

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА КОУЧИНГ

Методичні вказівки до практичних занять
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності
053 «Психологія», освітньої програми «Психологія бізнесу»

Обговорено і рекомендовано на
засіданні кафедри психології і
креативних індустрій
Протокол № 8
Від «19» травня 2023 р.

Чернігів 2023

Психологічне консультування та коучинг. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 053 «Психологія», освітньої програми «Психологія бізнесу». / Укл.: Філіпович В.М. – Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2023. – 37 с.

Укладач: Філіпович Вікторія Миколаївна, доцент кафедри психології і креативних індустрій

Відповідальна за випуск: Поленкова М.В., завідувачка кафедри психології і креативних індустрій, доктор економічних наук, доцент.



ЗМІСТ

ВСТУП	4
1 СИЛАБУС.....	6
2 ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	8
Практичне заняття 1. Коучинг у професійному консультуванні.....	8
Практичне заняття 2. Особливості коучингового процесу. Кроки коуч-сесії.....	9
Практичне заняття 3. Технології коучингу.....	12
Практичне заняття 4. Постановка запитань: особливості, тонкощі, помилки.....	14
Практичне заняття 5. Ресурсний стан як основа для творчих змін у коучинговому процесі.....	16
Практичне заняття 6. Вивчення запиту та оцінка ресурсів клієнта.....	18
Практичне заняття 7. Особливості застосування коучингу у професійній сфері.....	20
3 САМОСТІЙНА РОБОТА.....	22
4 МЕТОДИ КОНТРОЛЮ.....	23
5 ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ.....	24
6 ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ.....	29
7 ГЛОСАРІЙ.....	30
8 РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	36
9 ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ.....	37

ВСТУП

Коучинг, основи якого базуються на психологічних принципах і моделях, сприяє розумінню й осмисленню людиною своїх величезних можливостей, необхідних їй для досягнення результатів у будь-яких сферах життя: бізнесі, професії, спорті, взаєминах. Технології коучингу дають змогу розвивати й посилювати нові навички та компетенції людини. Коучинг підтримує активне експериментування в пошуках себе, на шляху до успіху. Відпрацьовані методи забезпечують послідовний розвиток і навчання в обраному людиною напрямку, тим самим підвищуючи продуктивність праці та ефективність виконання роботи. Коучинг - набір методик з мобілізації для досягнення своєї мети, заснованих на сучасних дослідженнях поведінки, мислення і психології людини, перевірені досвідом у багатьох країнах світу.

Метою вивчення дисципліни «Психологічне консультування та коучинг» є: формування цілісної системи знань про теоретичні засади, цілі, принципи коучингу та готовності використовувати методи і технології коучингу у різних сферах життя та практичної діяльності людини.

Програма вивчення навчальної дисципліни «Психологічне консультування та коучинг» складена відповідно до освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу» підготовки магістра галузі знань 05 «Соціальні і поведінкові науки» спеціальності 053 «Психологія».

Навчальним планом передбачено вивчення курсу «Психологічне консультування та коучинг» в таких формах: лекції, практичні заняття, самостійна робота.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Психологічне консультування та коучинг» є:

- ознайомлення ЗВО з основними положеннями коучингу;
- формування теоретичних знань, що сприятимуть вирішенню науково-дослідницьких і практичних завдань у галузі коучингу;
- формування у ЗВО цілісної системи знань про основи, категорії, принципи та інститути коучингу;
- навчання ЗВО методам і технологіям коучингу;
- розвиток категоріального, критичного та аналітичного мислення під час вивчення концептуальних засад різних підходів до основ і технологій коучингу.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- особливості використання коучингу в психологічному консультуванні;
- етапи коучингового процесу;
- технології та інструментарій коучингу;
- загальні засади професійного коучингу.

вміти:

- обирати ефективні методи, прийоми і техніки коуч-консультування;
- виконувати супервізорські функції, забезпечуючи особистісну підтримку колегам;
- розробляти план дій спільно з клієнтом.

Контроль знань і умінь передбачає: тестування, аналіз практичних завдань.
Підсумковий контроль – іспит.

Методичні вказівки містять відомості про зміст і структуру дисципліни, тематику та завдання до практичних занять, тематику доповідей та рефератів, завдання для практичної роботи (психологічний практикум) та опис і завдання для самостійної роботи здобувачів, глосарій а також список рекомендованої літератури.

Використані скорочення:

ЗВО – здобувач вищої освіти.

1 СИЛАБУС

1. Анотація курсу. Предмет вивчення – особливості використання коучингу в професійному консультуванні.

2. Мета та цілі курсу. Мета вивчення дисципліни – формування цілісної системи знань про теоретичні засади, цілі, принципи коучингу та готовності використовувати методи і технології коучингу у різних сферах життя та практичної діяльності людини.

Під час вивчення дисципліни здобувач вищої освіти має набути або розширити 1 загальну і 2 спеціальні компетентності, передбачені освітньою програмою:

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК12. Готовність до управління маркетинговим, рекламним або дослідницьким підрозділом, формування корпоративної культури в організації.

3. Результати навчання – Здобувач має досягти або вдосконалити наступні програмні результати навчання: ПРН 7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

У підсумку ЗВО повинен знати особливості використання коучингу в психологічному консультуванні; сутність феномену проактивності; етапи коучингового процесу; загальні засади професійного коучингу.

Крім того здобувач буде вміти обирати ефективні методи, прийоми і техніки коуч-консультування; виконувати супервізорські функції, забезпечуючи особистісну підтримку колегам; розробляти план дій спільно з клієнтом.

4. Обсяг курсу. Загальна кількість кредитів – 4, кількість годин самостійної і індивідуальної роботи – 90.

Вид заняття	Загальна к-сть годин
Лекції	16
практичні заняття	14
самостійна робота	90

5. Пререквізити - Дисципліна може використовуватися під час підготовки випускної кваліфікаційної роботи магістра.

6. Система оцінювання та вимоги.

Поточний контроль – до 60 балів, в тому числі: контрольна робота – до 15 балів; підготовка до практичних занять – до 40 балів; цілеспрямованість та відповідальність – до 5 балів (повнота ведення конспектів занять).

Семестровий контроль проводиться під час екзаменаційної сесії з трьома запитаннями: двома теоретичними (по 10 балів максимум за кожне) та одним практичним (20 балів максимум). Оцінка за результатами вивчення дисципліни формується шляхом додавання підсумкових результатів поточного контролю до оцінки з іспиту.

Загальна система оцінювання курсу	Поточний контроль протягом семестру та семестровий контроль у вигляді заліку.
Вимоги до контрольної роботи	Відповідність умовам завдання, відповідність вимогам оформлення, своєчасність здачі, самостійність виконання
Практичні заняття	Підготовленість, самостійність виконання, своєчасність виконання
Умови допуску до підсумкового контролю	Здана контрольна робота та завдання до практичних занять. Мінімум 20 балів за результатами поточного контролю

7. Політика курсу - В випадку повторного складання заліку всі набрані протягом семестру бали анулюються, а повторний іспит складається з трьох питань: двома теоретичними (по 30 балів максимум за кожне) та одним практичним (40 балів максимум). У випадку, якщо здобувач протягом семестру не виконав в повному обсязі передбачених робочою програмою всіх видів навчальної роботи, має невідпрацьовані практичні роботи або не набрав мінімально необхідну кількість балів (20), він не допускається до складання іспиту під час семестрового контролю, але має право ліквідувати академічну заборгованість у порядку, передбаченому «Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів НУ “Чернігівська політехніка”». Повторне складання заліку з метою підвищення позитивної оцінки не дозволяється.

8. Рекомендована література

1. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с..

2. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lifecoach.com.ua>.

3. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності / В. І. Павлов, О. Ю. Кушнірук [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13919/1/41_276280_Vis_727_Menegment.pdf.

4. Петровська І. Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу / І. Р. Петровська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues/Pertovska.pdf>.

2 ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Практичне заняття 1

Тема. Коучинг у професійному консультуванні

Питання до обговорення

1. Коучинг як особливий напрям консультативної роботи психолога.
2. Реактивність та проактивність як стратегії життя людини.
3. Мета та принципи коучингу.
4. Види коучингу.

Ключові поняття: коучинг, коуч, клієнт, принципи коучингу, компетенції коуча, реактивність, проактивність, діяльність, навчання, професійні стандарти.

Тематика доповідей (презентацій):

1. Історія розвитку коучингу.
2. Міжнародна федерація коучингу.
3. Коуч: професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу.
4. Ключові компетенції коуча.

Завдання для самостійної роботи

Коуч – це одна із професій ХХІ століття, яка стрімко поширюється у всьому світі. Коучинг – це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності. Коучинг не вчить, а допомагає навчатися. Фундамент коучинга складають чотири основних принципа: клієнт изначально являється творческой, целостной личностью и обладает соответствующими ресурсами; коучинг обращается ко всей жизни клиента в целом; постановка задачи исходит от клиента. Отношения между коучем и клиентом представляют собой целенаправленный альянс. Коучинг використовує багато принципів із філософії, психології, педагогіки, менеджменту та спрямований передусім на покращення життя людей у професійній та особистісних сферах. Тому важливо розрізняти поняття «коуч», «психолог», «тренер», «консультант», «терапевт», «експерт».

Мета спеціально організованого процесу взаємодії коуча і клієнта – досягнення цілей клієнта оптимальними (для клієнта) шляхами і в оптимальний термін. Метою кожної зустрічі з коучем є усвідомлення клієнтом, що він дійсно має вибір і може обирати різні способи мислення, почуттів і поведінки. Змістом коучингу завжди є запит, цілі та результати, а також якість життя та успіх клієнта.

Продуктом спільної роботи коуча і клієнта є діяльність (action) і навчання. Ці дві сили - діяльність і навчання - поєднуючись разом, створюють зміну. Оскільки поняття діяльності (action), що просуває клієнта вперед, є центральним у коучингу, ми говоримо, що однією з цілей коучингу є "каталізація діяльності" клієнта. Іншою рушійною силою процесу зміни є навчання. Навчання не є просто побічним продуктом діяльності - це рівнопотужна і доповнювальна сила, яка створює нові ресурси, розширює можливості і дає сили для змін.

В процесі вивчення теми опрацювати такі питання:

1. Чим відрізняється коучинг від інших методів, таких як тренінг, консультування, психотерапія, наставництво / менторство?
2. «Коуч є дослідником талантів і потенціалу клієнта» - поясніть цей вислів.
3. Поясніть взаємозв'язок діяльності і навчання як продуктів коучингу.

Психологічний практикум

Коучинг звертається до всього життя клієнта в цілому. Марно намагатися допомогти людині досягти успіху в якійсь одній сфері її життя, нехтуючи всім іншим. Тому коуч на першій же сесії дає загальну розширену оцінку життя клієнта. Це дає змогу побачити, яку планку встановлює для себе людина в найважливіших царинах збалансованого життя, таких як кар'єра, здоров'я, фінанси, стосунки з близькими людьми, особистісне зростання, духовність і відпочинок. Оскільки життя людини становить єдине ціле, всі ці сфери взаємопов'язані.

Завдання: проаналізувати власне життя за допомогою техніки «Колесо життєвого балансу» та розробити заходи щодо його збалансування на найближчі півроку, рік та п'ять років.

Рекомендована література:

Основна: [1, 3, 5, 7, 8, 9].

Додаткова: [1, 2, 4, 3, 5].

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняття коучінг.
2. Сформулюйте мету коучингу.
3. Перерахуйте основні принципи коучингу, наведіть приклад, який би ілюстрував кожен принцип.
4. Чим відрізняється коучинг від інших методів психологічної допомоги особистості?
5. Як почути клієнта, в чому особливість процесу слухання у коучингу?
6. Які види коучингу виокремлюють, розкрийте їх зміст.
7. Що таке етичний стандарт коучинга?
8. Назвіть ключові компетенції коуча.
9. У чому полягає відмінність між етичними стандартами коуча і психолога?

Практичне заняття 2

Тема. Особливості коучингового процесу. Кроки коуч-сесії

Питання до обговорення

1. Особливості взаємодії коуча і клієнта.
2. Часовий регламент. Допоміжні матеріали.
3. Підбиття підсумків виконання домашнього завдання. Контракт.
4. Формат кінцевого результату.
5. Оцінка ефективності коучингу.

Ключові поняття: коучинг, коуч, клієнт, принципи коучингу, компетенції коуча, діяльність, навчання, контракт, атмосфера прийняття, атмосфера довіри, атмосфера безпеки, самоконтроль, робочий альянс, конфіденційність, правдивість, вступна сесія (дозвіл, виявлення, проектування майбутнього, логістика, інструменти коуча, «гремліни»).

Тематика доповідей (презентацій)

1. Мистецтво ведення інтерв'ю під час проведення коучингу.
2. Сутність та складові філософії коучингу.

Завдання для самостійної роботи

Формування стосунків із коучем починається з першої ознайомчої, так званої вступної сесії. Ці відносини є "цілеспрямованими", оскільки вони призначені виключно для задоволення потреб клієнта. Вони являють собою "альянс", тому що обидві сторони беруть активну участь у їх формуванні. Клієнт усвідомлює, що він не купує якусь готову програму особистісного успіху, а вступає в тривалі стосунки, що розвиваються. Стосунки в коучингу подібні до трикутника: коуч становить одну вершину, клієнт - іншу, а стосунки між ними - третю.

Існує безліч різних способів проведення коучингу. Найпоширеніший спосіб - щотижнева півгодинна сесія телефоном, при цьому клієнт телефонує коучу, а не навпаки. Цей спосіб не займає багато часу, є ефективним і в більшості випадків влаштовує і коуча, і клієнта, що дає змогу зберігати напрямок руху. Деякі коучі віддають перевагу очним зустрічам із клієнтами, а хтось проводить коучинг навіть в Інтернеті.

Атмосфера коучингу - це простір, у якому клієнт може рости, змінюватися, припускатися помилок, терпіти невдачі, знову підніматися на ноги і рухатися далі. Цей простір унікальний, тому що він розробляється з урахуванням бажань і потреб кожного конкретного клієнта. Це персональне конструкторське бюро, що забезпечує вирішення життєво важливих завдань клієнта. Клієнт регулярно приходиться у цей простір, не маючи жодних інших цілей, крім власного особистісного та професійного зростання.

В процесі вивчення теми опрацювати такі питання:

1. Охарактеризуйте трикутник відносин у коучингу.
2. Визначте сильні та слабкі сторони кожного способу проведення коучингу.

3. Як створити простір, в якому клієнт би відчував себе захищеним і готовим до дій.

Психологічний практикум

Коучинг будується на ефективній комунікації між коучем і клієнтом, причому коучу, як професіоналу, тут відводиться провідна роль. Це його відповідальність - будувати ефективний процес взаємодії. Такий динамічний стан під час комунікації двох або більше людей, за якого збільшується узгодженість їхньої взаємодії, підвищується взаєморозуміння і з'являється почуття глибокої довіри один до одного, називається раппортом. Отже, як же встановлюється довіра або раппорт? Перший і головний крок до встановлення раппорту - це прояв справжнього інтересу до особистості іншої людини. Це ключове мистецтво - вміння помічати позитивне й унікальне в людях.

Завдання 1.

1.1. Практична робота виконується вдвох. Придивіться до своєї "пари" і побачте в ній (у ньому) щось незвичайне. Опишіть своїй парі що саме Ви бачите, почавши зі слів "Я бачу...". Ведіть свій опис у позитивному ключі. Можна прикрасити його метафорами або аналогіями. Після цього зосередьтеся на своїх відчуттях. Опишіть їх своїй парі, починаючи зі слів "Я відчуваю...". Подякуйте своїй "парі", причому подяка має бути конкретною - "за що саме". Поміняйтеся ролями. Потім обміняйтеся своїм досвідом, що відчував кожен із вас у різних ролях.

1.2. Практична робота виконується вдвох. Ви - коуч, ваша "пара" - клієнт. Привітайтеся. Проявіть інтерес до вашого співрозмовника. Відзначте щось особливе в ньому. Знайдіть щось спільне з клієнтом і поділіться цим. Попросіть вашу пару розповісти про будь-яке завдання, яке він вирішує або хоче вирішити. Вислухайте його, використовуючи прийоми пом'якшення мови, підстроювання і "відмотування назад". Слідкуйте за рівнем раппорту. Попросіть "пару" дати зворотний зв'язок, описавши зміну рівня раппорту протягом сесії: що він спостерігав, що відчував, що йому хотілося. Разом із ним заповніть таблицю. Поміняйтеся ролями. Протягом тижня попрактикуйтеся у встановленні раппорту в трьох різних ситуаціях. Надайте звіти у формі заповнених таблиць (можна з коментарями та доповненнями).

Вступна, або ознайомча, сесія починається з оформлення альянсу між коучем і клієнтом. Саме в цей момент більшість клієнтів дізнається, чого вони можуть очікувати від коучингу. Крім того, вони з'ясовують, що собою являють, до чого прагнуть, які сили їм знадобляться, щоб дістатися туди, куди вони хочуть потрапити, і які перешкоди можуть зустрітися на цьому шляху. Під час вступної сесії коуч, як правило, зачіпає ці п'ять тем:

- дозвіл;
- виявлення;
- проєктування майбутнього;
- логістики;
- засоби та інструменти для клієнта.

У якому порядку коуч включатиме ці теми в ознайомлювальну сесію, залежить від його власних уподобань, а також від самого перебігу бесіди.

Виявлення зосереджується на тому, де клієнт зараз перебуває у своєму житті і як він туди потрапив. Коуч розмовляє з клієнтом про те, що робить його тією людиною, якою він є, що спонукає його до розвитку, що йому заважає.

Завдання 2. За допомогою міні-опитувальника скласти психологічний портрет клієнта, працюємо в парах-коуч/клієнт.

1. *Що б Ви хотіли змінити у своєму житті?*
2. *Що Ви найбільше цінуєте у ваших стосунках з іншими людьми?*
3. *Коли Вам вдається щось змінювати у своєму житті, що допомагає Вам досягати успіху?*
4. *Де Ви зазвичай застрягаєте?*
5. *Що спонукає Вас рухатися далі, коли Ви застряєте?*
6. *Як Ви справляєтеся з розчаруванням, коли Вам що-небудь не вдається?*
7. *Як Ви ставитеся до виконання і невиконання власних обіцянок?*

Рекомендована література:

Основна: [2, 3, 4, 5, 6; 3, 8, 11, 12].

Додаткова: [1, 2, 4, 3, 5].

Контрольні питання

1. Яким чином відбувається укладання контракту між коучем і клієнтом?
2. Які основні проблемні моменти мають бути передбачені в коучинговому контракті?
3. Охарактеризуйте етап встановлення рапорту (контакту).
4. Що таке коактивний коучинг?
5. Назвіть етапи коучингу.

Практичне заняття 3

Тема: Технології коучингу

Питання до обговорення

1. "Коучингова система Коучвілля".
2. Крокова модель коучингу.
3. Коучингові програми.
4. Основні інструменти коуч-консультування

Ключові поняття: коучинг, коуч, клієнт, модель коучингу, коучингові програми, принципи коучингу, модель GROW, Т-модель, модель AID, модель SMART, модель SWOT, модель SCORE, матриця Ейзенхауера, ефективне цілепокладання.

Тематика доповідей (презентацій)

1. Сім кроків самокоучингу Джека Макані.
2. "Полювання на гремлінів" Мерилін Аткінсон.
3. Метод Волта Діснея.

Психологічний практикум

На практиці розроблено та використовується велика кількість інструментів проведення коучингу. Модель GROW – складається з чотирьох етапів та допомагає чітко визначитися з потенційними ресурсами та можливостями. T-модель використовується після визначення основних цілей та напрямів і спрямована на допомогу коучу стимулювати процес пошуку та вибору клієнтом варіантів, що є однією з умов ефективності коучингу. Модель AID інструмент, що ґрунтується на зворотному зв'язку і реалізується шляхом поступового проходження трьох етапів та дозволяє зорієнтувати клієнта щодо вірності обраної стратегії. Модель SWOT (SWOT-аналіз) – технологія, яка допомагає виявити слабкі і сильні сторони об'єкта, в ролі якого можуть виступати організації, колектив, людина, ідея або захід. Техніка самокоучингу LevelUp яка стверджує, що успіху досягає той, хто ставиться до невдач як до досвіду.

Завдання 1. У міні-групах.

1. Використовуючи модель GROW, допоможіть директору магазину розробити заходи щодо подолання наявної негативної ситуації.

2. Використовуючи T-модель, допоможіть директору магазину розробити заходи щодо подолання наявної негативної ситуації.

3. Використовуючи модель AID, допоможіть директору магазину розробити заходи щодо подолання наявної негативної ситуації.

4. Проаналізуйте ситуацію за допомогою моделі SWOT, обґрунтуйте конкретні заходи щодо стабілізації ситуації.

Ситуація: 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 2. У міні-групах. Використовуючи техніку самокоучингу LevelUp здійсніть аналіз запропонованої ситуації. Надайте основні рекомендації для запобігання негативних наслідків ситуації що склалася.

Ситуація: 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.

Завдання для самостійної роботи

Одним із популярних методів коучингу є "Робота з гремлінами". Коучі називають "гремлінами" думки, які деструктивно впливають на особисту ефективність. Ці внутрішні заперечення можуть звучати так: "Ти марно мрієш!", "У тебе ніколи нічого не вийде", "Ця ідея нікому не припаде до душі" тощо. Коуч допомагає клієнту "зловити гремліна" і зафіксувати репліки, які той вимовляє. Далі проводиться робота із запереченнями.

При підготовці до заняття опрацювати такі завдання:

1. Скільки видів «гремлінів» виділяють у класичному коучингу, опишіть їх.
2. В чому сутність методу «Робота с гремлінами»?

Рекомендована література:

Основна: [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12].

Додаткова: [1, 2, 4, 3, 5].

Контрольні питання

1. З якою метою використовується техніка самокоучингу? Як його робити?
2. Які основні методи дозволяють уточнити та встановити точну мету?
3. Які методи дозволяють побачити перспективи свого майбутнього, скоригувати його, щоб досягти найбільшого успіху?
4. Як часто слід використовувати інструменти коучингу, щоб досягти бажаного результату?
5. Який контекст має кожен з означених методів для розкриття внутрішнього потенціалу клієнта?

Практичне заняття 4

Тема: Постановка запитань: особливості, тонкощі, помилки

Питання до обговорення

1. Постановка запитань у коучинговому процесі: професійний підхід.
2. Відкриті та закриті запитання.
3. Запитання-криголами.
4. Ефективні запитання.
5. Запитання, які пропонують відповідь.
6. Запитання, які є складними для розуміння.
7. Запитання-інтерпретація.

Ключові поняття: коучинг, коуч, клієнт, принципи коучингу, компетенції коуча, сутнісні питання, питання-криголами, відкриті та закриті запитання, «ідеальне питання», питання-інтерпретація, розуміння.

Тематика доповідей (презентацій)

1. Особливості спілкування коуча і клієнта.
2. Використання невербальної комунікації в процесі коучингу.

Психологічний практикум

Хтось дав влучне визначення коучингу: "Коучинг - це мистецтво ставити приголомшливі запитання". І це дійсно так. Уміння ставити запитання, які

стимулювали б творчий пошук клієнта, виводили його з глухих кутів - це серце коучингу. Такі запитання називають відкритими.

Відкриті запитання - це запитання, які передбачають множинні відповіді. На противагу їм закриті запитання передбачають відповідь або "так", або "ні". Відкриті запитання починаються зі слів "Як?", "Коли?", "Де?", "Для чого?", "Навіщо?", "Хто?", "Що?". Вони не оціночні й спрямовані в майбутнє, до нових альтернатив. У зв'язку з цим запитання, що починається зі слова "Чому?", часто погано підходить, оскільки, відповідаючи на нього, співрозмовник може пуститися в аналіз минулого, у такий спосіб залишаючись у рамках тієї ж самої альтернативи. З іншого боку, хорошим буде запитання: "Чому для Вас це важливо?".

Можна "відкрити" запитання ще більше, використовуючи множину: "Які можуть бути способи?...", а можна навіть іще більше, додавши слово "деякий": "Які можуть бути деякі з найкращих способів?..."

Завдання 1. Практична робота виконується вдвох. Попросіть пару розповісти про якусь історію зі свого життя. Встановіть раппорт. Активно слухайте. Заохочуйте оповідача говорити далі, ставлячи відкриті запитання. По завершенню попросіть пару дати зворотний зв'язок. Що він відчував, коли Ви ставили відкриті, і, відповідно, закриті запитання? Що відбувалося з раппортом у таких ситуаціях? Що цінного Ви придбали в результаті цієї справи? Поміняйтеся ролями.

Завдання 2. Наведіть п'ять прикладів закритих запитань і переформулюйте їх у відкриті.

Крім структури нашої мови, важливу роль відіграє й інтонація. Загалом, говоріть чітко, розвивайте в себе здатність підлаштовуватися до гучності, тону, темпу і тембру голосу співрозмовника. Мерилін Аткинсон пропонує чудові образи інтонацій голосу, які ми можемо використовувати у відповідних ситуаціях:

Запит: голос мудреця-чарівника - змовницький, інформувальний: "У тебе є ресурси, давай складемо стратегію..." Цей голос виражає ентузіазм, запитування і спонукування до творчості та дії.

Обіцянка: голос мудрого друга - вмовляє, спрямовує до поваги та прощення: "Ти - Окей". Цей голос - товариський, теплий, м'який і ніжний, символізує відкритість, пов'язує, підтримує, обіцяє.

Декларація: голос провидця, мудрого старшого: "Ти цілісний і повний!" Висловлює благословення, подяку, торжество і підтримку розвитку.

Твердження - голос воїна - дуже індивідуальний і спрямований назовні, тактичний, директивний, короткий, чіткий, що дає вказівки.

Завдання 3. Практична робота виконується вдвох. Придумайте та розіграйте сценку, в якій буде доречним використання всіх чотирьох інтонацій голосу.

Завдання 4. У яких ситуаціях і які з інтонацій голосу можуть використовуватися в коучингу?

Завдання 5. Протягом наступних трьох тижнів усвідомлено практикуйтеся у виробленні звички ставити відкриті запитання і

використовувати "коучингові" інтонації голосу. Наприкінці кожного дня робіть невеликі позначки. Наприкінці тижня надсилайте звіт. Що цінного Ви для себе відкрили? Чого навчилися? Що для Вас змінилося?

Завдання для самостійної роботи

Під час роботи, як коучі, ми регулярно будемо стикатися з ситуаціями, де клієнт потрапляє в удаваний глухий кут, пов'язаний з негативним досвідом минулого. Він згадує про те, що в нього не вийшло, від цього його мотивація і віра у власні ресурси падає, тому в нього, природно, все вийде ще гірше. Вона вже сама не знає, що робити. А що робити? - Згадати принцип коучингу: "Якщо щось не працює, не робіть цього! Робіть щось інше!" Іноді ми стоїмо перед болісною дилемою - в який колір фарбувати паркан? У жовтий чи зелений? І ось тут приходиться на допомогу сильне запитання: "А що як його взагалі не фарбувати, а зайнятися чимось іншим?"

При підготовці до заняття опрацювати такі завдання:

1. В чому особливість постановки сильного запитання?
2. Поясніть сутність магічного запитання.
3. Перерахуйте десять розповсюджених помилок при постановці запитань.

Рекомендована література:

Основна: [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9].

Додаткова: [1, 2, 4, 3, 5].

Контрольні питання

1. Сутнісні запитання: загальна характеристика, приклади.
2. Запитання-криголами: сутність і приклади.
3. Особливості відкритих та закритих запитань.
4. Специфіка запитань, які пропонують відповідь.
5. Запитання, які є складними для розуміння.

Практичне заняття 5

Тема: Ресурсний стан як основа для творчих змін у коучинговому процесі

Питання до обговорення

1. Специфіка позиції коуч-консультанта.
2. Саморефлексія коуча.
3. Роль емоцій під час коучингового процесу.
4. Мотивація до змін, прагнення до самовдосконалення, самомотивація.
5. Самооцінка та впевненість у собі.

Ключові поняття: коучинг, коуч, клієнт, позиція коуч-консультанта, саморефлексія, емоції, мотивація, самооцінка, принципи коучингу, компетенції коуча, діяльність, навчання, контракт, атмосфера прийняття, атмосфера довіри, атмосфера безпеки, самоконтроль, робочий альянс, конфіденційність, правдивість.

Тематика доповідей (презентацій)

1. Встановлення контакту. Техніка активного слухання.
2. Мотивація до змін як основа коучингового процесу.

Психологічний практикум

Професійний коуч усвідомлює важливість особистого та професійного розвитку і має тривалий успішний досвід розробки та реалізації власного плану розвитку:

- коуч отримує регулярний досвід коучингу в ролі клієнта;
- постійно працює над розвитком своїх професійних компетенцій та особистісного потенціалу, для нього характерні такі якості як: самосвідомість, самоконтроль, розуміння власних цінностей і меж, розуміння власних емоцій і свого впливу в процесі комунікації з клієнтом;
- постійно розвиває здатність бути відкритим з іншими, конструктивно висловлювати думки й емоції, сприяючи розвитку інших людей;
- коуч регулярно підвищує рівень компетенцій у питаннях розвитку людей, вивчає та розширює розуміння розвитку людей, організацій, бізнесу та соціальних систем, перехідних періодів у житті та кар'єрі та різних підходів, які можуть бути застосовані в коучингу;
- коуч усвідомлює значущість професійної супервізії для підтримки свого професійного рівня та здатний формулювати власний запит на супервізію.

Завдання 1. Практична робота виконується вдвох. Проявіть тотальну цікавість до всього і вся. Визначте, скільки запитань ви зможете поставити. При цьому уважно поставтеся до стану свого співрозмовника. Як ця людина реагує на вас, на вашу цікавість? Потім розгляньте свою власну роль у розмові. Що відбувається на першому рівні? На другому? На третьому? Після цього проявіть допитливість щодо своєї власної цікавості. Що ви дізналися про те, як бути цікавим? Що було легко? Що було нелегко? Що робило ці речі простими чи складними? Як ви могли б стати ще цікавішими? Що б це вам дало?

Запам'ятайте: запитання з цікавості ставлять не для того, щоб отримати більше інформації. При прояві цікавості одне запитання майже завжди тягне за собою наступне, немов ви рухаєтеся тунелем.

2. Прокачування навички ставити ефективні запитання. У парах. Провести двадцятихвилинну бесіду, протягом якої слід ставити тільки ефективні запитання: жодних тверджень, жодного резюмування, жодних порад чи розповідей про себе самого, жодних висновків чи висновків. Ваша роль полягає в тому, щоб ставити ефективні запитання і все. (Вам може знадобитися перелік ефективних запитань).

Після цього попросіть співрозмовника розповісти, як йому було, коли ви щойно розпитували його? А потім розкажіть йому, що відчували самі, будучи змушеними обмежуватися в бесіді з ним тільки запитаннями. Що в цій ситуації працювало на вас? Що виявилось скрутним?

Завдання для самостійної роботи

Запорука ефективності коучингу - рівність, партнерство з клієнтом. Це змушує людину самій брати відповідальність за своє життя і прийняті рішення.

Професійні відносини коучингу вимагають, щоб і коуч, і клієнт були повністю зосереджені на самореалізації клієнта, його життєвому балансі та процесі.

Коучу справді нікуди привнести власні почуття, думки, судження, не позбавляючи при цьому клієнта якихось можливостей. То що ж коучу робити? У кожного є почуття і думки, у коуча теж, і це цілком природно. Прожити без них фактично неможливо. А його робота полягає в тому, щоб відстежувати і контролювати їх. Коуч повинен мати хорошу фізичну підготовку, бути врівноваженим і вміти зосереджувати та утримувати увагу (інакше кажучи, бути присутнім).

Людина підбирає собі такий вид діяльності, який найкраще відповідає її потребам. Діє вона так скоріше неусвідомлено, її робота сама собою підганяється під ці потреби. Все, що оточує людину на роботі природним чином розвивалося таким чином, щоб допомогти задовольнити ці потреби. На найпримітивнішому рівні робота задовольняє базові потреби людини, забезпечуючи їй заробіток, щоб вона могла годувати, напувати й одягати свою сім'ю та платити за житло. Далі більше, робота надає можливість кар'єрного зростання, завоювання престижу, підвищення рівня оплати і навіть службовий автомобіль, за допомогою якого можна отримати повагу оточення. Звичайні мотиватори на робочому місці - різного роду заохочення - задовольняють потреби у виживанні, приналежності до групи і навіть ту з двох потреб у повазі, що розташовується на нижньому рівні піраміди А.Маслоу.

Однак сьогоденне суспільство перебуває в колективному пошуку задоволення потреб, розташованих ще вище в піраміді А.Маслоу. І системи винагороди починають це відображати.

Під час підготовки до заняття опрацювати такі завдання:

1. Яка форма взаємодії з клієнтом є ефективною і як її побудувати?
2. Що робити, щоб переконатися в достатній емоційній стабільності?

Надайте рекомендації щодо емоційної саморегуляції.

3. Як мотивувати коуча / клієнта до змін, прагнення до самовдосконалення, самомотивації.

Рекомендована література:

Основна: [1, 2, 3, 5, 6, 8, 9].

Додаткова: [1, 2, 4, 3, 5].

Контрольні питання

1. В чому специфіка позиції коуч-консультанта?
2. Як практикувати саморефлексію?
3. Емоційна саморегуляція, емоційна стабільність: їх роль під час коучингового процесу.

4. Мотивація до змін, прагнення до самовдосконалення: поясніть їх особливості у коучинговому процесі.
5. Наведіть способи самомотивації.
6. Що є першим кроком у формуванні упевненої поведінки?
7. Надайте рекомендації, щодо розширення меж власної свідомості.

Практичне заняття 6

Тема: Вивчення запиту та оцінка ресурсів клієнта

Питання до обговорення

1. Перевірка екологічності поставленої мети.
2. Аналіз наявних ресурсів клієнта.
3. Декларування нових можливостей.
4. «Зона комфорту» та вихід за неї: сутність і характеристика.

Ключові поняття: коучинг, коуч, клієнт, позиція коуч-консультанта, саморефлексія, емоції, мотивація, самооцінка, принципи коучингу, компетенції коуча, діяльність, навчання, контракт, атмосфера прийняття, атмосфера довіри, атмосфера безпеки, самоконтроль, робочий альянс, конфіденційність, правдивість.

Тематика доповідей (презентацій)

1. Визначення типології особи по Майерс Брігс – MBTI.
2. Методика DISC У. Марстона по виявленню поведінкового стилю,
3. Мотиватори Шпранглера.
4. Схильності та таланти Хартмана.

Психологічний практикум

Для оцінки ресурсів клієнта можуть бути використані найрізноманітніші інструменти, наприклад, опитувальники для оцінки базових компетенцій посади (якщо йдеться про корпоративний коучинг або роботу з професійною сферою), для оцінки лідерського потенціалу, для оцінки рівня суб'єктивного контролю, аналіз реакції на зміни і т.ін. Окрім самооцінок клієнта, ефективно використати експертні оцінки тих осіб, які знають клієнта (наприклад, широко вживаний в оцінці персоналу метод «360 градусів»).

Завдання 1. За допомогою методу «360 градусів» скласти особисту характеристику компетенцій (працюємо у своїй групі).

Завдання 2. Здобувачі формують групи по 3-4 особи у кожній і самостійно формулюють питання, які має задати коуч у конкретній ситуації, щоб навести клієнта на вірне рішення.

Завдання для самостійної роботи

Один із основних аспектів коучингового процесу є вивчення запиту клієнта. «Потужне джерело внутрішньої енергії людини – це мрія, мета, бачення, перспектива. І якщо у людини немає мети, яку він хоче реалізувати, якщо він не уявляє свою перспективу, він себе енергетично знеструмлює», – Р. Гандапас.

Для оцінки ресурсів клієнта можуть бути використані найрізноманітніші інструменти, багато фахівців використовують модель коучингу зворотного зв'язку. Це робиться для того, щоб «кидати людині виклик», спонукати її долати наявні обмеження і шукати можливі ресурси. Цей підхід націлений на те, щоб виявити максимальну кількість можливих зон розвитку і сформувані багатий перелік гіпотез для подальшої перевірки, він дозволяє алгоритмізувати роботу з клієнтом. Безумовно, що в роботі над отриманням об'єктивних результатів у клієнта може бути як великий потенціал, так і ряд обмежень.

При підготовці до заняття опрацювати такі завдання:

1. Для оцінки рівня суб'єктивного контролю «локусу контролю» використовують опитувальник Роттера, опишіть дану методику.
2. В чому потенціал і в чому обмеженість моделі коучингу зворотного зв'язку?
3. Розробити тренінг в стилі коучингу.

Рекомендована література:

Основна: [2, 3, 4, 5, 6, 7, 9].

Додаткова: [1, 2, 4, 3, 5].

Контрольні питання

1. В чому полягає аналіз наявних ресурсів клієнта?
2. За рахунок яких запитань здійснюється перевірка екологічності поставленої мети (істинного запиту)?
3. Як Ви розумієте «Зона комфорту» та вихід за неї .?
4. Що таке мета?
5. Дайте визначення терміну цілепокладання.
6. Що таке кінцеві та проміжні робочі цілі?
7. У чому полягає суть "хорошого" коучингу?

Практичне заняття 7

Тема: Особливості застосування коучингу у професійній сфері

Питання до обговорення

1. Роль коучингу в професійній / діяльній сфері особистості.
2. Використання коучингу для доведення доцільності делегування повноважень.
3. Використання коучингу для підвищення рівня мотивації.
4. Роль коучингу у створенні команд.
5. Застосування процедур коучингу для розвитку.

Ключові поняття: коучинг, коуч, клієнт, команда, професійна сфера, делегування повноважень, мотивація, позиція коуч-консультанта, мотивація, діяльність, атмосфера прийняття, атмосфера довіри, атмосфера безпеки, робочий альянс, конфіденційність, правдивість.

Тематика доповідей (презентацій)

1. Роль коучингу в науковій сфері.
2. Використання коучингу у сфері освіти.

Психологічний практикум

Важливим для керівника є питання, кому можна делегувати, а хто ще потребує інструктажу чи навчання? Відповісти можна досить легко, знаючи матрицю "Кваліфікація/Мотивація". Коуч може попросити менеджера "розподілити" своїх підлеглих за цією матрицею, знаючи ступінь їхньої мотивації на виконання додаткових завдань і реально оцінюючи рівень кваліфікації.

Завдання 1. У міні-групах. (Групі ЗВО поставлено завдання провести тиждень заходів, присвячених Дню психолога.) За допомогою матриці "Кваліфікація/Мотивація" шляхом класифікації всіх учасників за фактичним ступенем їхньої кваліфікації та мотивації проаналізувати потенціал кожного та розробити рекомендації.

Командний коучинг - це не лекція-семінар, де дають нові знання, і не тренінг, де навчають нових навичок. Коучинг - це спеціально організований процес, у якому розкриваються внутрішні потенціали співробітників, відбувається узгодження цінностей і бачення, і народжуються нові, найкращі рішення. Найбільш популярною коуч-технологією в роботі з командою є технологія GROW.

Завдання 2. У міні-групах. За допомогою техніки GROW розписати план проєкту зі збереження ментального здоров'я мешканців «Х» громади.

Завдання для самостійної роботи

Використання коучингу може допомогти компаніям істотно підвищити продуктивність роботи своїх співробітників, у більшому обсязі використовувати продуктивний людський потенціал у досягненні цілей компанії, підвищити мотивацію персоналу. Коучинг також здатний полегшити делегування повноважень і істотно заощадити робочий час. Крім цього, співробітники, які були ознайомлені з методиками коучингу, можуть беззастережно брати на себе відповідальність, тому у керівника з'явиться додатковий час на виконання більш складних і важливих функцій, на які раніше витрачалася менша кількість часу і не приділялося достатньо уваги.

Необхідною умовою успішного коучингу є створення атмосфери безпеки та довіри співробітників до керівництва.

При підготовці до заняття опрацювати такі завдання:

1. Як працює коучинг в організації?
2. Чому коучингова бесіда зі співробітниками ефективніша за звичну нам взаємодію "начальник-підлеглий"?
3. Як створити атмосферу безпеки і довіри в колективі?

Рекомендована література:

Основна: [1, 3, 5, 6, 7, 5, 8, 9].

Додаткова: [1, 2, 4, 3, 5].

Контрольні питання

1. Назвіть головну умову ефективного коучингу в професійній сфері особистості.
2. Назвіть основні питання, які ми опрацюємо використовуючи коучинг для делегування повноважень.
3. Перелічіть основні інструменти, які використовує коуч для відпрацювання запиту «Ефективне делегування повноважень».
4. В чому сутність використання коучингу для підвищення рівня мотивації?
5. Які переваги має коучинг для ефективного формування команд у виробничій, бізнесовій та науковій сферах?
6. Поясніть особливості застосування процедур коучингу для розвитку.

3 САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота ЗВО – це внутрішньо організована, цілеспрямована активна діяльність як за завданням, так і за власним бажанням, спрямована на закріплення, розширення та поглиблення знань, умінь і навичок, а також на засвоєння нового матеріалу без сторонньої допомоги.

Самостійна робота розвиває у ЗВО такі якості: організованість, дисциплінованість, відповідальність, ініціативу, волю, наполегливість в досягненні поставленої мети, формує вміння аналізувати факти та явища, навчає самостійності мислення, яке приводить до творчості, до успіху.

Самостійна робота сприяє формуванню у здобувача високої культури розумової праці. Набуті у результаті плідної самостійної роботи, знання та вміння майже завжди гарантують фахівцю можливість знайти найоптимальніший найвірніший вихід з будь-якої ситуації.

Самостійна робота (самопідготовка) має місце:

- при роботі на лекціях, семінарах та практичних заняттях;
- при відпрацюванні поточного матеріалу за конспектами та рекомендованою літературою;
- при підготовці до семінарів та практичних завдань;
- при підготовці до виступу з науковою доповіддю;
- при підготовці до заліку.

Відомо, що знання засвоюються найбільш міцно і свідомо, якщо ЗВО не отримує їх в готовому вигляді, а здобуває в значній мірі самостійно, докладаючи певних зусиль та здійснюючи самостійну розумову та практичну роботу. Він повинен думати, співставляти факти, аналізувати результати досліджень, самостійно робити висновки, виконувати практичні дії.

Самостійна робота з дисципліни «Психологічне консультування та коучинг» полягає у дослідженні питань, вказаних безпосередньо до кожної теми, а також при опрацюванні завдань психологічних практикумів.

5 МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Оцінювання знань ЗВО здійснюється відповідно до «Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти Національного університету “Чернігівська політехніка”», погодженого вченою радою НУ “Чернігівська політехніка” (протокол № 6 від 31.08.2020 р.) та введеного в дію наказом ректора НУ “Чернігівська політехніка” від 31.08.2020 р. №26.

Поточний контроль здійснюється у формі опитування, проведення контрольних робіт за темами, дискусій, виконання творчих робіт.

Підсумковий контроль включає модульний та семестровий контроль. Модульний контроль проводиться у вигляді тестових завдань.

Систематичний поточний контроль знань під час семінарських занять проводиться у формі вибіркового усного опитування, підготовки доповідей, доповнень до доповідей, участі в обговоренні, виконання практичних завдань, презентації самостійних завдань.

Семестровий контроль проводиться під час екзаменаційної сесії з трьома запитаннями: двома теоретичними (по 10 балів максимум за кожне) та одним практичним (20 балів максимум). Оцінка за результатами вивчення дисципліни формується шляхом додавання підсумкових результатів поточного контролю до оцінки з іспиту.

Оцінювання рівня виконання самостійної роботи на основі перевірки роботи (змістовність і конкретність, достатня повнота викладення питання; завершеність викладення думок, відсутність повторів; професійна грамотність; правильність в оформленні роботи), впевненість та аргументованості на захисту.

Відповідно до цього положення ЗВО, які повністю виконали навчальний план і позитивно атестовані з дисципліни за результатами поточного та проміжного контролів допускаються до складання іспиту. Результати виконання завдань іспиту оцінюються за бальною системою відповідно до рівня виконаних завдань. Підсумкова оцінка з дисципліни складається з кількості балів за виконання всіх видів робіт, що виконувались протягом семестру та кількості балів отриманих на іспиті. Іспит проводиться наприкінці семестру. Зі врахуванням накопичених балів протягом семестру (практичні заняття, модульні контрольні роботи, самостійна творча робота) та балів за питання іспиту комплексна оцінка роботи ЗВО конвертується у традиційну систему. Оцінювання знань ЗВО здійснюється за 100-бальною шкалою (для екзаменів і заліків). Здобувач вищої освіти може набрати до 60-75 % підсумкової оцінки за виконання всіх видів робіт, що виконуються протягом семестру і до 40-25 % підсумкової оцінки – на іспиті. Політика дотримання академічної доброчесності ґрунтується на «Кодексі академічної доброчесності Національного університету “Чернігівська політехніка”», погодженого вченою радою НУ “Чернігівська

політехніка” (протокол № 6 від 31.08.2020 р.) та введеного в дію наказом ректора НУ “Чернігівська політехніка” від 31.08.2020 р. №26.

6 ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

Тестове завдання (у кожному із запропонованих тестів позначте одну правильну відповідь).

1. Коучинг - це розкриття потенціалу людини з метою:
 - а) мінімального підвищення її ефективності
 - б) максимального підвищення її ефективності
 - в) максимального зниження її ефективності
 - г) жоден із перерахованих вище
2. Коуч сесія - це:
 - а) набір дій у певному поєднанні
 - б) список завдань, які необхідно виконати
 - в) набір дій і список завдань
 - г) жоден із перерахованих вище
3. Коучинг - це той самий тренінг, але на робочому місці?
 - а) так
 - б) ні
 - в) не зовсім, але схоже
 - г) не знаю
4. Фахівця, який проводить "коучинговий" - процес називають:
 - а) кучер
 - б) коучуваний
 - в) коуч
 - г) жоден із перелічених вище
5. До філософських і психологічних основ коучингу належать:
 - а) сократівські методи діалогу
 - б) психоаналітична теорія З. Фрейда, А. Адлера, К. Юнга
 - в) клієнт-центрований підхід К. Роджерса. Роджерса
 - г) гуманістичний підхід у психотерапії А. Маслоу. Маслоу
 - д) усі перелічені вище
6. До основоположників коучингу належать:
 - а) Тімоті Голві
 - б) Джон Вітмор
 - в) Томас Дж. Леонард
 - г) усі перелічені вище
7. У коучингу більше зацікавлений учень, ніж той, хто проводить коучинг?
 - а) так
 - б) ні
 - в) обидва
 - г) не знаю
8. Коучинг - це розбір минулих помилок?
 - а) так

- б) ні
- в) не зовсім, але схоже
- г) не знаю

9. Яку техніку коучингу розробив Джон Вітмор?

- а) GROW
- б) ПРАВДА
- в) OMRA
- г) VALOR

10. Чим займається наставник?

- а) розвиває в учасників уміння, знання
- б) доводить певні навички роботи до автоматизму
- в) фокусується на минулих помилках і переживаннях
- г) передає наявні знання та професійні навички

11. До теоретичних положень, на яких базується коучинг, належить:

- а) НЛП, теорія систем
- б) радикальний конструктивізм, андрагогіка
- в) провокативний підхід
- г) усі перелічені вище

12. Закриті запитання передбачають:

- а) розгорнуту відповідь
- б) односкладову відповідь "так" або "ні"
- в) отримання або уточнення інформації
- г) підтвердження розуміння фактів

13. Вживання відкритих запитань:

- а) передбачає розгорнуту відповідь
- б) односкладова відповідь "так" або "ні"
- в) створює залученість і зацікавленість
- г) надає респонденту можливість вільної відповіді із самостійним вибором слів і способу відповіді.

14. Відкриті запитання передбачають розгорнуту відповідь?

- а) так
- б) ні
- в) не зовсім, але близько до того
- г) не знаю

15. Закриті запитання передбачають точну однозначну відповідь?

- а) так
- б) ні
- в) не зовсім, але схоже
- г) не знаю

16. Принцип "Т" - це запитання від загального до часткового?

- а) так
- б) ні
- в) не зовсім, але близько до того
- г) не знаю

17. Альтернативні запитання містять у собі варіанти відповідей?

- а) так
- б) ні
- в) не зовсім, але близько до того
- г) не знаю

18. Кого відносять до витоків розвитку і виникнення НЛП?

- а) Річард Бендлер
- б) Джон Гріндер
- в) Грегорі Бейтсон
- г) жоден із перелічених вище

19. Хто запропонував базове рівняння коучингу - формулу ефективності?

- а) Джон Вітмор
- б) Тімоті Голві
- в) Томас Дж. Леонард
- г) Майл Дауні

20. Три кити коучингу - це:

- а) прагнення, бажання, цінності
- б) цілі, переконання, довіра
- в) довіра, цінності, прагнення
- г) цінності, переконання, цілі

21. Ментальні карти використовують для:

- а) визначення найбільш вигідного і правильного шляху вирішення особистих проблем людини
- б) створення, візуалізації та структуризації ідей
- в) створення шляхом гри невимушеної обстановки та виявлення прихованих бажань клієнта

г) пошуку на карті свого життєвого шляху

22. Ментальні карти:

- а) клієнти беруть у коуча в користування на сесії
- б) замовляються клієнтами в спеціалізованих організаціях
- в) малюються коучем для кожного клієнта окремо, виходячи з його цілей і бажань

г) клієнт самостійно малює їх від руки або в комп'ютерних програмах

23. Термін "модель ROLE" був запропонований:

- а) Робертом Ділтсом у 1987 р.
- б) Джоном Гріндером у 1987 р.
- в) Годдом Епштейном у 1978 р.
- г) Джоном Міллером у 1966 р.

24. До факторів, що визначають аббревіатуру SCORE, належать:

- а) симптоми, користь, реакція, ресурси, ефект
- б) злиття, соціум, організація, ресурси, ефект
- в) симптоми, причини, результат, ресурси, ефект
- г) структура, швидкість, освіта, результат, ефект

25. Модель TOTE розшифровується як:

- а) тест - операції - тест - вихід

- б) тест - обробка - тест - ефект
- в) тест - організація - тест - результат
- г) тест - очікування - тест - результат

26. Рефреймінг - це:

- а) спосіб змінити своє життя
- б) зміна точки зору
- в) техніка візуалізації мислення
- г) вибір і визначення головних цілей

27. Метою тренінгу є:

- а) розвиток в учасників умінь, знань
- б) доведення навичок роботи до автоматизму
- в) розбір минулих помилок і переживань
- г) передача наявних знань і професійних навичок

28. Найуніверсальнішою і загальновідомою технікою, що підходить для усіх коучингових ситуацій є:

- а) GROW
- б) ПРАВДА
- в) OMRA
- г) VALOR

29. Психотерапевт:

- а) розвиває в учасників уміння, знання
- б) доводить певні навички роботи до автоматизму
- в) фокусується на минулих помилках і переживаннях
- г) передає наявні знання та професійні навички

30. Скільки етапів у структурі коуч-сесії виділяється, згідно з даними Джулі Стар?

- а) 3
- б) 4
- в) 5
- г) 6

31. Який з етапів відсутній у структурі моделі GROW?

- а) мета
- б) результат
- в) тема
- г) можливості

32. На етапі визначення теми та мети коучу необхідно з клієнтом узгодити:

- а) бажаний результат
- б) очікуваний результат
- в) негативний результат
- г) жоден із перелічених вище

33. Основна мета коучингу - це:

- а) підвищення настрою
- б) підвищення ефективності
- в) підвищення кількості візитів
- г) підвищення заробітної плати у коуча

34. Процес коучингу спрямований:

- а) на зміни в розумі
- б) на зміни в житті
- в) на зміни в розумі та на зміни в житті
- г) жоден із перелічених вище

35. Усвідомленість і відповідальність проявляється за допомогою:

- а) відповідей
- б) запитань
- в) ефективних запитань
- г) жоден із перелічених вище

36. Чи можна контролювати проміжні робочі цілі?

- а) так
- б) ні
- в) не знаю

37. Для короткострокових цілей характерно:

- а) становище в майбутньому
- б) становище тут і зараз
- в) становище в минулому
- г) жоден із перелічених вище

38. Для довгострокових цілей характерно:

- а) положення в майбутньому
- б) положення тут і зараз
- в) положення в минулому
- г) жоден із перелічених вище

39. Термін SMART уперше було введено та популяризовано:

- а) Тімоті Голві
- б) Мілтоном Еріксоном
- в) Томасом Дж. Леонардом
- г) Пітером Друкером

40. Найвідоміша і найпопулярніша модель, що використовується для цілепокладання це:

- а) ПРАВДА
- б) OMRA
- в) SMART
- г) VALOR

41. Для ефективної постановки мети використовують:

- а) SMART
- б) CLEAR
- в) PURE
- г) усі перелічені вище

42. Для досягнення бажаного результату в коучингу необхідно правильно ставити:

- а) тему
- б) цілі
- в) завдання

г) висновки

43. "Технікою спостережень" часто називають методикау:

а) GROW

б) VALOR

в) SMART

г) OMRA

7 ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Коучинг як особливий напрям консультативної роботи психолога.
2. Реактивність та проактивність.
3. Мета та принципи коучингу. Види коучингу.
4. Професійні стандарти коучингу.
5. Міжнародна федерація коучингу.
6. Особистість коуча: професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу (ICF).
7. Ключові компетенції коуча.
8. Етапи коучингового процесу.
9. Мистецтво ведення інтерв'ю.
10. Встановлення контакту.
11. Дослідження проблем.
12. Особливості взаємодії коуча і клієнта.
13. Укладання контракту.
14. Оцінка ефективності коучингу.
15. Модель GROW.
16. T-модель.
17. Модель AID.
18. Модель SMART.
19. Модель SWOT.
20. Модель SCORE.
21. Матриця Ейзенхауера.
22. Рамка результату.
23. Колесо життєвого балансу.
24. Модель порятунку та відповідальності клієнта.
25. Метод «360 градусів».
26. Техніка визначення причини недосягнення цілей.
27. Техніка ДСР – ефективне цілепокладання.
28. Техніка «Коло досконалості».
29. Техніка «Я щасливий!».
30. Техніка самокоучінга LevelUp.
31. Постановка запитань у коучинговому процесі: професійний підхід.
32. Сутнісні питання.
33. Питання-криголами.
34. Відкриті та закриті запитання.

35. Питання, які пропонують відповідь.
36. Пошук «ідеального питання».
37. Питання, які є складними для розуміння.
38. Питання-інтерпретація.
39. Встановлення контакту.
40. Техніка активного слухання.
41. Специфіка позиції коуч-консультанта.
42. Саморефлексія коуча.
43. Роль емоцій під час коучингового процесу.
44. Мотивація до змін як основа коучингового процесу.
45. Самооцінка та впевненість у собі.
46. Типи коучингових розмов.
47. Декларування нових можливостей.
48. Мислячий партнер.
49. Пошук відповіді як хибне переконання.
50. Навчання і консультування.
51. Стимулювання / заохочення до дії.
52. Чесна критика.
53. «Зона комфорту» та вихід за неї: сутність і характеристика.
54. Роль коучингу в професійній / діяльній сфері особистості.
55. Використання коучингу для доведення доцільності делегування повноважень.
56. Використання коучингу для підвищення рівня мотивації.
57. Роль коучингу у створенні команд.
58. Застосування процедур коучингу для розвитку.

8 ГЛОСАРІЙ

Бути в потоці (dancing in the moment) - взаємодія з клієнтом на дуже глибокому рівні, визнання сценарію розвитку його життя, відкритість для голосу інтуїції і слідування за клієнтом. Перебуваючи в потоці, коуч готовий до будь-якого кроку, який зробить клієнт, і здатний слідувати в зазначеному напрямку. Бути союзником клієнта (championing) - вміння, корисне для коуча у випадках, коли клієнт сумнівається у своїх здібностях. Але коуч знає, на що насправді здатний його клієнт. Коуч перебуває на крок попереду, ніби закликаючи клієнта з наступної вершини: "Давай! У тебе все вийде!".

Бачення (vision) - багатогранний образ бажаного, а також проміжні цілі, які надихають клієнта на конкретні дії, що ведуть до втілення цього бачення в життя. Мотивуюче бачення - це потужний, хвилюючий і привабливий образ, який постійно спонукає клієнта втілити мрії в реальність. Бачення вказує клієнту напрямок дій і надає сенс його життю.

Втручання (Intrusion/Taking charge) - вимушене переривання, або "пробудження" клієнта, який "розливається солов'єм", що застосовується коучем час від часу під час сесії. Іноді це буває різка, відверта істина: "Ви обманюєте себе". Іноді досить просто озвучити те, що відбувається: "Ви уникаєте теми". В

американському суспільстві втручання вважається грубим прийомом. З погляду коучингу, це насамперед прямота стосовно клієнта, що дає йому змогу правдиво оцінювати ситуацію та розв'язувати питання в міру виникнення.

Виклик (challenge) - дії, спрямовані на те, щоб клієнт вийшов за рамки, які сам собі поставив. Виклик часто спонукає клієнта до зустрічних пропозицій, які завжди більші або сміливіші, ніж його початкові наміри. Припустимо, для розвитку бізнесу клієнту потрібно робити в середньому десять дзвінків потенційним покупцям на день, а він вважає, що й одного дзвінка забагато. Коуч кидає йому виклик: "Зможеш робити десять дзвінків на день?". Клієнт вносить зустрічну пропозицію: "Десять - ні, а ось сім...".

"Гремлін" - термін, введений Річардом Карсоном, який визначив його як комплекс розумових процесів і почуттів, що забезпечують становище людини в житті. Хоча людині часто здається, що "гремлін" захищає її, насправді він заважає їй розвиватися і не дає змоги досягти в житті бажаного. "Гремлін" нерозривно пов'язаний з людиною; він ні поганий, ні хороший, він - "гремлін". "Гремлін" втрачає над людиною владу, коли та бачить її справжню сутність, розглядає всі можливі варіанти дій і свідомо обирає той із них, який найбільше їй підходить. Домашнє завдання (homework) - запитання, яке ставить клієнту коуч наприкінці сесії, що призначене для стимулювання клієнта до подальшого навчання і роздумів у період між сесіями. Питання зазвичай зачіпає конкретну ситуацію, з якою працює клієнт: "Що ви терпите?", "З чим не можна змиритися?", "Що потрібно подолати?".

Життєвий баланс (life balance) - не стільки стан, скільки динамічний процес. Клієнт або наближається до балансу у своєму житті, або віддаляється від нього. Завдання коуча - допомогти клієнту максимально наблизитися до стану балансу. Галузі, які зазвичай потрібно підтримувати в рівновазі, це - кар'єра, фінанси, особисте життя, стосунки з сім'єю і друзями, особистісне зростання, розваги та відпочинок, здоров'я й умови життя. Якщо якісь сфери переважають на шкоду іншим, життя стає незбалансованим і нерівним.

Інтуїція (intuiting) - процес звернення до внутрішнього знання і прийняття такого знання. Інтуїція - це отримання інформації безпосередньо, без допомоги мислення, процес нелінійний і нелогічний. Отримане в такий спосіб знання інколи здається безглуздим самому коучу, однак, зазвичай становить велику цінність для клієнта. Інтуїтивне осягнення передбачає здатність іти на ризик і довіряти власному чуттю: "У мене є передчуття...", "Цікаво, чи так це...".

Конфіденційність - зобов'язання коуча не розголошувати жодної інформації, якою з ним ділиться клієнт. Без чіткого дозволу клієнта коуч не має права передавати цю інформацію будь-кому. Конфіденційність - один зі стовпів коучингу, вона забезпечує почуття безпеки і довіру клієнтів; на її основі будуються плідні взаємини коуча і клієнта.

Метафора - алегоричне висловлювання, що використовується для ілюстрації описуваних явищ: "Ваш розум, як м'ячик для пінг-понгу, стрибає між двома варіантами дій... Ви вже близькі до перемоги... уперед! Ви можете перемогти!".

Мета-формат (meta-view) - погляд на ситуацію з висоти пташиного польоту. Коуч ніби відсторонюється від нагальних проблем клієнта і передає клієнту те, що йому відкривається під час ясного погляду на ситуацію збоку.

"Мозковий штурм" (brainstorming) - навичка спільного вироблення різних ідей клієнтом і коучем. Деякі ідеї, запропоновані під час "мозкового штурму", можуть бути нереалістичними. Ця творча вправа розширює спектр можливих дій клієнта. Ні клієнт, ні коуч не повинні чіплятися за окремі ідеї.

Невдача (failure) - у цьому контексті - відсутність досягнень. Невдачу не слід плутати з провалами та помилками, чимось поганим або непристойним. Говорячи, що когось спіткала невдача, ми маємо на увазі тільки те, що людина не досягла успіху в тій справі, за яку взялася. Невдача - це ще одна можливість замислитися над тим, що можна робити краще, і виправити недоліки. Це, зрештою, підштовхне нас до мети.

Відзначати (celebrate) - вміння, що дає змогу коучу посилювати відчуття клієнта в різних ситуаціях, чи то перемога, чи то невдача. "Відзначати" не завжди означає "хвалити", основне значення цього словосполучення - привертати увагу до процесів клієнта: "За цей тиждень Ви не змогли зробити десять дзвінків... звертаю Вашу увагу на цю невдачу", "Ура! Звертаю Вашу увагу на те, що Вам вдалося знайти нового клієнта!".

Опис того, що відбувається (articulating what is going on) - опис коучем свого бачення дій клієнта, повторення або дзеркальне відображення того, що коуч чує від клієнта: "Ви справді старанно працюєте над цим проектом, і Вас засмучує те, що Ваші партнери не виявляють такої ж ретельності".

Оформлення альянсу (designing the alliance) - укладення союзу між коучем і клієнтом, що зобов'язує клієнта взяти на себе свою частку відповідальності. "Володіючи" альянсом, тобто розглядаючи його як "свій", клієнт зможе вибудувати його так, щоб він максимально відповідав поставленим цілям і сприяв їх досягненню. Це досягається формулюванням запитів до коуча, побудовою структури стосунків коучингу та обговоренням оптимальних способів, що допоможуть клієнту в навчанні та роботі.

Планування і постановка цілей - надання коучем допомоги клієнту у формулюванні того, в якому напрямі той хоче рухатися, і активне спостереження за його просуванням. Підтримка коуча в плануванні та управлінні часом часто виявляється дуже корисною для клієнтів, оскільки коуч також допомагає їм розвивати власні навички в цих сферах.

Підзвітність (accountability) - контролювання зобов'язання клієнта звітувати про виконану роботу. Підзвітність визначається трьома запитаннями: 1) Що ви збираєтеся зробити? 2) У який термін ви вкладетеся? 3) Як я дізнаюся про це? Коуч не повинен засуджувати клієнтів і давати оцінку їхнім діям. Його завдання - переконати клієнта слідувати власному баченню, виконуючи зобов'язання перед собою, і, відповідно, звітує перед коучем про результати своєї діяльності. За необхідності в поняття підзвітності включається також визначення нових областей роботи клієнта.

Підштовхнути до дії (каталізувати дію) (forward the action) - дія, що вимагає від коуча всіх його навичок, яка спонукає, своєю чергою, клієнта до

будь-якої дії. Коуч може підштовхнути клієнта до дії проханням або ефективним питанням, а також підбиттям підсумків (що дасть змогу домогтися конкретних результатів безпосередньо під час роботи). Коуч може повернути увагу клієнта до мети або провести рефреймінг так, щоб дати клієнту можливість діяти. Підштовхнути клієнта до дії може і визнання його заслуг коучем. Найбільший ефект досягається тоді, коли під час сеансу коуч домагається того, щоб клієнт на місці вжив описаних заходів. Коли клієнт це зробить, коуч повинен звернути його увагу на цей факт і підтримати клієнта.

Визнання і прийняття (acknowledgement) - звернення до власного "Я" клієнта, до особистості, якою йому довелося стати, щоб виконати будь-яку з намічених дій або усвідомити щось нове.

Визнання - це вираження знання людської природи: "Я ціную мужність, яку Ви знайшли в собі, щоб прийти на цю зустріч, знаючи, які непрості речі нам доведеться сьогодні обговорювати".

Прохання (requesting) - один із найефективніших інструментів коуча. Прохання, сформульоване з урахуванням інтересів клієнта, має підштовхнути його до дії. У формулювання прохання включаються конкретна дія, показник успішності її здійснення і термін виконання. Існують три можливі відповіді на прохання: "так", "ні" і зустрічна пропозиція: "Чи сплатите ви до п'ятниці телефонний рахунок?".

Прояснення (clearing) - навичка активного слухання, яка може бути дуже корисною як самому коучу, так і клієнту. Іноді клієнт виявляється надмірно поглинутим будь-якою ситуацією, що заважає йому працювати з коучем і робити конкретні кроки. У таких випадках коуч може допомогти клієнту, активно слухаючи виливи почуттів і переживань свого підопічного. Це активне слухання дає змогу клієнту тимчасово прояснити ситуацію й абстрагуватися від неї, зосередившись на наступних кроках.

Рефреймінг - навичка коуча, що допомагає клієнту поглянути на ситуацію під іншим кутом зору, подаючи іншим чином спочатку задану інформацію. Клієнту щойно повідомили, що під час відбору кандидатів на дуже престижне місце роботи у висококонкурентній сфері він лише трохи поступився людині, яка отримала бажану посаду. Клієнт дуже розчарований, у нього з'явилися сумніви у своїй професійній компетентності. У цьому випадку рефреймінг підтримає клієнта: друге місце за такого серйозного конкурсу свідчить про високий рівень робочих навичок клієнта і цінності його професійного досвіду.

Дотримання сценарію клієнта (holding the client's agenda) - одночасно і філософська позиція, і навичка, якою користується коуч. Коли коуч слідує сценарію розвитку життя клієнта, він начебто стає невидимим, тобто відкидає свої судження, думки та відповіді на запитання клієнта і зосереджує свою увагу на тому, щоб допомогти клієнту в досягненні внутрішнього балансу та реалізації його потенціалу. Коуч слідує за клієнтом, не знаючи правильної відповіді, не даючи порад, не розповідаючи йому, що треба робити. Тут коучу потрібно приділити максимум уваги клієнту та його запитам, а не тому, що він сам "прописав" для нього.

Слухання (listening) - процес, що дає змогу коучу виявити в мові клієнта його бачення, визначити ступінь його прихильності власним цілям, зрозуміти мету його слів і поведінки. Альянс, укладений коучем і клієнтом, дає змогу коучу свідомо, уважно і цілеспрямовано слухати свого підопічного. Слухаючи, коуч прагне дізнатися сценарій життя клієнта (а не свій власний). У ко-активному коучингу прислуховування до власних думок, суджень і думок називається "першим рівнем", слухання клієнта - "другим рівнем", а свідоме слухання-присутність - "третьім рівнем".

Повідомлення по суті (bottom-lining) - навичка стислості, лаконічності, необхідна як клієнту, так і коучу, а також уміння швидко отримувати від клієнта важливу інформацію, не вислуховуючи його ліричних відступів: "Мене ледве інфаркт не вхопив, коли я прийшов на роботу і побачив наказ про звільнення".

Збереження зосередженості уваги (holding the focus) - навичка коуча, яка дає йому змогу допомагати клієнту, коли той знайде правильний напрямок руху або діяльності, не відхилятися від цього шляху. Часто клієнт відволікається на важливі події у своєму житті, сильні почуття, які будить "гремлін", або на безліч інших речей, тому коуч зобов'язаний постійно нагадувати своєму підопічному, на чому має бути зосереджена його увага, і допомагати йому спрямувати всі зусилля на реалізацію своїх цілей.

Структуруючі елементи (засоби самоорганізації) (structures) - пристосування, що нагадують клієнту про його бачення, цілі, наміри і дії, які необхідно зробити. Наприклад, записки, календарі, повідомлення на автовідповідачі, будильники тощо.

Сценарій клієнта (client's agenda) - історія розвитку життя клієнта, що містить його життєву мету, образ бажаного майбутнього, цінності та цілі, принципи їхнього досягнення і підтримання рівноваги - все те, чим є і хоче бути клієнт, а також те, що він робить зараз і хоче робити в майбутньому.

Уміння питати дозволу - навичка коуча, що дає змогу відкрити для коучингу ті сфери життя клієнта, які зазвичай не заведено обговорювати: "Можна, я повідомлю Вам одну неприємну істину?", "Ви згодні разом попрацювати над цим?", "Можна, я скажу Вам, що я думаю?".

Управління собою (self-management) - здатність коуча "зникнути", слідуючи інтересам клієнта. Коуч повинен абстрагуватися від власних думок, вподобань, оцінок і переконань, щоб правильно відображати інтереси клієнта і слідувати їм.

Управління собою - це також здатність коуча впоратися з "гремліном" клієнта. Коуч може допомогти клієнту розпізнати сутність "гремліна" і знайти засоби для його контролю. Інструментом управління собою як для коуча, так і для клієнта слугує також прояснення.

Уточнення (clarifying) - уміння коуча ставити клієнту уточнювальні запитання, коли його підопічний не може сам чітко описати, чого хоче або в якому напрямі рухається, або погано уявляє, чого він хоче, або перебуває в зам'яканні. Ця навичка поєднує в собі вміння ставити запитання, описувати те, що відбувається, і проводити рефреймінг. Вона особливо важлива на вступній сесії.

Формування довіри (creating trust) - уміння коуча створювати атмосферу довіри і безпеки у відносинах коучингу, підтримуючи конфіденційність, обговорюючи питання безпеки, дозволяючи клієнтам вимагати те, що їм потрібно, кажучи їм правду, активно слухаючи те, що вони розповідають.

Цілі - бажаний результат тієї чи іншої діяльності клієнта. Цілі виявляються найбільш корисними, якщо вони конкретні, вимірні, обмежені певним терміном у їх досягненні, відомі оточуючим (що, з одного боку, забезпечує клієнту підтримку, а з іншого - не дає йому нехтувати ними). Крім того, важливо, щоб клієнт володів цілями, до того ж вони не мають бути надто легко-досяжними. Мета Життя - те, заради чого людина живе на землі. Ким людина прагне стати? Чого хоче створити? Це базове твердження, що нагадує, ким вона є і як змінює світ навколо себе. Життя, підпорядковане виконанню цієї мети, наповнене сенсом, природне й радісне. Якщо про життєву мету забути, людині часто починає здаватися, що вона живе даремно, болісно і безглуздо.

Цінності - засадничі принципи в житті людини, що свідчать про те, ким вона є в цей конкретний момент. Люди часто змішують поняття цінності та моралі. Цінності не вибирають. Це щось, що йде зсередини.

Ефективні запитання (powerful questions) - ключові запитання коуча, що дають змогу досягти ясності, спровокувати дію, зробити відкриття, досягти інсайту або ухвалити остаточне рішення. Ці запитання відкривають нові можливості, нові знання, нове, більш чітке, бачення ситуації. На них не можна відповісти "так" або "ні". Коуч будує запитання, слідуючи інтересам клієнта, і в такий спосіб або підштовхує його до якоїсь дії, або дає змогу дізнатися щось нове: "Чого Ви хочете", "Чого Вам це коштуватиме?"

9 РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Гавриловська К.П. Модель BASIC Ph у роботі психолога. / Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару., 23 квіт. 2020 р. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2020. 92 с. С. 14-15.

2. Гавриловська К.П., Бодашевська Ю.С. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування ресурсного потенціалу фахівців хелперських професій / Psychological resources of the individual under the conditions of modern challenges. Editors: Józef Kaczmarek, Hanna Varina. Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020; ISBN 978-83-66567-06-1; pp.232, illus., tabs., bibls. P. 189- 195. ISBN 978 – 83 – 66567 – 06 – 1

3. Гавриловська К.П., Дем'янчук Ю.Ю. Застосування арт-коучингових технік у психотерапевтичній роботі з подолання ПТСР / К. Гавриловська, Ю. Дем'янчук // Пост-травматичний стресовий розлад: дорослі, діти та родини в ситуації війни – Міжнародне науково-практичне видання / заг. ред.: І. Маноха, Г. Собчук. – Том I. – Варшава - Київ: ПАН - Гнозис, 2017. – С. 7-20.

4. 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.

5. Гавриловська К.П., Дем'янчук Ю.Ю. Сторітелінг як засіб розвитку психологічної пружності особистості. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 17. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2020. 306 с. С.84- 90.

6. 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., (8-9 квіт. 2021 р.) / [відп. ред. В. Л. Зливков, Н. А. Харченко, С. О. Лукомська]. - Умань; Київ, 2021. - С. 24-27.

7. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с..

8. Coaching for Performance Fifth Edition: The Principles and Practice of Coaching and Leadership UPDATED 25TH ANNIVERSARY EDITION Paperback – October 24, 2017.

9. Коучинг у діяльності практичного психолога системи освіти : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О. О. Нежинська, В. М. Тименко ; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2015. – 44 с.

10. Коучинг як інструмент соціально-психологічної допомоги клієнту / О. О. Нежинська, В. М. Тименко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – Вип. 23: збірн. наук. праць. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. – С. 182–187.

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

12. Коучинг як технологія формування професійної компетентності освітянина / О. О. Нежинська, В. М. Тименко // 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.) / Ред. кол. : Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. – Мукачєво : Вид-во МДУ, 2017. – С. 194–196

Допоміжна

1. Васьківська С.В. Основи психологічного консультування: підруч./ С.В.Васьківська. – 2-ге вид. - К.: Ніка-Центр, 2011. – 424 с.

2. Професійно-орієнтовані завдання з психології / За ред. О.Л. Музики. Навчальний посібник. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010. – 566 с.

3. Томашек Нино. Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании / Пер. с нем. - Х.: Изд-во. Гуманитарный Центр, 2008. - 176 с
4. Нежинська О. О., Тименко В. М. Використання коучингу в системі вищої освіти України. Вісник післядипломної освіти : збірник наукових праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва та ін. ; голов. ред. В. В. Олійник. Київ : АТОПОЛ ГРУП, 2015. Вип. 15(28). С. 236– 245.
5. Нежинська О. О., Тименко В. М. Коучинг як інструмент соціальнопсихологічної допомоги клієнту. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Вип. 23: збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С. 182–187.
6. Нежинська О. О. , Тименко В. М. Коучинг як технологія розвитку лідерства у сфері освіти. Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»; 2017, No 2 (додаток1) ; Тематичний випуск «Університет і лідерство». Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. С. 65–68.
7. Нежинська О. О. , Тименко В. М. Коучинг як технологія формування професійної компетентності освітянина. Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково -практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів» (м. Мукачєво, 17-18 травня 2017р.) / Ред. кол. : Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. Мукачєво : Вид-во МДУ, 2017. С. 194–196
8. Effective coaching : lessons from the coaches' coach. Responsibility: Myles Downey. Edition: 3rd ed. Imprint: New York ; London : Cengage Learning, 2003.
9. Pendleton D, Scofield T, Tate P and Havelock P (1984) The Consultation: an approach to learning and teaching. Oxford University Press, Oxford. 14. Spencer J (2003) BMJ ABC of Learning and Teaching in Medicine: learning and teaching in the clinical environment. British Medical Journal. 326; 591–4 (accessed 23 July 2007).

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

1. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbu.gov.ua/>
2. Херсонська обласна універсальна наукова бібліотека ім. Олеся Гончара. URL: <https://lib.kherson.ua/>
3. Електронна бібліотека. URL: <http://lib.meta.ua/>
4. Репозитарій МАУП. Електронна бібліотека URL: <http://library.iapm.edu.ua/library.htm>