

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ТА
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

*Кафедра загальної, вікової та соціальної психології
імені М. А. Скока*

С. П. ДЕРЕВ'ЯНКО

ПСИХОЛОГІЯ
КОУЧИНГУ

*Навчально-методичні рекомендації
до спецкурсу «Психологія коучингу»
для студентів закладів вищої освіти*



Чернігів
2024

УДК 159.98:615.851

Д 36

Рецензенти:

Дроздов О. Ю. – доктор психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри загальної, вікової та соціальної
психології імені М. А. Скока Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка;

Москальов М. В. – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної
педагогічної освіти Державного закладу вищої освіти
«Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Дерев'янка С. П.

Д 36 **Психологія коучингу :** навчально-методичні рекомендації.
Чернігів : НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2024. 68 с.

УДК 159.98:615.851

Навчально-методичні рекомендації містять огляд психологічних
аспектів коучингової діяльності. Розглядаються основні різновиди
коучингу, сучасні інструменти, коучингові технології.

Для студентів закладів вищої освіти.

*Видання рекомендовано до друку вченою радою
ННІ психології та соціальної роботи
Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
(протокол № 6 від 26.02.2024 р.)*

© С. П. Дерев'янка, 2024

З М І С Т

ВСТУП.....	4
НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН	7
ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНОГО КУРСУ	8
ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	13
ЗАВДАННЯ ДО ПОЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	20
ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ.....	25
ГЛОСАРІЙ	29
ЛІТЕРАТУРА.....	32
ДОДАТКИ.....	40



ВСТУП

Психологія коучингу є важливим інструментом професійного розвитку психологів, коучів, інших фахівців, які націлені на допомогу іншій людині покращити своє життя та себе самого. Знання з психології коучингу сприятимуть підвищенню якості коучингових послуг, а також задоволеності клієнтів щодо досягнення поставлених цілей.

Коучинг завжди спрямований на посилення та розвиток особистості. Вивчення психології коучингу допомагатиме будь-якій людині зрозуміти свої потреби, потреби інших людей, а також розробити ефективні підходи щодо підтримки психологічного благополуччя учасників коучингового процесу.

Особливістю матеріалів, презентованих у навчально-методичних рекомендаціях «Психологія коучингу є інтегративний підхід до підбору матеріалу, який представлений фундаментальними дослідженнями у царині психології особистості, акмеології, когнітивістики, креатології.

Метою спецкурсу є формування у студентів адекватного уявлення про предмет і завдання психології коучингу, можливостей практичного застосування у професійній діяльності сучасних стратегій та технік коучингу.

Загальні компетентності

1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
2. Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях.
3. Здатність бути критичним і самокритичним.
4. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Спеціальні компетентності

1. Здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.

2. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

3. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

4. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

5. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

6. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

7. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

8. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

Програмні результати навчання

1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

2. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

3. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

4. Розробляти просвітницькі матеріали та впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

5. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

6. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

7. Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.

8. Здійснювати модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

Викладання спецкурсу базується на теоретичному (лекційному) і практичному (семінари) матеріалі. Лекції розподілені на три змістові модулі: «Коучинг та його різновиди», «Інструменти коучингу», «Психологія коучингу в закладах освіти». Семінарські заняття спрямовані на закріплення знань (теми «Класичні інструменти коучингу», «Метафора як інструмент рефлексії в коучингу», «Кінометафора як інструмент коучингу», «Коучингові асоціативні карти як сучасний інструмент коучингу», «Гумор як психологічний ресурс у коучингу») та супроводжуються написанням навчальних тестів, виконанням практичних завдань. По закінченню спецкурсу проводиться залік.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Тема	Годин			
	Заг.	Лек.	Сем.	СРС
Модуль № 1 Коучинг та його різновиди				
Тема 1. Сутність коучингу	10	2	-	8
Тема 2. Різновиди коучингу	10	2	-	8
Тема 3. Процес та результативність коучингу	10	2	-	8
<i>Всього по 1-му модулю</i>	30	6	0	24
Модуль № 2 Інструменти коучингу				
Тема 4. Класичні інструменти коучингу	6	2	2	2
Тема 5. Метафора як інструмент рефлексії в коучингу	6	2	2	2
Тема 6. Відеометафори як інструмент коучингу	6	2	2	2
Тема 7. Коучингові асоціативні карти як інструмент коучингу	4	-	2	2
Тема 8. Гумор як психологічний ресурс у коучингу	4	-	2	2
Тема 9. Творчість у коучингу.	4	2	-	2
<i>Всього по 2-му модулю</i>	30	8	10	12
Модуль № 3 Психологія коучингу в закладах освіти				
Тема 10. Психологія коучингу у вітчизняних закладах вищої освіти	10	2	-	8
Тема 11. Психологія коучингу в міжнародних освітніх закладах	10	2	-	8
Тема 12. Онлайн-курси з коучингу	10	2	-	8
<i>Всього по 3-му модулю</i>	30	6	0	24
ВСЬОГО	90	20	10	60



ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 КОУЧИНГ ТА ЙОГО РІЗНОВИДИ

Сутність, мета та принципи коучингу. Сутність понять «коуч», «наставник», «психолог», «тренер», «консультант», «терапевт», «експерт», «практик». Наукові школи коучингу. Сучасні теорії та концепції коучингу. Історичні аспекти виникнення коучингу. Наріжні принципи коучингу. Професійний коучинг. Сертифікація коучингу. Самоактуалізація особистості та методика розкриття власного потенціалу. Позитивні та негативні аспекти застосування коучингу у системі професій «людина – людина». Сучасні класифікації коучингу: основні види коучингу за сферами застосування; види коучингу за стилем реалізації. Поняття про коучингову діяльність. Передумови та чинники коучингової діяльності.

Основи коуч-діяльності. Кар'єрний коучинг. Орієнтація лайф-коучингу. Бізнес-коучинг. Адміністративний коучинг. Фрістайл-коучинг.

Коучинг розвитку. Поведінковий коучинг. Трансформаційний коучинг.

Особистість коуча: професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу (ICF). Ключові компетенції коуча. Тренінги, вебінари, семінари, майстер-класи з коучингу. Елементи коучингу. Коучинг-підхід у практичній діяльності психолога. Філософія та визначення коучингу ICF. Глобальні досягнення ICF. Етичний кодекс коуча. Світогляд коуча. Обмеження коучингової діяльності.

Етичний кодекс педагога-коуча. Відповідальність, права та зобов'язання педагога-коуча. Складові професіоналізму педагога-коуча: особистісні якості, життєвий світогляд, поведінкові особливості, емпатійний підхід, професійний та життєвий досвід. Етичні дилеми педагога-коуча, бар'єри коучингової діяльності.

Особливості коучингового процесу. Поетапність коучингової діяльності. Постановка мети та її досягнення в процесі коучингу. Планування, результативність, оцінка. Ключові елементи у процесі коучингу. Процедура коучингу.

Коучинговий процес: перший етап. Роль емоцій та експресії під час коучингового процесу. Мотивація до змін як основа коучингового процесу. Неочікувані результати у процесі коуч-діяльності.

Коучинговий процес: завершальний етап. Формулювання питань у коучинговому процесі. Сократівські питання. Помилкові дії коуча при постановці питань. Уточнення запиту клієнта коуча. Засоби оцінки ресурсів клієнта. Коучингова бесіда та її типи. «Зона комфорту» та її розширення у процесі коучингу.

Коучинг-супровід клієнта. Консультування як різновид діяльності коуча. Роль коуча у процесі розвитку здібностей та тренування навичок у клієнта. Професійні стосунки між коучом та клієнтом. Коучинговий підхід у психологічному супроводі клієнта. Шляхи проб і помилок у психологічному супроводі клієнта. Формат дистанційної взаємодії коуча та клієнта.

Ефективність коучингової діяльності. Способи оцінки ефективності коучингу. Засоби моніторингу показників змін у процесі та результаті коучингу. Відстрочений ефект.

Клієнти коуча, їх типологія («відвідувач», «спостерігач», «глядач», «покупець», «гравець», «невдаха», «лідер», «обмежений»). Включеність клієнта у роботу та вияви опору змінам у процесі коучингу. Внутрішній та зовнішній локуси контролю клієнта. Моделювання поведінки клієнта.

Емоційна сфера у процесі коучинга. Прояви афективних реакцій клієнта – здивування та радість / триумф, розгубленість / відчай, гнів / ярість, інтерес / захоплення. Вивчення алгоритмів мислення клієнта. Виявлення шаблонів (когнітивних помилок) мислення. Сприйняття клієнтом власних емоцій та почуттів. Перехід від реактивності до проактивності. Самоусвідомлення, аутоемпатія, майндфулнес. Техніки майндфулнес у практиці коучингу.

Внутрішні ресурси людини як основа коучингового процесу. Прагнення клієнта до самовдосконалення. Усвідомлене ставлення до себе та життя. «Трансформаційні розмови» як засіб коучингу. Складові психологічної активності клієнта: ціннісно-мотиваційний блок (принципи, цінності, мотиви); когнітивний блок (критичність, осмисленість, креативність); поведінковий блок (здійснення певних дій, перетворень); емоційний блок (емоційний інтелект, емоційна креативність). Особистісні бар'єри та їх подолання в процесі змін. Самомотивація клієнта.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

ІНСТРУМЕНТИ КОУЧИНГУ

Основні інструменти коучингу: модель GROW; Т-модель; модель AID; модель SMART (визначення критеріїв задач); модель SWOT; модель SCORE; матриця Ейзенхауера; «Колесо життєвого балансу»; моделі порятунку та відповідальності клієнта; метод «360 градусів»; техніка визначення причини недосягнення цілей; техніка ДСР – ефективне цілепокладання; техніка «Коло досконалості»; техніка «Я щасливий!»; техніка самокоучингу LevelUp.

Техніка «Колесо життєвого балансу». Основні шкали «колеса життєвого балансу»: відносини, робота, родина, творчість, здоров'я, саморозвиток, емоційна сфера, духовне життя.

Моделі порятунку та відповідальності клієнта: модель порятунку (характер стосунків); модель відповідальності (позиції в трикутнику «коуч-керівник-команда»).

Стратегія Уолта Діснея. Піраміда Роберта Ділтса. Техніка шкалювання.

Допоміжні техніки у коучинговому процесі. Метафора як інструмент рефлексії в коучингу. Відеометафори як інструмент коучингу. Метафоричні асоціативні карти у коучингу. Техніка «воронка запитань». Техніка «картезіанські запитання». Психологічні вправи щодо самопізнання, самомотивації, розвитку особистості.

Практичні аспекти використання коуч-діяльності. Гумор як психологічний ресурс у коучингу. Лайф-коучинг як помічник у вирішенні життєвих проблем. Особливості діяльності коуча у сфері лайф-коучингу. Відмінності лайф-коучингу від психотерапевтичних втручань.

Бізнес-коучинг як прагнення до економічного успіху. Позитивні аспекти та проблемні питання бізнес-коучингу. Результативність діяльності бізнес-коуча. Актуальні питання бізнес-коучингу: ергономіка та комфортні умови діяльності, психотехніка в менеджменті.

Коучинг та інші види життєдіяльності. Коучинг і освіта. Коучинг як сучасний напрям практичної психології. Педагогічний коучинг в розвитку управлінської компетентності керівників вищих закладів освіти.

Творчість у коучингу. Арт-коучинг. Вправи «Арт-рамка результату», «15-хвилинний арт-коучинг». Арт-коучингові техніки Олени Тарариної.

Консультування у стилі арт-коучинг.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3

ПСИХОЛОГІЯ КОУЧИНГУ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Заклади освіти в Україні, де викладаються курси з психології коучингу: Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського (вибіркова навчальна дисципліна підготовки магістрів «Коучинг в освіті»; освітня програма «Середня освіта. Математика. Інформатика», 2020 р.); Київський університет імені Бориса Грінченка, Інститут людини (навчальна дисципліна підготовки бакалаврів «Технології коучингу»; освітня програма 053.00.02 »Практична психологія», 2020 р.); Київський університет імені Бориса Грінченка, факультет інформаційних технологій та управління (навчальна дисципліна підготовки магістрів «Командний коучинг»; освітня програма 073.00.04 »Управління електронним навчанням у міжкультурному просторі», 2021 р.); Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, факультет психології (навчальна дисципліна підготовки бакалаврів «Технології коучингу: практикум»; освітня програма «Психологія», 2021 р.); Волинський національний університет імені Лесі Українки (нормативна навчальна дисципліна підготовки магістрів «Психологія коучингу»; освітня програма «Психологія», 2022 р.); Національний університет біоресурсів і природокористування України (вибіркова навчальна дисципліна підготовки бакалаврів «Life-Coaching»; освітня програма «Професійна освіта», 2022 р.); Міжрегіональна Академія управління персоналом, Херсонський Інститут (вибіркова навчальна дисципліна підготовки бакалаврів «Коучинг в психологічному консультуванні»; освітня програма «Психологія», 2022 р.); Міжрегіональна Академія управління персоналом, Одеський Інститут (вибіркова навчальна дисципліна підготовки бакалаврів «Коучинг в психологічному консультуванні»; освітня програма «Психологія», 2022 р.);

Зарубіжні освітні заклади, де пропонуються курси з психології коучингу: University of Sydney (Master of Science in Coaching Psychology); London`s Evening University (Career Coaching); University College Cork, Ireland (Positive & Coaching Psychology); Royal Roads University, Canada (Coaching Psychology); Heriot-Watt University, Edinburgh, Scotland (MSc Business Psychology with Coaching).

Онлайн-курси та вебінари з коучингу. Платформа Udemy: онлайн-курси з психології коучингу від міжнародних інструкторів та тренерів. Онлайн-курс «Life Coach Training Course: Introduction to Life Coaching» (основи коучингу життя, розвиток навичок спілкування з клієнтами). Онлайн-курс «Certified Life Coach Practitioner

Course» (методики коучингу). Онлайн-курс «Become a Certified Life Purpose Coach» (допомога щодо пошуку життєвої мети та розвитку навичок коучингу). Онлайн-курс «Advanced Coaching Certificate: Coach Any Problem, Anytime!» (презентація підходів до вирішення різних проблем і ситуацій за допомогою коучингу). Онлайн-курс «Life Coach Certification: The Complete Guide» (основи лайф-коучингу).

Платформа Coursera: онлайн-курси з психології коучингу як практичні розробки університетів та освітніх організацій. Онлайн-курс «Coaching Skills for Managers» (University of California, Davis; основи коучингу для менеджерів та лідерів). Онлайн-курс «Positive Psychology: Martin E.P. Seligman's Visionary Science» (University of Pennsylvania; елементи позитивної психології для коучів). Онлайн-курс «Career Success Specialization» (University of California, Irvine; елементи коучингу, пов'язані з кар'єрним успіхом). Онлайн-курс «The Science of Well-Being» (Yale University; інформацію для коучів, які спеціалізуються на благополуччі). Онлайн-курс «Executive Program in e-Coaching» (University of California, Irvine; програма для професіоналів, які цікавляться електронним коучингом і використанням технології в цій сфері).

Платформа edX: онлайн-курси з психології від міжнародних університетів та освітніх організацій, як допоміжні ресурси для коучів. Онлайн-курс «Becoming a Resilient Person - The Science of Stress Management» (від University of Washington; освітлено питання стресу та розвитку стійкості). Онлайн-курс «Positive Psychiatry and Mental Health» (від University of Sydney; позитивна психологія та способи підтримки психічного здоров'я). Онлайн-курс «Communication Skills and Teamwork» (Kyoto University; розвиток навичок комунікації та роботи в команді). Онлайн-курс «Resilience Skills in a Time of Uncertainty» (University of Pennsylvania; розвиток навичок стійкості та адаптації в умовах невизначеності). Онлайн-курс «Coaching Skills for Managers» від University of California, Davis; основи коучингу для менеджерів і лідерів).

Платформа LinkedIn Learning: онлайн-курси з питань, близьких до психології коучингу. Онлайн-курс «Coaching and Developing Employees» (розвиток навичок коучингу). Онлайн-курс «Executive Coaching» (інформаційні ресурси для коучів у галузі управління). Онлайн-курс «Life Coaching Foundations» (основи життєвого коучингу). Онлайн-курс «Psychology of Sales» (психологічні техніки, які можуть бути корисними для коучів). Онлайн-курс «Building Resilience» (розвиток навичок резилієнтності та адаптації). Онлайн-курс «Coaching Skills for Leaders and Managers» (основи коучингу для лідерів та менеджерів).



ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 1. Класичні інструменти коучингу.

1. Постановка питань, їх різновиди та помилки у постановці запитань.
2. Техніка «Колесо життєвого балансу».

■ **Основні психологічні поняття теми:** Коучинг, процес коучингу, коуч-сесія, слухання, баланс, самореалізація, трикутник стосунків у коучингу, питання-криголами, сутнісні питання, техніка «сильних запитань», відкриті та закриті запитання, пошук «ідеального питання», техніка «спостереження і питання», питання-інтерпретація, риторичні питання.



Виконання творчих завдань

1. Знайдіть в словниках, підручниках, посібниках визначення понять «коуч» та «тренер».
2. Порівняйте визначення понять «коуч» та «консультант», та виділіть їх суттєві спільні ознаки та відмінності.
3. Проаналізуйте власний потенціал готовності виконувати коучингову діяльність, наведіть випадки власної коучингової допомоги та свій стан при цьому.
4. Пригадайте приклади з життя щодо спостереження за людьми, які потребують допомоги коуча.



Рекомендована література

1. Гавриловська К. П. Модель BASIC Ph у роботі психолога. *Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару.* (м. Київ, 23 квіт. 2020 р.). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. С. 14–15.

2. Костєва Т. Б. Практикум коуч-діяльності: методичні вказівки. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. 40 с.
3. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / [упоряд. О. В. Захарова]. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.
4. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
5. Федоришин Г. М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.
6. Ястреб А. Настольная книга коуча. К.: Саммит-Книга, 2018. 96 с.

ТЕМА 2. *Метафора як інструмент рефлексії в коучингу.*

1. Використання метафор у арт-коучингу.
2. Коуч-казки та їх застосування у коучингу.

■ **Основні психологічні поняття теми:** *метафора, арт-коучинг, творчість, креатив, креативність, творча особистість, евристика, латеральне мислення, конвергентне мислення, дивергентне мислення, коуч-казки.*



Виконання творчих завдань

1. Підберіть метафори до понять «креатив», «творча особистість».
2. Визначте критерії творчої діяльності коуча (її відмінності від рутинної діяльності).
3. Назвіть основні відмінності між казками та коуч-казками.
4. Проведіть самодіагностику власної креативності та зробіть висновок щодо сформованості здатності використовувати метафори.
5. Розробіть ряд психологічних рекомендацій щодо оптимального використання людиною власного творчого потенціалу.



Рекомендована література

1. Гуменюк Н. Я. Арт-коучинг як інноваційна технологія подолання кризових ситуацій та мобілізації особистісно-ресурсного потенціалу вчителів. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 11. С. 175–482.
2. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / [упоряд. О. В. Захарова]. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.
3. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
4. Скоморовська Н. Метафора як форма висловлення ідей. *Освітні обрії*. 2022. № 55. С. 65–68.
5. Федоришин Г. М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.
6. Ястреб А. Настольная книга коуча. К.: Саммит-Книга, 2018. 96 с.

ТЕМА 3. Відеометафори як інструмент коучингу.

1. Відеометафора як засіб саморефлексії у коучингу.
2. Відеофільми з коучинговим змістом.
3. Образи «психолога» та «коуча» у кінематографі.



Основні психологічні поняття теми: *відеометафора, «образ психолога», «образ коуча», саморефлексія.*



Питання для самоперевірки та творчі завдання

1. Яке наукове підґрунтя поняття «відеометафора»?
2. У чому полягають відмінності між метафорою та відео-метафорою?
3. Які відеофільми з коучинговим змістом ви можете назвати?

4. Як представлені образи «психолога» та «коуча» у сучасному кінематографі? Чому ці образи не відповідають дійсності?

5. Проаналізуйте зміст представлених нижче відеофільмів на предмет коучингу:

– «Свято здорового глузду» («The Angriest Man in Brooklyn», 2014); лікар-коуч намагається допомогти головному герою, який дізнається, що у нього залишилося дуже мало часу жити далі.

– «Завжди говори так» («Speak», 2004); головний герой має звичку говорити завжди «ні», проте вимушений завжди відповідати на пропозиції інших «так», внаслідок впливу коуча.

– «Заборонений ключ» («The Forbidden Kingdom», 2008); головний герой вивчає бойові мистецтва і спрямований на внутрішній розвиток під керівництвом свого коуча.



Рекомендована література

1. Большакова А. М. Diary-терапія у психотерапії, консультуванні, психологічній допомозі, коучингу. *Харківський осінній марафон психотехнологій-2019*. С. 20–22.

2. Гавриловська К. П., Дем'янчук Ю. Ю. Формування життєстійкості особистості: арт-коучинговий підхід. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 16*. Київ – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 83–90.

3. Дерев'янко С. П. Кінематографічний образ психолога-практика: емоційний інтелект у зрілому віці. *Освіта і наука*. Мукачево, 2022. Вип. 2 (23). С. 114–117.

4. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / [упоряд. О. В. Захарова]. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.

5. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

6. Федоришин Г. М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.

7. Ястреб А. Настольная книга коуча. К.: Саммит-Книга, 2018. 96 с.

ТЕМА 4. Коучингові асоціативні карти як сучасний інструмент коучингу.

1. Можливості застосування метафоричних асоціативних карт у коучингу.
2. Коучингові асоціативні карти: «Ролі і архетипи», «Життєві сценарії», «Комплекси і психологічний захист».

■ **Основні психологічні поняття теми:** метафоричні асоціативні карти, коучингові асоціативні карти, архетипи, життєві сценарії, сенситивний період, комплекси, психологічний захист, копінг, творчий потенціал.



Виконання творчих завдань

1. Знайдіть в словниках, підручниках, посібниках визначення понять «типи», «архетипи», «архесвідомість».
2. Проаналізуйте, який період в розвитку людини є сенситивним для розвитку креативності.
3. Визначте складові творчого потенціалу особистості.
4. Наведіть приклади з життя, які б окремо характеризували закомплексовану і креативну людину.
5. Сформулюйте позитивні та негативні чинники прояви творчості у клієнта.
6. Запропонуйте рекомендації для клієнта, які б стимулювали розвиток його креативних здібностей.



Рекомендована література

1. Верникова Н. Метафорические ассоциативные карты – универсальный инструмент для МАКсимальных результатов. Практическая психология. Вінниця: ЧП «ТД» «Эдельвейс и К», 2014. 124 с.
2. Дацун О., Главінська Е. Особливості використання коучингових асоціативних карт в арттерапії. Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія. К.: Національний авіаційний університет. 2022. Вип. 1(20). С. 74–80.

3. Милорадова Н. Е. Базові прийоми використання метафоричних асоціативних карт «Монстрики почуттів» у роботі фахівців допомагаючих професій. *Збірник тез Всеукраїнського міжвідомчого психологічного форуму* (м. Київ, 30 червня 2022 р.). С. 260–262.

4. Морозовская Е. Проективные карты в работе психолога: полное руководство. Одесса, Институт Проективных карт, 2013. 116 с.

5. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

6. Попова Г., Милорадова Н. Метафорические ассоциативные карты в работе практического психолога: методика и практика. Харьков: ФОРМ БРОВИН А.В., 2018. 286 с.

7. Федоришин Г. М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.

8. Ястреб А. Настольная книга коуча. К.: Саммит-Книга, 2018. 96 с.

ТЕМА 5. Гумор як психологічний ресурс у коучингу.

1. Цілеспрямований розвиток почуття гумору у людини.
2. Використання анекдотів під час коуч-сесій.

■ **Основні психологічні поняття теми:** *гумор, афіліативний гумор, етнічний гумор, самопідтримувальний гумор, когнітивний гумор ситуації, почуття гумору, розлади почуття гумору (гелотофобія, гелотофілія, катагеластичизм), каламбур, сарказм, сатира, «чорний гумор», оксюморон, психологічні анекдоти, філософія коучингу.*



Виконання творчих завдань

1. Знайдіть в словниках, підручниках, посібниках визначення понять «гелотофобія» та «гелотофілія».
2. Проаналізуйте причини виникнення катагеластичизму.
3. Порівняйте визначення понять «жарт» та «гумор», виділіть їх суттєві спільні ознаки та відмінності.
4. Пригадайте кумедні ситуації з власного життя, які можна було б використати у коучингу як «живі приклади».

5. Проаналізуйте (обраний на власний розсуд) анекдот на предмет використання його у коучингу. Визначте діапазон його застосування та сильні і слабкі сторони.

6. Проаналізуйте зміст представлених нижче фільмів на предмет їх гумористичності та використання у коучингу:

– «Мисливці за привидами» («Ghostbusters», 1984); ця комедія поєднує в собі фантастичний сюжет і гумор.

– «Смішарики» («Shrek», 2001); анімаційний фільм, містить гумор та сатиру на казкові кліше.

– «Анна Моллі» («Palm Springs», 2020); комедія з елементами наукової фантастики, яка містить гумор та нестандартний сюжет.



Рекомендована література

1. Воронкіна М. Ю. Почуття гумору як психологічний феномен. *Актуальні напрями практичної психології і психотерапії: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, студентів та аспірантів* (м. Харків, 16 груд. 2020 р.). Харків: ХНУВС, 2020. С. 42–44.

2. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / [упоряд. О. В. Захарова]. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.

3. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

4. Федоришин Г. М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.

5. Шпортун О. М. Гумор у нормі та патології: феноменологія, діагностика, корекція. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 427 с.

6. Шпортун О. М. Соціальні, психофізіологічні та гендерні основи розвитку почуття гумору. *Розвиток особистості майбутнього психолога в умовах трансформації суспільства*. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 324 с.

7. Ястреб А. Настольная книга коуча. К.: Саммит-Книга, 2018. 96 с.



ЗАВДАННЯ ДО ПЕЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

1. Розкрийте зміст понять: «коучинг», «наставництво», «тренерство», «коуч-консультування».
2. Дайте відповідь: у чому полягають особливості коучингу з різними віковими категоріями (юнацький вік, зрілий вік). Зверніть увагу на процеси, пов'язані з віковими кризами.
3. Підготуйте міні-проект (презентацію) на тему «Сучасні інструменти арт-коучингу».
4. Складіть словник ознак (з їх поясненням) для експертної оцінки діяльності професійного коуча.
5. Доберіть тези та символічні малюнки (або художні ілюстрації) до наступних тем: «Сутність коучингу», «Бізнес-коучинг», «Арт-коучинг», «Лайф-коучинг», «Сучасні інструменти коучингу», «Основні помилки у процесі коучингу».
6. Напишіть психологічне есе на тему «Майбутнє коучингу (у ХХІІ сторіччі)».
7. Проаналізуйте самотійно підібрані сучасні наукові джерела (за останні 5 років) з проблеми розвитку особистісних характеристик коуча та підготуйте тематичну доповідь (на 3–5 сторінок).
8. Підготуйте звіт про самотійно проведене психологічне дослідження особливостей професійної діяльності коучів з різноманітними групами клієнтів.
9. Презентуйте індивідуальний словник мови коуча у роботі з клієнтами (за власними спостереженнями).
10. Здійснити оцінку слабких місць власної траєкторії професійного розвитку шляхом побудови «колеса життєвого балансу». За отриманими даними розробити заходи щодо покращення.

11. Розробити план власного особисто-професійного розвитку на найближчі 5 років.

12. Пригадайте власну історію, яка була у Вашому житті, на Вашу думку, поразкою. Дайте собі відповідь на такі запитання¹:

- Чому навчив Вас цей досвід?
- Чого би Ви зробили менше?
- Чого би Ви зробили більше?
- Як би Ви тепер змінили своє відношення до цієї ситуації?
- Як би Ви використали отриманий досвід ситуації, що склалася на сьогодні?
- Яким би символом Ви могли описати цю ситуацію?
- Яке значення має для Вас цей символ?

13. Проаналізуйте ефективність способів входження у «ресурсний стан»:

- переглянути фото приємних моментів;
- згадати про відчуття успіху;
- відвідати цікаву лекцію чи майстер-клас з коворкінгу;
- достати набір для каліграфії і писати ієрогліфи;
- поїхати в поле і писати вірші;
- «позависати» на LinguaLeo;
- закутатися у ковдру і читати цікаву, бажано мотивуючу, книгу;
- «розім'яти» мозок з карточками Судоку;
- розважитися на вечорі гри «мафія» з дрес-кодом;
- малювати/змальовувати/розмальовувати мандали;
- піти на природу і змальовувати красивий краєвид;
- відвідати майстер-клас з будь-якого невідомого ремесла: ліплення з глини, різьба по дереву, виготовлення hand-made.

¹ Завдання 12 наведено за даними Т. Б. Костевої.

ПРАКТИЧНІ ЗАДАЧІ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ СТУДЕНТАМИ

1. Проаналізуйте наведені нижче ситуації² та виконайте поставлені завдання.

Ситуація 1: Практично весь торговельний персонал магазину парфумів складають жінки. Тільки менеджер по закупівлі – чоловік. Він гадав, що немає потреби кожний раз йому проводити роз'яснювальні бесіди із продавцями щодо отриманого товару. Продавці були змушені самі вивчати брошури, рекламні проспекти, анотації до різних засобів догляду за шкірою. Крім того, менеджер не досить якісно вивчав їхні заявки на товар: вдруге завозив партію парфумів, що не користувалися попитом, а необхідний товар доводилося очікувати два-три тижні.

Завдання до ситуації 1: проаналізуйте ситуацію за допомогою моделі SWOT, обґрунтуйте конкретні заходи щодо стабілізації ситуації.

Ситуація 2: На відділ, де працюють десять осіб, постійно йдуть скарги. По-перше, завжди зайняті телефони у зв'язку з тим, що співробітниці-жінки обговорюють свої особисті проблеми у робочий час. По-друге, співробітники-чоловіки постійно знаходяться у курильній кімнаті замість виконання своїх професійних обов'язків.

Завдання до ситуації 2: використовуючи модель SMART, обґрунтуйте основну мету коучингу у даний ситуації.

Ситуація 3: Кожний працівник, коли приступає до роботи, має певний запас енергії і бажання бути найкращим, але в подальшому кожний відчуває спадок сил, втому і охолодження до роботи. Надайте основні рекомендації для запобігання цих негативних наслідків.

Завдання до ситуації 3: використовуючи модель SCORE проведіть оцінку ситуації та обґрунтуйте можливі заходи щодо її подолання.

² Завдання 1 наведено за даними О. В. Захарової.

2. Підберіть метафори до наведених нижче ситуацій³.

Ситуація 1. Вступ в новий період життя у сильно вираженому стані невизначеності.

Ситуація 2. Грошові втрати в результаті помилки.

Ситуація 3. Хаос на роботі.

Ситуація 4. Клієнт не може вибрати з двох однаково привабливих можливостей.

Ситуація 5. Після довгого періоду бездіяльності сталося все відразу.

Ситуація 6. Два нових романтичних знайомства.

Ситуація 7. Перехід від невеликої кількості справ до їх надлишку.

3. Підберіть метафори до наведених нижче мотивуючих художніх фільмів:

Відеофільм 1. «Життя Пі» («Life of Pi», 2012); фільм розповідає історію хлопця, який виживає на відкритому океані разом із тигром. Він спонукає до роздумів про віру, відповідальність і призначення.

Відеофільм 2. «Шоу Трумена» («The Truman Show», 1998); ця стрічка розглядає поняття реальності і свободи в контексті життя головного героя, який виявляється головним героєм телешоу.

Відеофільм 3. «Спосіб Германа» («The Pursuit of Happyness», 2006); фільм розповідає реальну історію людини, яка пройшла через важкість і досягла успіху завдяки неймовірній волевій силі.

Відеофільм 4. «Світло між океанами» («The Light Between Oceans», 2016); драма досліджує питання моральних виборів і відповідальності за власні рішення.

Відеофільм 5. «Дівчина з перловою облучкою» («Girl with a Pearl Earring», 2003); історична драма, елементи творчого процесу та розвитку естетичного смаку.

Відеофільм 6. «Жити» («Ikiru», 1952); японський фільм Акіри Куросави розглядає питання сенсу життя і впливу нашої діяльності на інших людей.

Відеофільм 7. «Друга життя Уве» («A Man Called Ove», 2015); фільм розповідає історію людини, який знаходить новий сенс життя завдяки відносинам зі своїми сусідами.

Відеофільм 8. «Зелена книга» («Green Book», 2018); драма розглядає питання расизму і дружби в контексті подорожі в США у 1960-х роках.

³ Завдання 2 наведено за даними К. П. Гавриловської, Ю. Ю. Дем'янчук.

ТЕМИ РЕФЕРАТИВНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ

1. Застосування коучингу у професійному психологічному консультуванні.
2. Розповсюдження коучингового руху в Європі та Україні.
3. Професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу (ICF).
4. Коучинг як глибинний інструментарій іміджмейкерства.
5. Коучинг в моделі когнітивно-поведінкової терапії.
6. Коучинг з елементами психоаналізу.
7. Розуміння коучингу з точки зору позитивної психотерапії.
8. Коучингові метафори.
9. Командний коучинг.
10. Коучинг ощадливої ефективності.
11. Коучинг показників безпеки.
12. Відмінності лайф-коучингу від психотерапії.
13. Педагогічний коучинг.
14. Техніки арт-коучингу.
15. Бізнес-коучинг.
16. Секс-коучинг як стратегія підвищення сексуальної грамотності.
17. Коучинг спорту.
18. Коучинг освіти.
19. Фрістайл-коучинг.
20. Процесуальний коучинг.
21. Роль емоцій, емоційного інтелекту в коучинговому процесі.
22. Роль мотивації в коучинговому процесі.
23. Оцінка ефективності коучингової діяльності.
24. Адміністративний коучинг.
25. Політичний коучинг.
26. Кар'єрний коучинг.
27. Гейміфікація коучингового процесу.
28. Типи коучингових розмов.



ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. З яким поняттям найбільше пов'язана коучингова діяльність:
 - а) навчання;
 - б) розвиток;
 - в) консультування;
 - г) орієнтування;
 - д) проектування.
2. Поняття «коучинг» найбільше характеризує наступне твердження:
 - а) у сумісній роботі ретельно аналізуються минулі переживання клієнта;
 - б) сумісна робота має на меті розкриття потенціалу клієнта з метою максимального підвищення її ефективності;
 - в) рішення проблеми пропонує фахівець, спираючись при цьому на свій багатий власний досвід;
 - г) навички роботи клієнта в певних умовах доводяться до автоматизму;
 - д) фахівець розпитує клієнта про проблему та складає план її вирішення.
3. Який принцип коучингу з означених нижче є базовим:
 - а) спрямованість з сьогодення в майбутнє;
 - б) у клієнта вже є необхідні ресурси для досягнення успіху;
 - в) орієнтир не на проблему, а на особистість;
 - г) ретельний аналіз помилок клієнта;
 - д) врахування емоційних особливостей клієнта.

4. Оберіть твердження, яке характеризує якісний коучинг:
- а) клієнт розвинув свої творчі та креативні здібності;
 - б) ефективність процесу вимірюється показником внутрішніх змін клієнта;
 - в) у процесі сумісної роботи створено атмосферу, де можна не боятися припускати помилки;
 - г) клієнт почав виконувати діяльність, яка відіграє велику роль у його житті;
 - д) для клієнта створено план вирішення проблеми, який запропонував фахівець.
5. Який різновид коучингу охарактеризовано у наступному твердженні «концентрується на плануванні життя і досягненні власних цілей»:
- а) арт-коучинг;
 - б) лайф-коучинг;
 - в) бізнес-коучинг;
 - г) сімейний коучинг;
 - д) командний коучинг.
6. Який різновид коучингу охарактеризовано у наступному твердженні «формування динамічної, креативної позиції в конкурентному середовищі, а також підтримка і супровід у розвитку бізнесу»:
- а) командний коучинг;
 - б) лайф-коучинг;
 - в) бізнес-коучинг;
 - г) сімейний коучинг;
 - д) арт-коучинг.
7. Який різновид коучингу охарактеризовано у наступному твердженні «системна робота як із цінностями окремо взятого члена сім'ї, так і з цінностями всієї родини в цілому»:
- а) командний коучинг;
 - б) сімейний коучинг;
 - в) бізнес-коучинг;
 - г) лайф-коучинг;
 - д) арт-коучинг.

8. Класифікація за стилем включає наступні види коучингу:
- а) фрістайл-коучинг та процесуальний коучинг;
 - б) поведінковий коучинг, коучинг розвитку, трансформаційний коучинг;
 - в) очний, дистанційний і змішаний коучинг;
 - г) індивідуальний і груповий коучинг;
 - д) регламентований коучинг, вільний коучинг.
9. Перша професійна організація в світі, яка створила філософію та дала визначення коучингу а також розробила стандарти етичних принципів і ключових професійних компетенцій, які зобов'язані дотримуватися та які мають виконувати усі професійні коучі:
- а) WBO;
 - б) ICF;
 - в) IBF;
 - г) FIFA;
 - д) NPA.
10. Для того, щоб отримати кваліфікацію Асоційованого сертифікованого коуча – Associate Certified Coach необхідно:
- а) мати сертифікати проходження різних тренінгів з психології;
 - б) напрацювати практичні години коуч-сесій з клієнтом (100 год.);
 - в) бути активним користувачем у соціальних мережах;
 - г) провести коучингові марафони;
 - д) пройти навчання у Школі коучингу міжнародного зразка.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ НА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ (ЗАЛІК)

1. Коучинг як особливий напрям консультативної роботи психолога.
2. Принципи коучингу.
3. Міжнародна федерація коучингу.
4. Етичні стандарти ICF.
5. Ключові компетенції коуча ICF.
6. Види коучингу.
7. Етапи коучингу.
8. Прийоми активного слухання.
9. Процесуальні характеристики коучингу.
10. Побудова ефективного альянсу коуч-клієнт.
11. Поняття про ресурси в психології коучингу.
12. Методика формулювання запитань у коучинговому процесі.
13. Види запитань. «Сильні» запитання.
14. Помилки у постановці запитань.
15. Методи оцінки ефективності коучингу.
16. Застосування принципу SMART у коучингу.
17. Схема коучингу за Д. Колбом.
18. Модель GROW (за Джоном Уітмором).
19. Модель коучингу за Мері Бет О'Ніл.
20. Модель коуч-сесії за Мерилін Аткинсон.
21. Технології побудови ефективної комунікації у коучинговому процесі.
22. Техніка «рівневого слухання» у коучинговій комунікації.
23. Техніка «Колесо коучингу».
24. Модель логічних рівнів (за Робертом Ділтсом).
25. Техніка дисоціації в роботі з стресом.
26. Методика подолання опору та заперечень у коучингу.
27. Методика аналізу і корекції стратегій управління часом (тайм-менеджмент).



ГЛОСАРІЙ

Арт-коучинг – це взаємодія коуча та клієнта, у процесі якої відбувається перерозподіл внутрішньої напруги (деструктивні емоції замінюються на конструктивні).

Бізнес-коучинг (Corporate/Business Coaching) – вид коучингу, спрямований на проведення коучингу в компанії для співробітників різних рівнів; основна мета полягає в тому, щоб допомагати розвитку співробітника як самостійної особистості, а також як учаснику групи/організації, для досягнення високих бізнес-результатів і збільшення особистої ефективності.

Груповий коучинг (Group Coaching) – коучинг, коли коуч, як фасилітатор, працює з групою людей за двома напрямками: як на досягнення загальних цілей в рамках групи, так і на створення простору, де кожен учасник може бути коучем для іншого.

Інтеграційний коучинг – це індивідуальна консультація з юридичних, соціальних, трудових, податкових та освітніх питань.

Компетенція (лат. competentia, від compete – взаємно прагну; відповідаю, підходжу) – сукупність предметів відання, завдань, повноважень, прав і обов'язків державного органу або посадової особи, що визначаються законодавством.

Коучер – індивідуальний наставник, який розвиває необхідні знання, уміння і навички клієнту.

Коучинг – це процес створення коучем умов для всебічного розвитку особистості клієнта, це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншої людини.

Коучинг для вищого менеджменту (Executive Coaching) – вид коучингу, який відноситься до індивідуального, однак особливість полягає в тому, що топ-менеджери компанії можуть працювати в коуч-сесіях, як над бізнес-цілями та стратегіями досягнень надрезультатів, так і з розвитку особистої ефективності та/або розвитку життєвого балансу.

Коучинг кар'єри – це інтерактивний процес співпраці клієнта і коуча у сфері професійної діяльності клієнта. Коучинг кар'єри охоплює такі аспекти професійної діяльності, як: ефективні пошуки нової роботи; розробка плану професійного розвитку; встановлення кар'єрних цілей; визначення і використання своїх талантів; аналіз і виділення важливих аспектів своєї ідеальної роботи і професії; пошук роботи, яка найбільш задовольняє потреби; початок власної економічної діяльності, зміна вектору професійного розвитку особистості; стратегія і техніка пошуку роботи.

Коучинг розвитку – коучинг, який працює з еволюційним розвитком, розвитком особистості. На цьому рівні усвідомлюються базові потреби (і їх відмінності від обов'язків і необхідності), глибинні цінності (і їх відмінності від можливостей і нав'язаних стандартів), а також створюється довгострокова система цілей - стратегія досягнення бажаних результатів в усіх сферах життя клієнта. Тут також плануються та розробляються способи розвитку якостей особистості для більшої внутрішньої цілісності.

Лайф-коучинг (Personal/Life Coaching) – це процес спільного з коучем вирішення значущих для клієнта завдань. У лайф-коучингу клієнт може вирішувати безліч завдань таких, як підвищення якості життя, розвиток у професійній діяльності, створення життєвого балансу.

Міжнародна федерація коучингу ICF – найбільша асоціація коучерів, яка нараховує більш ніж 8,500 учасників. ICF – лідер у встановленні стандартів коучингової етики і компетентності в усьому світі.

Поведінковий коучинг – коучинг, націлений в першу чергу на зміни моделей поведінки, що досягається за рахунок вироблення навичок, здібностей, звичок, засвоєння та тренування нових стратегій поведінки (приклади подібних навичок: публічні виступи, делегування повноважень, презентація, взаємодія з клієнтами, робота із запереченнями, встановлення контакту, з'ясування потреб, активне слухання, постановка цілей, і т. ін.).

Процесуальний коучинг – це стиль коучингу, в основі якого лежить розроблена коучем (спільно з клієнтом) програма розвитку.

Спеціалізований коучинг (Speciality/Niche Coachin) – коуч виступає експертом конкретної галузі, спеціалізації або у конкретному аспекті життя (наприклад, у банківській індустрії, в сфері маркетингу, в управлінні проектами, або ж у роботі зі стресом, кар'єрою).

Трансформаційний коучинг – коучинг, що працює з революційними змінами, які повністю, тобто докорінним чином змінюють життя людини, її призначення, місію.

Фрістайл-коучинг – це вільний стиль коучингу, коли клієнт формулює запит на одну сесію за декілька днів до або прямо перед сесією.



ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Ковальчук Т. О. Використання технологій та інструментів коучингу в освітньому процесі: методичний посібник. Житомир: О.О. Євенок, 2021. 314 с.
2. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / [упоряд. О. В. Захарова]. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.
3. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
4. Федоришин Г. М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.
5. Ястреб А. Настольная книга коуча. К.: Саммит-Книга, 2018. 96 с.

Додаткова література

1. Бейтс Б. Маленькая книжка великих коучинговых моделей. Харьков: Вид-во Фабула, 2019. 272 с.
2. Большакова А. М. Diary-терапія у психотерапії, консультуванні, психологічній допомозі, коучингу. *Харківський осінній марафон психотехнологій-2019*. С. 20–22.
3. Бородієнко О. В. Коучинг як особистісно-розвивальна технологія: особливості застосування коучингового підходу в процесі розвитку професійної компетентності керівників. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Додаток 5 до Вип. 31. К. Гнозис, 2014. С. 19–25.

4. Верникова Н. Метафорические ассоциативные карты – универсальный инструмент для МАКсимальных результатов. *Практическая психология*. Винница: ЧП ТД «Эдельвейс и К», 2014. 124 с.
5. Відлацька О. С. Педагогічний коучинг як технологія професійного розвитку керівника гуртка в системі позашкільної освіти: методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Науково-методичний відділ ЦДЮТ, 2018. 54 с.
6. Вітмор Дж. Ефективний коучинг. Київ: КМ-БУКС, 2019. 336 с.
7. Воронкіна М. Ю. Почуття гумору як психологічний феномен. *Актуальні напрями практичної психології і психотерапії: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, студентів та аспірантів (м. Харків, 16 груд. 2020 р.)*. Харків: ХНУВС, 2020. С. 42–44.
8. Шпортун О. М. Соціальні, психофізіологічні та гендерні основи розвитку почуття гумору. *Розвиток особистості майбутнього психолога в умовах трансформації суспільства*. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 324 с.
9. Шпортун О. М. Гумор у нормі та патології: феноменологія, діагностика, корекція. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 427 с.
10. Гавриловська К. П. Модель BASIC Ph у роботі психолога. *Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару. (м. Київ, 23 квіт. 2020 р.)*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. С. 14–15.
11. Гавриловська К. П., Дем'янчук Ю. Ю. Застосування арт-коучингових технік у психотерапевтичній роботі з подолання ПТСР. *Пост-травматичний стресовий розлад: дорослі, діти та родини в ситуації війни: Міжнародне науково-практичне видання / за ред. І. Маноха, Г. Собчук. Том І. Варшава – Київ: ПАН - Гнозис, 2017. С. 7–20.*
12. Гавриловська К. П., Дем'янчук Ю. Ю. Формування життєстійкості особистості: арт-коучинговий підхід. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 16. Київ – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 83–90.*

13. Гавриловська К. П, Дем'янчук Ю. Ю. Коучинг у професійному консультуванні: Методичні рекомендації для студентів. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2022. 37 с.
14. Гончарова Л. А. Основні психологічні підходи до дослідження творчої активності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 25. С. 73–82.
15. Гуменюк Н. Я. Арт-коучинг як інноваційна технологія подолання кризових ситуацій та мобілізації особистісно-ресурсного потенціалу вчителів. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 11. С. 175–482.
16. Дацун О., Главінська Е. Особливості використання коучингових асоціативних карт в арттерапії. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка. Психологія. К.: Національний авіаційний університет. 2022. Вип. 1(20). С. 74–80.
17. Дем'янчук Ю. Ю. Використання сторітелінгу (storytelling) у консультативній практиці. *Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінг: тези доп. VI Всеукраїн. наук.-практ. конф. (м. Умань, 8-9 квіт. 2021 р.)*. Умань; Київ, 2021. С. 24–27.
18. Зеленин В. В. Между травмой и величием: трактат о селективной психодиагностике в коучинге. К.: Гнозис, 2015. 272 с.
19. Каннио С. Мастерство коучинга. Лучшие практики в бизнес-коучинге. Лондон, Мадрид, Нью-Йорк, Мехико, Барселона, Монтеррей, 2012. 240 с.
20. Костєва Т. Б. Практикум коуч-діяльності: методичні вказівки. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. 40 с.
21. Котовська І., Оксентюк Р., Вовк Ю. Коучинг як новий метод управління персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2016. Вип. 1 (14). С. 178–184.
22. 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». Київ, 2015. 44 с.
23. Криворучко С. В. Успіх в бізнесі: від нуля до мільйонів: монографія. Київ: ЛАТ&К, 2018. 464 с.

24. Кульчицька А. В. Цілепокладання як основа коучингу: теоретико-методологічний аналіз проблеми. *Психологічні перспективи*. 2018. Вип. 31. С. 171–182.
25. Милорадова Н. Е. Базові прийоми використання метафоричних асоціативних карт «Монстрики почуттів» у роботі фахівців допомагаючих професій. *Збірник тез Всеукраїнського міжвідомчого психологічного форуму* (м. Київ, 30 червня 2022 р.). С. 260–262.
26. Міхалко М. 21 спосіб мислити креативно. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2019. 400 с.
27. Міщиха Л. П. Творчий профіль особистості. *Психологічні перспективи*. 2016. Вип. 27. С. 102–113.
28. Морозовская Е. Проективные карты в работе психолога: полное руководство. Одесса, Институт Проективных карт, 2013. 116 с.
29. Москальов М. В. Використання коучингових технологій у роботі з молодими педагогами для їхнього благополучного входження в освітню організацію. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти: Зб. Матер. VIII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 24 травня 2019 р.). К. : ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2019. С. 78–80.
30. Москальов М. В., Логвись О. Я. Використання коучингових технологій у професійному становленні майбутнього педагога як важливий чинник конкурентоздатності фахівця. *Габітус*. 2021. Вип. 28. С. 79–85.
31. Нежинська О. О., Тименко В. М. Використання коучингу в системі вищої освіти України. *Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України*. К.: АТОПОЛ ГРУП, 2015. Вип. 15 (28). С. 236–245.
32. Нежинська О. О., Тименко В. М. Коучинг як інструмент соціально-психологічної допомоги клієнту. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. Вип. 23. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С. 182–187.
33. Нежинська О. О., Тименко В. М. Коучинг як технологія розвитку лідерства у сфері освіти. *Теоретичний та науково-*

методичний часопис «Вища освіта України». 2017, № 2 (додаток 1; Тематичний випуск «Університет і лідерство». К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. С. 65–68.

34. Нежинська О. О., Тименко В. М. Коучинг як технологія формування професійної компетентності освітянина. *Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів*: Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів» (м. Мукачєво, 17-18 травня 2017 р.). Мукачєво: Вид-во МДУ, 2017. С. 194–196.
35. Павленко В. В. Креативність: сутнісна характеристика поняття. *Креативна педагогіка*. Житомир, 2016. Вип. 11. С. 120–131.
36. Педагогічний коучинг: навч.-метод. посіб. / Т. Ю. Чернова, І. С. Голіяд, О. А. Тіщук / [за заг. редакцією Д. Е. Кільдерова]. Київ, 2016. 166 с.
37. Попова Г., Милорадова Н. Метафорические ассоциативные карты в работе практического психолога: методика и практика. Харьков: ФОП Бровин А.В., 2018. 286 с.
38. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навч. посібник / за ред. О. Л. Музики. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. 566 с.
39. Романенко Н. В. Коучинг емоціональної компетентности. *Управление персоналом*. 2012. N 4 (223).
40. Романова С. М. Коучинг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Нац. авіац. ун-ту*. Серія: Педагогіка. Психологія. 2010. Вип. 3.
41. Савчук Б., Білавич Г. Феномен коучингу в зарубіжному дискурсі. *Нова педагогічна думка*. 2020. № 2. С. 7–11.
42. Садовенко В. С., Садовенко К. В. Науково-методичні засади впровадження коучингу в реформування освітнього процесу у вищій школі. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2018. № 4. С. 59–63.
43. Сидоренко В. В. Організаційні та науково-методичні засади реалізації технології педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-*

Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Дод. 4 до Вип. 31, Т. II (10). Тем. вип. «Міжнародні Челпанівські психологопедагогічні читання» (з нагоди 100-річчя урочистого відкриття Г. І. Челпановим І-го Психологічного інституту). 2014. С. 300–306.

44. Скоморовська Н. Метафора як форма висловлення ідей. *Освітні обрії*. 2022. № 55. С. 65–68.
45. Томашек Н. Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании. Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2008. 176 с.
46. Управлінське лідерство: виклики сьогодення: колективна монографія; за заг. ред. В. В. Толкованова. Хмельницький: ПП Мельник А. А., 2013. 600 с.
47. Хмельницька О. С. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу. *Young scientist*. 2017. № 6 (46). С. 316–317.
48. Чернова Т. Ю. Концепт педагогічного коучингу: суб'єкт-суб'єктна взаємодія учасників освітнього процесу. *Наукові записки НПУ імені М. П. Драгоманова: збірник наукових праць*. 2016. Випуск 130. С. 20–25.
49. Amy B. Neuroscience for Coaches: How to Use the Latest Insights for the Benefit of Your Clients. Kogan Page, 2015. 123 p.
50. Coaching / Anna Cywińska, Sylwia Majewska, Kamila Pępiak-Kowalska, Eliza Szewc. Wydanie pierwsze. Lublin, 2013. 190 s.
51. Derevyanko S. Coaching technologies in the field of psychology of emotions. *The XX International Scientific and Practical Conference «Ways of distance learning development in current conditions»: Abstracts of Conference (May 22 – 24, 2023, Munich, Germany)*. Munich, 2023. P. 318-319.
52. Terblanche N. The coaching model derivation process: combining grounded theory and canonical action research for developing coaching models. *Coaching an International Journal of Theory Research and Practice*. 2020. Vol. 13. P. 45–60.
53. Williams J. An empirical investigation of coaching ingredients: the role of the coach-coachee relationship in influencing coaching

outcomes. *Coaching an International Journal of Theory Research and Practice*. 2021. Vol. 16. P. 1–15

54. Wingrove A., Lai Y. Self-determination theory: A theoretical framework for group supervision with internal coaches. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*. 2020. Vol. 18. P. 183–196.

Інформаційні ресурси

1. Аткинсон М., Чойс Т. Рэй. Пошаговая система: Наука и искусство коучинга / Пер. с англ. К.: Companion Group, 2010. 256 с. URL: <http://library.procoaching.com/rb/poshagovaya-sistema-kouchinga-merilin-atkinson.html#.WeXdl4-0PI> (дата звернення: 22.09.2023).
2. Ковальчук Т. О. Використання технологій та інструментів коучингу в освітньому процесі: методичний посібник. Житомир: О.О. Євенок, 2021. 314 с. URL: <https://nmk-pto.inf.ua/Vidavnychy%20dialnist/posibnyk.pdf> (дата звернення: 22.09.2023).
3. Котовська І. Коучинг як новий метод управління персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2016. Вип. 1. С. 178–184. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/16864/2/16ki_vhrm.pdf (дата звернення: 22.09.2023).
4. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с. [Електронний ресурс] / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко. – URL: <http://elib.chdtu.edu.ua/e-books/3767> (дата звернення: 22.09.2023).
5. Романенко Н. В. Коучинг эмоциональной компетентности. Управление персоналом. *Украина*. 2012. N 4 (223). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/EC000232> (дата звернення: 22.09.2023).
6. Хмельницька О. С. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу. *Young scientist*. 2017. № 6 (46). С. 316–317. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/6/71.pdf> (дата звернення: 22.09.2023).

Інформаційні ресурси щодо курсів з коучингу

1. Heriot-Watt University, Scotland. MSc Business Psychology with Coaching. URL: <https://www.hw.ac.uk/uk/study/postgraduate/business-psychology-with-coaching.htm> (дата звернення: 22.09.2023).
2. London`s Evening University. Career Coaching. URL: <https://www.bbk.ac.uk/courses/postgraduate/subject/human-resource-management> (дата звернення: 22.09.2023).
URL: <https://www.ucc.ie/en/ckd02/> (дата звернення: 22.09.2023).
3. Royal Roads University, Canada. Coaching Psychology. URL: <https://www.royalroads.ca/course/psychology-coaching> (дата звернення: 22.09.2023).
4. University College Cork, Ireland. Positive & Coaching Psychology. URL: <https://www.ucc.ie/en/ckd02/> (дата звернення: 22.09.2023).
5. University of Sydney. Master of Science in Coaching Psychology. URL: <https://www.sydney.edu.au/courses/courses/ps/master-of-science-in-coaching-psychology.html> (дата звернення: 22.09.2023).

ЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОУЧИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кодекс Етики ICF (ICF – International Coach Federation) (в редакції від 2019 р.)

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»** – статеві 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 (посилання) 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 мій коучинговий 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.

Прийнято Радою директорів ICF Global у вересні 2019 року.

Підготувала: Руслана Орловська, РСС ICF, Голова комітету з сертифікації ICF Ukraine.

Джерело: Коучі ICF Ukraine. Кодекс Етики ICF.

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

(дата звернення: 22.09.2023).

ПСИХОГРАМА КОУЧА

Ключові компетенції коуча Міжнародної Федерації Коучингу Оновлена модель базових компетенцій ICF

Після ретельного 24-місячного аналізу коучингової практики Міжнародна федерація коучингу анонсує оновлену модель базових компетенцій ICF. Ця модель компетенцій ґрунтується на даних, що були зібрані від понад 1300 коучів по всьому світу, включаючи членів ICF та не членів, які представляють різноманітні коучингові напрямки, освітній рівень, стилі коучингу та різні рівні досвіду. Це масштабне дослідження підтвердило, що значна частина існуючої моделі базових компетенцій ICF, розроблена майже 25 років тому, залишається критично важливою для практики коучингу сьогодні. Деякі нові елементи і теми, що з'явилися з даних дослідження, також були інтегровані в цю модель. Першочерговий акцент зроблено на етичну поведінку та конфіденційність, важливість коучингового світогляду та постійної рефлексивної практики, критичні відмінності між різними рівнями коучингових угод, критичну важливість партнерства між коучем та клієнтом, та значимість культурної, системної та контекстної усвідомленості. Ці основні компоненти, в поєднанні з новими темами відображають ключові елементи коучингової практики сьогодні та будуть слугувати сильнішими, більш цілісними коучинговими стандартами на майбутнє.

А. Створення фундаменту.

1. Демонструє етичну практику.

Визначення: Розуміє та послідовно застосовує коучингову етику та стандарти коучингу.

1. Демонструє особистісну цілісність та чесність у взаємодії з клієнтами, спонсорами та іншими зацікавленими сторонами.

2. Чутливий до особистості клієнта, його оточення, досвіду, цінностей та переконань.

3. Використовує шанобливу мову спілкування з клієнтами, спонсорами та іншими зацікавленими сторонами.

4. Дотримується Кодексу етики ICF та підтримує основні цінності.

5. Підтримує конфіденційність інформації про клієнтів відповідно до угод із зацікавленими сторонами та відповідних законів.

6. Розуміє відмінності між коучингом, консультуванням, психотерапією та іншими підтримуючими професіями.

7. Направляє клієнтів до інших фахівців, якщо це доречно.

2. Втілює коучинговий світогляд.

Визначення: Розвиває та підтримує відкритий, допитливий, гнучкий та клієнто-орієнтований образ мислення.

1. Визнає, що клієнти відповідають за власний вибір.

2. Займається постійним навчанням та розвитком себе як коуча.

3. Розвиває постійну рефлексивну практику для покращення власної коучингової практики.

4. Залишається усвідомленим та відкритим до впливу контексту та культури на себе та інших.

5. Використовує власну інтуїцію та усвідомленість на користь клієнтів.

6. Розвиває і підтримує здатність управляти власними емоціями.

7. Ментально та емоційно готується до проведення сесій.

8. За необхідності звертається за допомогою до зовнішніх джерел.

В. Спільне створення відносин.

3. Встановлює та дотримується домовленостей.

Визначення: Коуч разом з клієнтом та відповідними зацікавленими сторонами узгоджують домовленості щодо коучингової співпраці, процесу, планів та цілей. Укладає домовленості щодо результатів всієї коучингової співпраці, а також для кожної коучингової сесії окремо.

1. Роз'яснює чим є і чим не є коучинг, описує процес клієнту та відповідним зацікавленим сторонам.

2. Домовляється про те, що є доречним у відносинах, а що не є, що може пропонуватися, а що не може, та про відповідальність клієнта і відповідних зацікавлених сторін.

3. Досягає згоди щодо ключових принципів та параметрів коучингової взаємодії, таких як: логістика, вартість та оплата, планування, тривалість, завершення, конфіденційність та залучення інших спеціалістів.

4. Співпрацює з клієнтом та відповідними зацікавленими сторонами, щоб визначити та узгодити загальний коучинговий план та цілі.

5. Співпрацює з клієнтами для визначення сумісності клієнт-коуч.

6. Співпрацює з клієнтами щоб виявити або підтвердити те, що вони хочуть досягти на сесії.

7. Співпрацює з клієнтами щоб визначити питання, які вони прагнуть розглянути або вирішити для того, щоб досягти мети сесії.

8. Співпрацює з клієнтом щоб визначити або підтвердити критерії досягнення успіху, який хоче досягнути клієнт у ході коучингової взаємодії або на індивідуальній сесії.

9. Співпрацює з клієнтом щоб управляти часом та фокусом уваги в сесії.

10. Продовжує коучинг в напрямку бажаного результату клієнта, якщо клієнт не вкаже на інше.

11. Співпрацює з клієнтом, щоб припинити коучингові відносини таким чином, щоб шанувати досвід, який вони обоє отримали.

4. Плекає довіру та безпеку.

Визначення: Співпрацює з клієнтом, щоб створити безпечне, підтримуюче середовище, яке дозволяє клієнту вільно ділитися своїми думками.

1. Прагне зрозуміти клієнта в його контексті, який може включати його особистість, оточення, досвід, цінності та переконання.

2. Демонструє повагу до особистості, сприйняття, стилю та мови клієнта та адаптує коучинг під клієнта.

3. Визнає та поважає унікальні таланти, інсайти та роботу клієнта в процесі коучингу.

4. Проявляє підтримку, співчуття та турботу про клієнта.

5. Визнає та підтримує вираження почуттів, сприйняття, занепокоєння, переконання та пропозиції клієнта.

6. Демонструє відкритість та прозорість у спосіб, що відображає вразливість та формує довіру з клієнтом.

5. Підтримує присутність.

Визначення: Повністю свідомий і присутній з клієнтом, використовуючи відкритий, гнучкий, обґрунтований і впевнений стиль.

1. Залишається зосередженим, спостережливим, співчутливим та чуйним до клієнта.

2. Проявляє цікавість під час коучингового процесу.

3. Керує своїми емоціями, щоб залишатися присутнім з клієнтом.

4. Демонструє впевненість у роботі з сильними емоціями клієнта під час коучингового процесу.

5. Почується комфортно працюючи в просторі незнання.

6. Створює або підтримує простір для тиші, паузи або роздумів.

С. Ефективна комунікація.

6. Слухає активно.

Визначення: Зосереджується на тому про що клієнт говорить і про що недоговорює, щоби повністю зрозуміти, про що йдеться у контексті систем клієнта та підтримати його самовиявлення.

1. Враховує контекст, особистість, оточення, досвід, цінності та переконання клієнта, щоб краще розуміти про що говорить клієнт.

2. Віддзеркалює або узагальнює те, що повідомив клієнт, щоб забезпечити чіткість і розуміння.

3. Визнає і уточнює, коли чує щось більше за те, про що говорить клієнт.

4. Помічає, визнає та досліджує емоції клієнта, зміни енергії, невербальні прояви чи іншу поведінку.

5. Інтегрує слова клієнта, тон голосу та мову тіла, щоб визначити повне значення того, про що говорить клієнт.

6. Помічає тенденції в поведінці та емоціях клієнта протягом сесій, щоб розпізнати теми та патерни.

7. Пробуджує усвідомлення.

Визначення: Сприяє інсайтам та усвідомленням клієнта, використовуючи такі інструменти та методи, як потужні запитання, мовчання, метафора чи аналогія.

1. Враховує досвід клієнта, коли вирішує, що може бути найбільш корисним.
2. Кидає виклик клієнту, щоб пробудити усвідомлення та інсайти.
3. Ставить питання про клієнта, а саме: про його спосіб мислення, цінності, потреби, бажання та переконання.
4. Ставить питання, які допомагають клієнту досліджувати простір поза межами поточного мислення.
5. Запрошує клієнта поділитися своїм досвідом в даний момент.
6. Відмічає, що саме посилює прогрес клієнта.
7. Коригує коучинговий підхід відповідно до потреб клієнта.
8. Допомагає клієнту визначити фактори, які впливають на поточні та майбутні моделі поведінки, мислення або емоції.
9. Запрошує клієнта сформулювати ідеї про те, як він може просуватися далі і що він хоче та здатен робити.
10. Підтримує клієнта в рефреймінгу перспектив.
11. Безоціночно ділиться спостереженнями, інсайтами та відчуттями, що несуть потенціал для створення нового усвідомлення для клієнта.

D. Сприяння навчанню та зростанню.

8. Сприяє зростанню клієнта.

Визначення: Виступає у якості партнера, підтримуючи клієнта у перетворенні усвідомлень та інсайтів в дії. Сприяє самотійності клієнта у процесі коучингу.

1. Працює з клієнтом, щоб інтегрувати нове усвідомлення, інсайт чи висновок у світогляд та поведінку.
2. Співпрацює з клієнтом у розробці цілей, дій та мір відповідальності, що інтегрують та розширюють нове усвідомлення.
3. Визнає та підтримує самотійність клієнта в розробці цілей, дій та способів відповідальності.
4. Підтримує клієнта у визначенні потенційних результатів або висновків із встановлених кроків дій.

5. Запрошує клієнта до роздумів яким чином просуватися далі враховуючи ресурси, підтримку та потенційні перешкоди.
6. Співпрацює з клієнтом, щоб систематизувати усвідомлення та інсайти протягом сесії або між ними.
7. Відзначає прогрес та успіхи клієнта.
8. Співпрацює з клієнтом, щоб завершити сесію.

Переклад з англійської: Тетяна Лепеха, Олександр Мартинов, Уляна Мороховська, Руслана Орловська та Ангеліна Худякова.

Підготувала: Руслана Орловська, Голова комітету з сертифікації ICF Ukraine.

Джерело: Оновлена модель базових компетенцій ICF.

URL: <https://www.icf-ukraine.org/blog/228454-onovlena-model-bazovikh-kompetentsiy-icf> (дата звернення: 22.09.2023).

ТЕСТ «ЧИ ПІДХОДИТЬ ВАМ ПРОФЕСІЯ КОУЧ»

1. Чи любите ви спілкуватися з іншими людьми?
а) так;
б) ні.
2. Чи подобається вам самовдосконалюватись?
а) так;
б) ні.
3. Чи хотіли б ви заробляти гроші, допомагаючи іншим?
а) так;
б) ні.
4. Чи звертаються до вас за порадою інші люди?
а) так;
б) ні.
5. Чи легко ви знаходите контакт із незнайомими людьми?
а) так;
б) ні.
6. Чи хвилюють вас питання благополуччя інших людей?
а) так;
б) ні.
7. Чи можете ви працювати з людьми, які успішніші за вас?
а) так;
б) ні.
8. Чи можна вас назвати цілеспрямованою людиною?
а) так;
б) ні.
9. Чи спроможні ви розглянути потенціал в інших людях?
а) так;
б) ні.

10. Чи можете ви побачити можливості там, де інші бачать проблеми?
а) так;
б) ні.
11. Чи здатні ви керувати своїми емоціями у стресових ситуаціях?
а) так;
б) ні.
12. Чи можна вас назвати людиною, якій легко довіряти?
а) так;
б) ні.
13. Чи вмієте ви слухати та чути людей?
а) так;
б) ні.
14. Чи подобається вам отримувати подяку за свою роботу?
а) так;
б) ні.
15. Чи хотіли б ви працювати на себе у вільному графіку?
а) так;
б) ні.
16. Чи готові ви витратити сили та час для монетизації своїх знань?
а) так;
б) ні.
17. Чи хотіли б ви отримувати гідний дохід від своєї діяльності?
а) так;
б) ні.
18. Чи хотіли б Ви дізнатися, чим займається коуч, як допомагає іншим?
а) так;
б) ні.

КОУЧ-КАЗКИ

1. Коуч-казка про слоненя

Жила була мама. А син у неї був слоненям. І він був дуже невпевнений у собі.

– Не можна бути таким невпевненим! – Говорила йому мама, – Адже коли ти виростеш, то станеш царем джунглів, могутнім і великодушним!

– Я???!! – Дивувався слоненя.

– Неправда! – Лунав з кущів голос тигра. – Справжній цар джунглів – тигр!!!

– Чуєш! – Говорив слоненя мамі, – Тигр – справжній цар!

– Ні, ти! – Наполягала мама. – Ні, тигр! – Тупотіло ногою слоненя.

Але мама не поступалася і сперечалася з сином доти, допоки він не виріс і, тупнувши ногою, не наступив (випадково!) тигру на хвіст.

– Ти!!! Ти цар джунглів! – закричав тигр, – Тільки зійди з мого хвоста!

Слоненя відпустило тигра і раптом відчуло, що воно й насправді – цар, могутній і великодушний.

– Ну, нарешті! – Сказала мама і перестала його виховувати.

2. Коуч-казка про царя

Жив-був цар, який прагнув до всякої премудрості. Дійшли якось до нього чутки, що є якийсь відлюдник, який знає відповіді на всі питання. Приїхав до нього цар і бачить: старий дід копає грядку. Цар зіскочив із коня і вклонився старому.

– Я приїхав, щоб отримати відповідь на три питання: хто найголовніша людина на землі, яка справа найважливіша в житті, який день важливіший за всі інші?

Відлюдник нічого не відповів і продовжував копати. Цар взявся допомагати.

Раптом бачить: йде по дорозі людина – все обличчя кров'ю залите. Цар зупинив його, добрим словом втішив, приніс води зі струмка, обмив і перев'язав рани подорожнього. Потім відвів його в халупу відлюдника, вклав у ліжко.

На ранок дивиться – відлюдник грядку засіває.

– Пустельнику, – благав цар, – невже ти не відповіси на мої запитання?

– Ти сам уже на них відповів, – промовив той.

– Як? – здивувався цар.

– Побачивши мою старість і неміч, ти вирішив мені допомогти, – сказав самітник. – Поки ти скопував грядку, я був для тебе найголовнішою людиною, а допомога мені була для тебе найважливішою справою. З'явився поранений – його нужда виявилася гостріша за мою. І він став для тебе найголовнішою людиною, а допомога йому – найважливішою справою. Виходить, найголовніша людина – той, хто потребує твоєї допомоги. А найважливіша справа – добро, яке ти йому робиш.

– Тепер я можу відповісти на своє третє питання: який день у житті людини важливіший за інші, – промовив цар. – Найважливіший день – день сьогоднішній.

Ця історія дає привід подумати над багатьма питаннями:

Як часто протягом дня ви живете в сьогоденні?

Що б хотілося б змінити, поліпшити у своєму житті й житті інших?

Що ви готові зробити прямо зараз для того, щоб було так, як ви хочете?

3. Коуч-притча «Стріли»

Жив-був воїн. Він став найкращим воїном свого часу, майстром у всіх видах військового мистецтва – крім стрільби з лука. Нарешті, він втомився від свого ремесла, вирішив піти на спокій і присвятити залишок своїх днів вивченню мистецтва стрільби з лука. Він знайшов монастир, де навчали цьому мистецтву, і щасливо провів у ньому десять років. Але якось раз настоятель сказав йому:

– Сину мій, ми навчили тебе всьому, що знаємо про мистецтво стрільби з лука. Тобі пора залишити нас.

З важким серцем воїн покинув монастир. Він на самоті блукав дорогами і нарешті прийшов у своє рідне село. Увійшовши в нього, він з подивом побачив дерево, на якому висіла мішень з стрілою в центрі. «Хто б не випустив цю стрілу, він повинен бути чудовим лучником», – подумав воїн.

Через кілька кроків він побачив ще одну мішень, а потім ще одну, і ще ... І в центрі кожної мішені стирчала стріла!

Воїн вирішив, що неодмінно повинен дізнатися, хто ж цей вражаючий майстер, адже було очевидно, що він міг навчити воїна багато чому. Він став питати про це у старійшин села:

– Ким би не був цей майстер, я хотів би з ним зустрітися. Скажіть йому, що я буду чекати його через годину біля річки на краю села.

І через годину воїн в очікуванні стояв біля річки. Але поруч нікого не було – крім маленької дівчинки, що гралася на березі. Вона побачила воїна і підійшла до нього.

– Пане, ви когось чекаєте? – Запитала вона, дивлячись на нього. Але воїн став гнати її геть.

– Біжи, дівчинка, грай в свої ігри.

– Але, – продовжувала дівчинка, – може бути, я зможу вам допомогти. Розумієте, ви ведете себе так, ніби когось чекаєте. А мені сказали прийти сюди, тому що мене хоче бачити якийсь чоловік.

Воїн з недовірою глянув на дівчинку.

– Справді, – сказав він, – я декого чекаю. Я чекаю найбільш професійного лучника цих місць, лучника, який так майстерно вразив всі ті мішені, що я бачив у селі.

– Тоді все правильно, – сказала дівчинка. – Тому що це я стріляла.

У повному подивуванні воїн присів і уважно подивився на дівчинку.

– Якщо ти не брешеш, – сказав він, – скажи мені, як тобі вдається так влучно стріляти?

– Це дуже легко, – відповіла дівчинка. – Я просто піднімаю лука й пускаю стрілу – і вона обов'язково кудись потрапляє... А потім я малюю навколо неї мішень.

Іноді світ зовсім не такий, яким здається! Ця історія дає привід подумати над багатьма запитаннями:

Чи знаєте ви людей, які вже досягли вашої мети?

Яким способом вони отримали те, що ви хочете?

Якими здібностями вони володіли, щоб досягти цієї мети?

Які здібності є у вас, щоб успішно дійти до мети?

Які ще є інші способи досягнення вашої мети?

4. Коуч-казка про почуття

Біла лілія сумно кружляла застиглою гладдю ставка. Серце квітки, приховане в глибині вологих пелюсток, розривалося від болю і туги.

Сьогодні колючий осінній вітер сколихнув раніш безтурботну воду і розсипав по ній щедрою жменею мертве листя. Вперше красуня залишилася одна – її ніжних тичинок більше не торкнулися лапки і крильця метелика.

Розгойдуючись на темній воді, лілія силкувалася зрозуміти, чому не прилетів метелик. Адже їй – квітці – теж дуже холодно, але вона не ховається. Їй теж страшно, що ось-ось настане зима, але тим солодше останні миті любові...

– Що ти кидаєшся? Зупинись! – Почула лілія роздратований голос зверху. Над нею нависло старе скрипуче дерево.

– Я не можу. Моє серце розбите, – гірко прошепотіла квітка.

– Дурниці! До полудня ставок скує льодом. Ти туго скрутиш пелюстки і підеш під воду до наступного року. А коли сонце розколе твою в'язницю, знову випірнеш і розкриєшся у всій своїй красі, – напористо проскреготів велетень.

– Але мій метелик ... Його більше немає. Він помер?

– Не знаю. Всі ці метелики однакові: прилітають-відлітають. Мене турбує, чи побачу я знову твою особливу золотисту корону, – пробурчало дерево.

Довго мовчала лілія. Поки біль не влігся в її душі. Тоді прекрасні золотисті пелюстки стислися і вона повільно занурилася на глибину.

Там, спершись на коріння мудрого дерева, всю довгу зиму лілія бачила сни. Про те, як навесні спекотне сонце розтопить лід,

повіє з лук ароматом розквітлої землі і ... прилетить метелик, щоб обійняти особливі золоті пелюстки

І він дійсно прилетів. Великі різнокольорові очі спостерігали, як лілія плавно занурюється на дно, поки сніг засипав і метелика, і ставок, і дерево, і весь світ. До весни.

Настав вітряний березень. За ним сонячний квітень і квітчастий травень. Юна осока задурно витяглася щоб причепуритися в свіжу зелень гілок старого дерева.

У ту ніч, коли перші візерункові трелі солов'я змішалися з туманом і ароматом лугових трав, величезні яскраві зірки розсипалися водною гладінню. Зійшло сонце, але вони не зникли. Над ставком переливалося м'яке золотисто-біле сяйво. Це іскрилися мільярди райдужних росинок на пелюстках лілій.

Затряслося і захиталося, немов регочучи, дерево. Від цього звуку прокинувся метелик і виповз зі свого укриття. Він не вірив своїм очам. Його лілія була такою ж тендітною і ніжною. Звідки ж узялося в ній стільки сили, щоб дати життя безлічі прекрасних квітів?

Метелик піднявся в повітря і кинувся до тієї лілії, що була крупною за інших. Лапки і крильця ласкаво обійняли особливі золоті пелюстки, змахнувши крапельки щасливих сліз.

Мудре дерево хитнуло гілками, і в шурхотінні листя почулися його слова:

- За розставанням – завжди нова зустріч. І лише на самоті пізнаєш ціну прихильності.

5. Коуч-казка про жабу

Одного разу жаби вирішили позмагатися між собою, хто з них першою підніметься на вершину високої гори. Охочих жаб узяти участь в цьому змаганні виявилось чимало.

Зібралось дуже багато різних звірів з усього лісу, щоб подивитися, як ці жаби зазнають фіаско. Їм дуже хотілося посміятися над маленькими жабами, бо завдання здавалось неможливим.

Як тільки пролунала команда «Старт!», жаби кинулися підійматися на вершину. І тут же почалися глузування з боку лісових звірів:

- Ви ж подивіться на них, вони ж зараз усі попадають!
- Це ж неможливо, що вони про себе думають?!
- Ви ніколи не зможете дістатися до вершини!

Жаби, почувши звірів, почали падати з гори одна за одною.

Спостерігачі продовжували кричати:

- Ви подивіться, як високо лізти, а ви такі маленькі і слабкі!
- Це ж дуже важко, а у вас такі маленькі і слизькі лапки!

Під ці насмішки все більше жаб сходило з дистанції, здаючись і падаючи вниз. Минуло ще трохи часу, і практично всі жаби відмовилися від шляху.

Тільки одна жаба продовжувала підійматися на вершину. Незважаючи на глузування й гучні вислови, що це неможливо, вона піднімалася все вище і вище. І ось настав той момент, коли жаба, яка продовжувала підійматися на вершину, досягла своєї мети. Вона була на вершині!

Всі були здивовані і шоковані: «Як же ця маленька жаба змогла дістатися до вершини такої високої і крутої гори?».

Коли вона спустилася, то до неї підійшла одна з жаб і запитала: «Як тобі це вдалося? Який у тебе секрет?». Просто... Виявилося, що вона була глухою.

Джерело:

Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / [упоряд. О. В. Захарова]. Черкаси: ЧДТУ, 2020. С. 44-47.

КОУЧИНГОВІ АСОЦІАТИВНІ КАРТИ

Коучингові асоціативні карти «Ролі та Архетипи»

В колоду МАК «Ролі та Архетипи» входять 128 метафоричних асоціативних карт. З них 64 жіночих і 64 чоловічих ролі і архетипи.

Карти розділені за кольором для зручності використання.

У картах відображено основні ролі та якості, які використовуються людиною в життєвих ситуаціях. Образи, ролі і аватари взяті із сучасного кінематографа, мультфільмів, з книжок і з життя.

У картках описані основні якості, якими володіють персонажі і ролі, які вони грають у житті, їх стратегії мислення і поведінки.

Колода призначена для роботи психологів, коучів, тренерів, психотерапевтів, арт-терапевтів, консультантів та всіх, хто займається особистісним зростанням.

Колода МАК може бути застосована як ресурсна, корекційна, коучингова, допоміжна колода консультування. Може бути використана у психологічних трансформаційних іграх.

Коучингові асоціативні карти «Життєві сценарії»

В колоду МАК «Життєві сценарії та Установки» входять 128 метафоричних асоціативних карт. З них 64 – життєвих сценарії і 64 – установки.

Карти розділені за кольором для зручності використання.

У картах наведено основні життєві сценарії і обмежені установки, які «запускають» несвідомі сценарії поведінки, і які дуже впливають на якість життя людини.

Колода МАК може бути використана як діагностична, трансформаційна, корекційна, коучингова і допоміжна колода консультування, коучингу.

Коучингові метафоричні карти «Комплекси і Психологічний захист»

Колода призначена для роботи психологів, психотерапевтів, арт-терапевтів, коучів, тренерів, консультантів.

В колоду входять 128 карт.

- 64 карти – найбільш поширені комплекси людини.

- 64 карти, основні засоби психологічні захисту, які заважають людині досягати цілей, змінювати своє життя, позбавлятися від хвороб і налагоджувати відносини.

«Emotion cards» («Кактуси») – проєктивні картки для роботи з емоціями (за авторством Ю. Святенко)

«Emotion cards» – це проєктна методика для експрес-діагностики емоційного стану.

«Emotion cards» – це інструмент, який призначений для:

- діагностики емоційних станів;
- вираження почуттів і бажань;
- діагностики емоційного клімату в сім'ї;
- діагностики тривожності й агресії;
- розвитку емоційного інтелекту.

Методика успішно використовується в роботі з дітьми віком від 4 років.

«Emotion cards» підходить для роботи з імпульсивними та гіперактивними людьми. Методика є проєктивною, тому кожний символ є багатозначний. Представлена в інструкції інтерпретація – лише частина можливих значень.

Джерело: Коучингові метафоричні картки «Комплекси і Психологічний захист». URL: <https://mental.ua/kouchingovi-metaforichni-karti-kompleksi-i-psikhologichniy-zakhist/> (дата звернення: 19.10.2023).

КІНОМЕТАФОРИ ДЛЯ КОУЧИНГУ

І. Художні відеофільми про діяльність, близьку до коучингу з коротким аналізом сюжету.

Інформація стосовно відеофільмів наведена у Таблиці Б.1.

Таблиця Б.1

Художні відеофільми стосовно коучингу

Назва відео-фільму	Персонаж-коуч	Сюжетна лінія	Питання для рефлексії
«Тренер Картер» (2005)	Кен Картер	Кен Картер – тренер шкільної команди, яка часто виграє у матчах. Але в середині сезону Картер закриває доступ до тренувань через погану шкільну успішність у гравців, та стимулює їх до навчання.	– Чому Кен Картер намагався привчити учнів–спортсменів до виконання своїх зобов’язань? – Що мав на увазі учень, коли сказав Картеру «Нас пугає наш блиск, а не наш мрак»?
«Завжди кажи ТАК» (2008)	Терренс Бандлі	Сором’язливий Карл Аллен має змінити своє життя: він змушений відповідати «так» на всі питання, бо раніше найчастіше казав «ні». Як наслідок, він дійсно починає змінюватись на краще, однак постійно змушений долати небезпеку.	– Чому Терренс надав Карлу Аллену завдання завжди відповідати «так» на будь-які питання? – Чому Аллена постійно переслідували невдачі та небезпека? – Як Аллену допомогло завдання Терренса і що змінилося в його житті?
«Заборонене царство» (2008)	Даос Лу Янь	Підліток Джейсон з Бостону потрапляє в пригоди, у яких навчається гнучкості та розважливості.	– Як Джейсон сприймає чарівні перетворення своїх супутників? – Як змінився Джейсон після повернення додому?

II. Художні відеофільми про прагнення до саморозвитку та самовдосконалення з коротким аналізом сюжету.

Інформація стосовно відеофільмів наведена у Таблиці Б.2.

Таблиця Б.2

Художні відеофільми про прагнення до саморозвитку

Назва відео-фільму	Головний персонаж	Сюжетна лінія	Питання для рефлексії
«Гаттака» (1997)	Вінсент Фрімен / Джером	Вінсент народився з генетичними дефектами, проте здійснив свою мрію стати космонавтом.	– Як Вінсент довів своєму брату Антону Фрімену свою неперевершеність? – Чому Вінсент прагнув досягнути цілі летіти у космос?
«У гонитві за щастям» (2006)	Кріс Гарднер	Через життєві випробування Кріс намагається отримати перспективну для кар'єри роботу.	Прокоментуйте слова Кріса до сина: «Ніхто немає права казати тобі, що ти нічого не можеш. Навіть я».
«Мирний воїн» (2006)_	Ден Міллмен	Ден – талановитий, але зарозумілий гімнаст, який добре вчиться та має успіх у дівчат. Проте після отриманої травми, Дену приходится заново вчитися жити.	– Чому Ден не міг насолоджуватися життям у повну силу, коли був здоровий? – Як на Дена вплинула історія молодої дівчини Джой, яка не має змоги ходити?
«Їж, молися, люби» (2010)	Елізабет Гілберт	Елізабет перебуває на «життєвому роздоріжжі», і вирушає у подорож (Італія, Індія та Балі). У подорожах вона відкриває «іншу себе».	– Чому Елізабет не захотіла «ситого» життя? – Як італійці сприймають життя? Що таке «наслода неробства»? – Який новий сенс життя відкрила собі Елізабет під час подорожей?
«Цим ранком у Нью-Йорку» (2014)	Генрі Олтман	Генрі дізнається, що у зв'язку з хворобою йому залишається жити лише 90 хвилин та з користю проводить цей час.	– Чому спочатку Генрі хотів вчинити самогубство та стрибнути з моста? – Як Генрі змінив своє ставлення до життя?

Перегляд відеофільмів сприяє формуванню мотивації прагнення до успіху та самовдосконалення.

«СИЛЬНІ» ПИТАННЯ НА КОУЧ-СЕСІЯХ (РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ICF у 2015 р.)

Нижче наведено результати опитування ICF в 2015 р. серед своїх читачів у соціальних мережах. Більшість учасників опитування – практикуючі коучі з різних країн світу.

За результатами опитування було сформовано низку улюблених відомими коучами сильних запитань, які вони використовують під час коуч-сесій. Основні питання:

1. Якби я дав Вам додаткову годину в добі, що би Ви з нею робили? (Франциско Альварез)
2. Що би Ви робили, якби мали безмежні ресурси? (Карен Мартін Мінер)
3. За яку історію Ви так міцно тримаєтеся? (Кріс Паджет)
4. Що Ви зробите в першу чергу? (Катаржина Вожнар)
5. Що тягне Вас назад? (Дженні Леу)
6. Як багато енергії Ви готові вкласти в це? (Аліса Маньярез)
7. Яке б Ви могли придумати ідеальне рішення? (Марк Сміт)
8. Що Ви намагаєтеся довести собі? (Джессіка Малавец)
9. Якби я був у Вашій шкірі і попросив би у Вас ради, що би Ви порадили мені в першу чергу? (Том Феррі)
10. Що б Ви спробували прямо зараз, якби знали, що не можете потерпіти невдачу? (Аліса Гонцалез)
11. Просто тому, що це сталося у минулому, чому це повинно статися знову? (Рене Стюарт)
12. Що Ви робите такого, що приносить Вам радість і захват? (Джен Мікельсон)
13. Якби Ваші гроші могли говорити, що вони би Вам сказали? (Лусіо Андре Перес)
14. Яке переживання Ви хочете втілити в життя? (Родні Мюллер)
15. Наскільки це рішення відповідає Вашим уявленням про самого себе? (Ребекка Макфарлен)
16. Коли Ви починаєте? (Пет Кеннеді)

17. Які маленькі кроки Ви можете вчинити, щоб підібратися ближче до своєї мрії? (Джозефін де ла Паз)
18. Чого Ви чекаєте? (Хаун Еліас Ромеро Васкес)
19. Як Ви думаєте, в чому мораль у цій історії? (Брент Нестлер)
20. Що з того, про що Ви тільки що сказали, може бути усього лише Вашим допущенням або припущенням? (Рейчел Мендонка Гойер)
21. Які позитивні моменти є в цій негативній ситуації? (Ванья Марінова)
22. Яку історію Ви найчастіше розповідаєте самому собі? (Ненсі Матіас)
23. І ...? (Кеті Кароан)
24. Якби Ви знали відповідь, якою би вона була? (Ріта Торіжні)
25. Про що я у Вас сьогодні не запитав(ла)? Про що Ви дуже хотіли би, щоби я запитав(ла)?
26. Що ще? (Ені Гелфанд)

Джерела: Костєва Т. Б. Практикум коуч-діяльності: методичні вказівки. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. 40 с.

Навчально-методичне видання

ДЕРЕВ'ЯНКО
Світлана Петрівна

ПСИХОЛОГІЯ КОУЧИНГУ

*Навчально-методичні рекомендації
до спецкурсу «Психологія коучингу»
для студентів закладів вищої освіти*

Технічний редактор

О. Клімова

Комп'ютерна верстка
та макетування

О. Клімова

Комп'ютерний набір

С. Дерев'янка

*Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
серія KB № 23743-13583 ПР від 06.02.2019 р.*

Підписано до друку 15.07.2024 р. Формат 60 x 84 1/16.

Ум. друк. арк. 9,88. Обл.-вид. арк. 9,2.

Наклад 50 прим. Зам. № 043.

Редакційно-видавничий відділ НУЧК імені Т. Г. Шевченка,
14013, м. Чернігів, вул. Гетьмана Полуботка, 53,
тел. 941-102.

nuchk.tipograf@gmail.com