄКТС**) і є сумою балів отриманих під час поточного та підсумкового контролю.

Шкала оцінювання знань за ЄКТС:

Оцінка за національною шкалою	**Рівень досягнень, %**	**Шкала ECTS**
Національна диференційована шкала		
Відмінно	90 – 100	A
Добре	83 – 89	B
	75 – 82	C
Задовільно	67 – 74	D
	60 – 66	E
Незадовільно	35 – 59	FX
	0 – 34	F

Студенти, які не з’явилися на екзамен без поважних причин, вважаються такими, що отримали незадовільну оцінку.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література:

1. Брайковська А., Гриценко Т., Тімофєєва К. Коучинг для лідерів громадських організацій : посібник. Київ : Фонд Східна Європа, 2022. 81 с.
2. Вітмор Дж. Ефективний коучинг. Принципи і практика / пер. з англ. 5-те вид. Київ : ONE publishing, 2019. 336 с.

1. Дерев'янко С. П. Психологія коучингу : навчально-методичні рекомендації. Чернігів : НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2024. 68 с.
2. Ковальчук Т. О. Використання технологій та інструментів коучингу в освітньому процесі: методичний посібник. Житомир: О.О. Євенок, 2021. 314 с.
3. Костєва Т. Б. Практикум коуч-діяльності. Методичні вказівки / Тетяна Богданівна Костєва. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. 40 с.
4. Нежинська О.О., Тименко В.М. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
5. Станьєр М. Б. Навички коучингу. Говоріть менше, питайте більше й назавжди змініть спосіб свого лідерства / пер. з англ. К. Орлова. Київ: Моноліт, 2026. 248 с.
6. Федоришин Г. М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.

Додаткова література:

1. Зеленін В. Порівняння наукових підходів до коучингу в українському та світовому науковому просторі (2015–2025 рр.). *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2025. Вип. 28 (73). С. 61–76. DOI: 10.31392/UDU-nc.series12.2025.28(73).06
2. Нежинська О. О. Коучинговий підхід у процесі підготовки менеджерів до розвитку їхніх психологічних якостей та компетенцій. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 3 (79). С. 501–507. DOI: 10.31732/2663-2209-2025-79-501-507.
3. Ґоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера / пер. з англ. Валерія Глінка. 4-тє вид. Київ : Наш Формат, 2024. 288 с.
4. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника : навчально-методичний посібник для здобувачів освітньо-наукового ступеня «доктор філософії» зі спеціальності 051 Економіка усіх форм навчання / [упоряд. О. В. Захарова] М-во освіти і науки України; Черкас. держ. технол. ун-т. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.
5. Ніколаєв Л. О. Технології коучингу як інструмент підвищення ефективності діяльності фахівців соціономічних професій. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 5 (81). С. 126–134. DOI: 10.33099/2617-6858-2024-81-5-126-134

6. Халік О. О., Питлюк-Смеречинська О. Д. Коучингові інтервенції як складова кризової допомоги в умовах війни. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2026. Вип. 1. С. 172–176. DOI: 10.32782/psyspu/2026.1.27
7. Cannon-Bowers J. A., Bowers C. A., Carlson C. E., Doherty S. L., Evans J., Hall J. Workplace coaching: a meta-analysis and recommendations for advancing the science of coaching. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. Art. 1204166. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1204166.
8. de Haan E., Nilsson V. O. What Can We Know about the Effectiveness of Coaching? A Meta-Analysis Based Only on Randomized Controlled Trials. *Academy of Management Learning & Education*. 2023. Vol. 22, №. 4. P. 641–661. DOI: 10.5465/amle.2022.0107.
9. The Complete Handbook of Coaching / ed. by E. Cox, T. Bachkirova, D. Clutterbuck. 4th ed. London : SAGE Publications, 2023. 592 p.
10. Whitmore J., Gaskell T. *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. 6th ed. London : John Murray Press, 2024. 336 p.

Електронні інформаційні ресурси

1. Coursera: платформа онлайн-навчання. URL: https://www.coursera.org/
2. Google Scholar : пошукова система наукової літератури. URL: https://scholar.google.com/
3. International Coaching Federation. 2025 ICF Core Competencies. URL: https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-competencies/icf-core-competencies/
4. International Coaching Federation. ICF Code of Ethics. URL: https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/icf-code-of-ethics/
5. International Coaching Federation. ICF Core Competencies Comparison: 2019 vs 2025. URL: https://coachingfederation.org/resource/icf-core-competencies-comparison/