

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Т. Б. Костєва

ПРАКТИКУМ КОУЧ-ДІЯЛЬНОСТІ

Методичні вказівки

Випуск 276



Миколаїв 2019

УДК 364:159.923](076)

К 72

Рекомендовано до друку вченою радою Чорноморського національного університету імені Петра Могили (протокол № 9 від 16 травня 2019 р.).

Рецензент:

Савінова Н. В., д-р пед. наук, професор, завідувач кафедри спеціальної освіти Миколаївського національного університету ім. В. О. Сухомилинського.

К 72

Костєва Т. Б. Практикум коуч-діяльності. Методичні вказівки / Тетяна Богданівна Костєва. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. – 40 с. – (Методична серія ; Вип. 276).

Методичні вказівки містять програму дисципліни, плани лекцій та семінарських занять, питання для самостійної роботи студентів і підготовки до заліку, тестові та індивідуальні питання для проміжного та підсумкового контролю знань, список рекомендованої літератури та словник базових термінів. У процесі коучингу відбувається розкриття потенціалу людини, розвиток її професійних та особистих якостей завдяки чому розвиваються нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість життя людини загалом. Коучинг може бути використано як універсальну технологію, яка дозволяє ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні, тобто вміти керувати собою, своїм станом, своїми ресурсами, допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу, в підвищенні особистої ефективності, розвивати навички комунікації, будувати конструктивні відносини з колегами, які максимально підвищують ефективність вирішення актуальних життєвих завдань тощо.

Розраховано для студентів освітньо-професійної програми підготовки бакалавра за спеціальністю «Соціальна робота» та всіх, хто прагне до планування та реалізації з теоретичного аспекту до практичного.

УДК 364:159.923](076)

© Костєва Т. Б., 2019

© ЧНУ ім. Петра Могили, 2019

ISSN 1811-492X

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Опис навчальної дисципліни.....	5
Мета та завдання навчальної дисципліни	6
Програма навчальної дисципліни	8
Структура навчальної дисципліни	10
Теми практично-семінарських занять	11
Організація самостійної роботи	20
Контроль успішності студентів.....	22
Вимоги до оформлення доповідей.....	26
Тематичне спрямування доповідей, творчих завдань.....	29
Питання до заліку (іспиту)	30
Література до курсу.....	33
Словник до курсу.....	37
Додатки.....	39

ВСТУП

Програма вивчення навчальної дисципліни «Практикум коуч-діяльності» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра в галузі знань 1301 – Соціальне забезпечення за напрямом підготовки 6.130102 – Соціальна робота.

Предметом вивчення дисципліни є теоретичні, методологічні, методичні основи науково-дослідницької діяльності, її технологічне, організаційне, правове забезпечення.

Міждисциплінарні зв'язки. «Практикум коуч-діяльності» має міждисциплінарні зв'язки з такими науками як: «Психологія», «Соціальна психологія», «Педагогіка», «Комунікації в соціальній сфері» тощо.

Програма навчальної дисципліни складається з двох змістовних модулів.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 30 год. / 2 кредити ECTS для спеціальності 6.130102, в тому числі лекційних занять – 15 год., семінарських занять – 15 год., самостійна робота – 60 год. Форма підсумкового контролю – залік.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Форма навчання	Курс	Триместр	Усього годин	У тому числі					Форма підсумкового контролю		
				аудиторних				самостійна робота студента		іспит	залік
				лекцій	семінарських	практичних	лабораторних				
								триместрова робота з дисципліни	курсова робота (проект)*		
денна	2	3	90	15	15			60		+	
заочна	2	3									

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета та завдання навчальної дисципліни.

1.1. Головна мета курсу «Практикум коуч-діяльності» – професійне висвітлення сутності й особливостей процесу коучингу, а також основних інструментів коучингу, які можуть бути застосовані в різних сферах життєдіяльності людини та спрямовані на розвиток особистості.

1.2. Основними завданнями навчальної дисципліни «Психологічна допомога в соціальній роботі» є:

- ознайомлення студентів з історичними аспектами розвитку та становлення методів коучингу;
- розкриття змісту основних коучингових методів;
- висвітлення методологічних засад використання методів та технік коучингу в соціальній роботі;
- формування у студентів практичних навичок та умінь, необхідних для використання методів коучингу;
- орієнтація студентів на вивчення та застосування методів коучингу в практичній діяльності.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти мають **знати**:

- етичні норми та стандарти коучингової діяльності;
- особливості діяльності коуча;
- основні матеріали та техніки застосування методик коучингу;
- різновиди методів коучингу та їх терапевтичні та педагогічні можливості;
- особливості використання технік коучингу з різними групами клієнтів;
- кваліфікаційні вимоги, професійні компетентності коуча;
- етапи коучингового процесу;
- методика формулювання запитань у коучинговому процесі;
- логічні рівні коучингу.

Після завершення курсу студенти повинні **уміти**:

- користуватися техніками трансформаційної комунікації;
- застосовувати коучингові тактики і підходи;
- застосовувати моделі «grow» і «т» модель;
- застосовувати інструменти побудови ефективної комунікації у коучинговому процесі;

Практикум коуч-діяльності

- формулювати на логічному рівні запитання у коучинговій комунікації;
- використовувати техніки, вправи досягнення ефективного результату в коучингу;
- застосовувати техніки «рівневого слухання» у коучинговій комунікації;
- розкривати потенціал людини, розвиток її професійних та особистих якостей;
- розвивати нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та загалом покращують якість життя людини;
- уміти керувати собою, своїм станом, своїми ресурсами;
- допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу, в підвищенні особистої ефективності, розвивати навички комунікації;
- будувати конструктивні відносини з колегами, які максимально підвищують ефективність вирішення актуальних життєвих завдань.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Лекційні заняття

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1 Теоретичні аспекти значення та практики використання коуч-діяльності

Тема 1. Основи коуч-діяльності.

Сутність, мета та принципи коучингу. Види коучингу. Орієнтація лайф-коучингу. Особистість коуча: професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу (ICF). Ключові компетенції коуча.

Рекомендована література до теми: 1–30.

Тема 2. Основи коучингового процесу: перший етап.

Роль емоцій під час коучингового процесу. Мотивація до змін як основа коучингового процесу. Коучинг як нова технологія в професійній освіті. Роль коуча перед студентом. Очікувані результати та можливості їх реалізації в процесі коуч-діяльності.

Рекомендована література до теми: 34–36.

Тема 3. Основи коучингового процесу: завершальний етап.

Постановка запитань у коучинговому процесі. Десять розповсюджених помилок при постановці запитань. Клієнти коуча. Вивчення запиту та оцінка ресурсів клієнта. Типи коучингових розмов «Зона комфорту». Роль емоцій під час коучингового процесу. Мотивація до змін як основа коучингового процесу.

Рекомендована література до теми: 1–6, 20–33.

Тема 4. Інструменти коучингу: навчальний практикум.

Основні інструменти коучингу. Техніка «Колесо балансу». Модель GROW. Стратегія Уолта Діснея. Піраміда Роберта Ділтса. Техніка шкалювання.

Рекомендована література до теми: 1–16, 23–29.

Тема 5. Допоміжні техніки у коучинговому процесі.

Використання метафор. Метафоричні асоціативні карти. Техніка «воронка запитань». Техніка «картезіанські запитання». Техніка «SMART»

(визначення критеріїв задач). Модель SWOT. Вправи, спрямовані на самопізнання та розвиток особистості.

Рекомендована література до теми: 1–12, 15–16.

Змістовний модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності.

Тема 6. Лайф-коучинг як помічник в житті.

Особливості лайф-коучингу. Відмінності лайф-коучингу від психотерапії. Практична роль лайф-коучингу в житті кожної особистості. Рамка обмежених переконань (як розібратися з власними «тараканами»).

Рекомендована література до теми: 4–6

Тема 7. Бізнес-коучинг – успіх у бізнесі.

Сутність, проблемність бізнес-коучингу. Користь бізнес-коучингу професіоналу чи підприємцю. Результат бізнес-коучингу. Головні питання бізнес-коучингу.

Рекомендована література до теми: 4–6.

Тема 8. Коучинг та інші види діяльності.

Чим відрізняється коучинг від інших видів надання допомоги особистості. Коучинг і освіта. Коучинг як сучасна концепція практичної психології. Педагогічний коучинг в розвитку управлінської компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.

Рекомендована література до теми: 1–4, 27–31.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістовних модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	разом	у тому числі					разом	у тому числі				
		л.	п.	лаб.	інд.	ср.		л.	п.	лаб.	інд.	ср.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1. Теоретичні аспекти значення та практики використання коуч-діяльності												
Основи коуч-діяльності		2	2			7						
Основи коучингового процесу: перший етап		2	2			7						
Лайф-коучинг як помічник в житті		2	2			10						
Бізнес-коучинг – успіх у бізнесі		2	2			5						
Коучинг та інші види діяльності		2	2			5						
Разом за змістовним модулем 1		10	10			20						
Модуль 2. Практичні аспекти використання коуч-діяльності												
Основи коучингового процесу: завершальний етап		1,5	1,5			7						
Інструменти коучингу: навчальний практикум		2	2			10						
Допоміжні техніки у коучинговому процесі		1,5	1,5			9						
Разом за змістовним модулем 2		5	6			26						
Разом годин		15	15			60						

ТЕМИ ПРАКТИЧНО-СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1

Семінарське завдання № 1

Тема 1. Сутність коучингу та його види (2 год)

1. Розкрийте зміст поняття «коучинг».
2. Історія виникнення коучингу.
3. Основні підходи до визначення поняття «коучинг».
4. Види коучингу.
5. Різниця понять коуч-психолог-ментор-консультант-психотерапевт.

Завдання: Пригадайте власну історію, яка була у Вашому житті, на Вашу думку, поразкою. Дайте собі відповідь на такі запитання: 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?

Семінарське завдання № 2

Тема 2. Мета та принципи коучингу (2 год)

1. Розкрийте мету коучингу.
2. Охарактеризуйте основні принципи коучингу.
3. Етапи коучингу.
4. Комплексна характеристика видів коучингу.
5. Основні технології коучингу.
6. Типи коучингової розмови.
7. На які професійні стандарти спирається коучинг?
8. У яких випадках потрібно застосовувати коучинг.
9. «Ефект люстерка» у коучингу.
10. Сутність «Зони комфорту».

Завдання: Подумайте про свою заповітну мрію. Дайте собі відповідь на такі запитання: чим Ви ризикуєте, якщо почнете діяти? Які цінності придбаєте, якщо досягнете того, про що мрієте? Що є у Вас унікального, що дозволить Вам реалізувати свою мрію?

Тема 3. Професійні стандарти коучингу (2 год)

1. Особистість коуча:

- характеристика ICF;
- професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу (ICF);

2. Ключові компетенції коуча.

Практичне завдання:

У будь-якій ситуації, не потрібно питати себе «так чи ні?», тому що відповідь буде негативною, а результат – нульовим. Потрібно аналізувати ситуацію, задаючи собі правильні запитання, наприклад:

Як досягти мети? Хтось вже досягав такої мети? Як він це робив? Які варіанти я ще маю спробувати?

Доцільним вважаємо навести приклад опитування ICF в 2015 р. серед своїх читачів у соціальних мережах, більшість з яких практикує коучі з різних країн світу, на тему їх улюблених сильних запитань під час коуч-сесії. Нижче наводимо основні результати опитування.

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 шкурі 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)

Тема 4. Особливості коучингового процесу (2 год)

1. Особливості коучингового процесу.
2. Процедурні аспекти коучингового процесу.
3. Оцінка ефективності коучингу.
4. Роль емоцій під час коучингового процесу.
5. Мотивація до змін як основа коучингового процесу.

Тема 5. Коучинг та інші види діяльності (2 год)

1. Чим відрізняється коучинг від інших видів надання допомоги особистості?
2. Коучинг і освіта.
3. Коучинг як сучасна концепція практичної психології.
4. Педагогічний коучинг в розвитку управлінської компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.

Тема 6. Постановка запитань у коучинговому процесі (2 год)

1. Постановка запитань у коучинговому процесі.
2. Десять розповсюджених помилок при постановці запитань.
3. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу .
4. Коучинг як ефективна технологія формування успішного студента.

Тема 7. Взаємодія коуча з клієнтом (2 год)

1. Клієнти коуча .
2. Вивчення запиту та оцінка ресурсів клієнта.
3. Типи коучингових розмов.
4. «Зона комфорту».

Вправи для виходу із зони комфорту. Оволодіння навичкою – «обживання» у нових розширених рамках зони комфорту.

Для особистості, що постійно розвивається, саме поняття «вийти із зони комфорту» є недостатньо коректним, як, наприклад «вийти в море». Потрібно конкретизувати – на чому (човен, теплохід або просто поплавати), на скільки (на пів години, до вечора, в круїз відправитися), з якою метою (освіжитися, поплавати, екскурсія).

Вихід із зони комфорту в конкретному напрямі, як описано вище, призначений для вирішення певної задачі. Є ще, так би мовити, тренувальне розширення границь комфорту. Його сутність у тому, щоб зробити процес виходу звичним, який не лякає. Чим більше тренування, тим краще результат, тим простіше дається вихід.

Серед технік, спрямованих конкретно на роботу зі свідомістю, можна порекомендувати наступні:

- незвичайні вчинки, як вправи (наприклад, почати мріяти перед сном, щовечора читати 10 сторінок книги);

- розвиток позитивного мислення (наприклад, «говорити лише про хороше», оволодіти навичками швидкого перемикання на позитивний лад). Це можна порівняти з тим, що для дорослої людини ходити прямо – це природно, звично. І спіткнувшись, вона швидко відновлює рівновагу. Так і тут – потрібно вчитися швидко повертати собі душевну рівновагу;

- уміння знаходити плюси в будь-якій ситуації;

- звичка на початку дня робити найнеприємнішу, але потрібну справу («з'їсти жабу зранку»). Весь день вільний для інших починань, емоційний підйом від зробленого – гарантовано!

Творчість/пізнання/спогади/розвиток:

- 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 мізки 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.

Спілкування:

- зустрітися з друзями не в кафе, а поєднавши з прогулянкою містом, а ще краще – тематичною чи фото-екскурсією;
- знайти цікаве обговорення в English Speaking Club і обов'язково стати активним учасником;
- знайти когось, кому сумно і підняти йому настрій (до речі, це справжній виклик!);
- провести час із домашнім улюбленцем;
- завести розмову із незнайомцями чи іноземцями і поговорити на цікаві теми (наприклад освіту в наших країнах);
- завести жваву дискусію з представниками двох протилежних сторін теми;
- відвідати Дебатний клуб.

Їжа:

- готувати, дегустувати нові страви;
- вивчати кухні народів світу;
- влаштувати день дегустації морозива;
- з'їсти багато суші;
- взяти участь у дегустації чи майстер-класі від сомельє;
- влаштувати денний гастро-тур в інше місто чи країну.

Фільми/музика:

- купити карамельний попкорн і піти в кіно;
- влаштувати кінотеатр вдома і переглядати короткометражки з друзями;
- вибратись на ніч короткометражок або фільм англійською мовою;
- «проковтнути» всі сезони нового (для мене) серіалу.

Спорт/фізичне навантаження /рух:

- кататися на роликах;
- піти на ковзанку;
- вибратися в аквапарк/басейн;
- танцювати без зупину;
- вибратися на танцювальну вечірку, наприклад, сальси;
- гуляти з кавою чи смузі та вгадувати історію перехожих;
- відвідати разове заняття абсолютно нового виду спорту (групове чи індивідуальне);
- вийти на непланову пробіжку.

Відпочинок/подорожі/пізнання:

- поїхати в спонтанну мандрівку;
- сісти, наприклад, в метро і спостерігати за людьми;
- подорожувати Україною, будь-якою її частиною;
- піти в похід;
- багаття і гори – можу споглядати вічно.

Тема 8. Моделі та інструменти коучингу (2 год)

Охарактеризуйте моделі та інструменти коучингу:

- техніка «Колесо балансу»;
- модель GROW;
- стратегія Уолта Діснея;
- піраміда Роберта Ділтса;
- техніка шкалювання.

Колесо життєвого балансу.

Таке колесо дає чітке уявлення про своє життя. Дуже гарна методика, яка показує наші невдачі і успіхи. Коли почала шукати звідки в того колеса «ростуть ноги» – познаходила купу статей про те, як ним користуватися, але от хто автор і коли його придумали – чомусь не могла відшукати. Ну і нехай. Головне, що зараз я Вам відкрию секретну методику його заповнення і розкажу, що ж робити після того як Ви виявите свої слабкі і сильні сторони.

Воно розподілене на вісім секторів. Кожен сектор розграфлений на десять лінійок. Проставте на своєму колесі нумерацію від центру до краю від 1 до 10. Це буде ваша шкала вимірювання.

А тепер для кожного сектора напишіть ділянку, яку Ви хочете проаналізувати. Найчастіше аналізуються такі ділянки: особисті стосунки/сім'я, здоров'я/зовнішність/спорт, стосунки/спілкування, духовність/життєва позиція, особистий розвиток/навчання/саморозвиток, фінанси/дохід, робота/кар'єра/справа, відпочинок/хобі/дозвілля. Ви можете розподілити колесо на більше секторів і додати свої якісь ділянки, або розподілити названі ділянки на дрібніші, наприклад, сім'я може розділятися на батьків, родичів і чоловіка, дітей; стосунки – на стосунки з чоловіком, з дітьми, і таке інше. Головне, щоб ці пункти були для Вас важливі.

Так-от, тепер у кожному з пунктів проводимо самооцінку від 1 до 10.

Наприклад, як Ви оцінюєте Ваші особисті стосунки? Як Ви оцінюєте свій зовнішній вигляд? Як Ви оцінюєте свої фінансові надходження? У кожному секторі має бути позначка – оцінка.

А тепер замалюйте сектори до позначеної замітки як показано на малюнку.

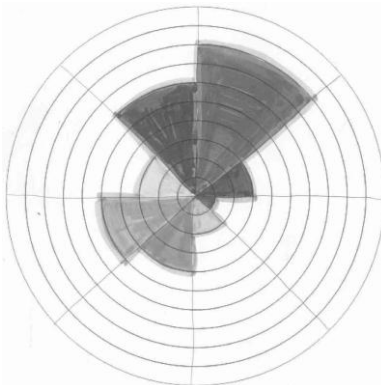
Ви побачите нерівності. Це нормально. Більшість людей на землі успішні в чомусь одному і зовсім не розвивають інші аспекти свого життя. Наприклад людина може бути багатою, але не мати сім'ї. Може мати гарне тіло, але абсолютно не дбати про свою освіту. Може зануритися в роботу, і абсолютно забути про відпочинок.

Але сутність нашого життя якраз у тому, щоб розвиватися всебічно.

Так-от, подивіться в чому Ваші життєві «провтики», погляньте уважно, в якій сфері Ви поставили найменший бал. Вам треба звернути на цю ділянку Вашого життя найбільше уваги і присвятити час на виправлення ситуації. Подумайте, що Ви можете вже сьогодні зробити для того, щоб почати рухатися в напрямі росту Вашої «запущеної» ділянки. Якщо Ви самотня – напишіть опис Вашого ідеального чоловіка. Якщо у Вас лишня вага – пошукайте в мережі Інтернет вправи, або найближчий до Вас басейн. Якщо у Вас проблема з грошима – подумайте як Ви її можете вирішити.

Робіть крок за кроком якісь дії для того, щоб при наступному аналізі Ваше колесо життя було рівномірне. Тобто, щоб усі оцінки у Ваших секторах були більш-менш однаковими. Це займе трохи часу, але коли Ви побачите в яких сферах у Вас проблеми – це змусить Вас діяти. Мене змусило. Чого і Вам бажаю!

Живіть повним життям! Розвивайтеся всебічно! І Посміхайтеся!



Техніка постановки питань

1. Відкриті питання. Вони починаються зі слів: *що, як, який, скільки, чому* і передбачають отримання розгорнутої відповіді.

Наприклад.

- Що саме Вас не влаштовує?
- Що Ви про це думаєте?
- Чому Ви вважаєте, що ...?
- Які очікування Ви пов'язуєте з нашою подальшою співпрацею?

Співрозмовник, відповідаючи на подібні питання, дає нам інформацію щодо своїх пріоритетів, мотивів, спрощуючи, таким чином, етап збору інформації.

Замість відкритих питань можна використовувати фрази типу:

- Будь ласка, розкажіть детальніше ...
- Я не зовсім зрозумів, не могли б Ви пояснити?
- Уточніть, будь ласка, деталі;
- Розкажіть, будь ласка, про додаткові варіанти;
- Будь ласка уточніть...
- Не могли б Ви дати мені деяке уявлення про ...

Подібні питання дуже важливі, коли Ви тільки-тільки встановлюєте контакт зі співрозмовником.

Відкриті питання доцільно застосовувати:

- для початку розмови;
- для переходу до наступних етапів ділової розмови;
- якщо Ви хочете змусити співрозмовника подумати;
- якщо Ви хочете з'ясувати його інтереси і позиції.

2. Альтернативні питання. Надають можливість вибору і припускають швидке рішення. Ви нічого не нав'язуєте. Ви просто пропонуєте вибір між тим, що Вам потрібно, і тим, що від вас вимагають.

Наприклад:

- Ви готові зустрітися з нашим фахівцем в середу або в четвер?
- Ми підпишемо договір зараз або після того, як вип'ємо кави?
- Ми підпишемо договір на рік або відразу на три роки?
- Вам виписати модель А або модель Б?
- Ви хотіли б розпочати роботу над проектом зараз або після відпустки?

У відповіді припускають вибір одного з альтернативних варіантів, запропонованих в питанні.

Альтернативні питання використовують:

- під час узгодження плану ділової бесіди або її подальшому розвитку;
- під час підведення проміжних підсумків;
- для того щоб спонукати клієнта до остаточного прийняття рішення.

3. Закриті питання. На них співрозмовник, як правило, може відповісти тільки односкладовими словами «так» або «ні».

Наприклад:

- Вам сподобалося працювати з нашою компанією?
- Ви будете співпрацювати з нами?
- Чи влаштує Вас, якщо ...?
- Чи хочете Ви, щоб ...?

Намагайтеся виключити ці питання з ужитку, тому що вони вимагають від людини конкретного і однозначного рішення. Відповідь «ні» нічого не змінить в житті співрозмовника, натомість дасть йому відчуття безпеки. Отримавши відповідь «ні», Ви втрачаєте контакт зі

співрозмовником. Він, звичайно, не обривається, але стає не цікавим. Це працює проти Вас. Навіть позитивна відповідь не дуже Вам допоможе, оскільки опонент не дасть можливості зрозуміти, що саме цінного для нього полягає у Вашому висловлюванні. Хоча закриті питання допомагають поставити крапку в ситуаціях, коли клієнт ніяк не може прийняти рішення. Вони допоможуть його підштовхнути.

Закриті питання доцільно задавати:

- якщо Ви хочете отримати лише коротку однозначну відповідь;
- маєте справу з виключно неговіркою людиною;
- хочете швидко перевірити, чи правильно зрозуміли свого співрозмовника.

ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Метою самостійної роботи є: розвиток творчих здібностей та активізація розумової діяльності студентів; формування умінь і навичок самостійної розумової праці; розвиток морально-вольових зусиль; формування в студентів потреби безперервного самостійного поповнення знань як необхідної умови професійного становлення.

Форми самостійної роботи з навчальної дисципліни для студентів є різні та визначаються робочою навчальною програмою, залежно від мети, завдань та змісту навчальної дисципліни, специфікою спеціальності і, зокрема: опрацювання теоретичних засад прослуханого лекційного матеріалу; вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання; переклад текстів встановлених обсягів з однієї мови на іншу; виконання домашніх завдань; підготовка до семінарських, практичних (лабораторних) занять; підготовка до контрольних робіт та інших форм поточного контролю; систематика вивченого матеріалу курсу перед написанням модулів та іспитом; відпрацювання тренінгових програм (завдань) з навчальних дисциплін; виконання індивідуальних завдань (написання реферату за заданою проблематикою; підготовка критичного есе на статті зарубіжних і вітчизняних авторів за визначеною тематикою; пошук (підбір) та огляд літературних джерел за заданою проблематикою курсу; аналітичний розгляд наукової публікації; написання курсової роботи; написання дипломної роботи тощо).

Під час вивчення навчальної дисципліни виокремлюють такі види самостійного учіння студента: слухання лекцій, участь у семінарських заняттях, виконання практичних і лабораторних робіт; відпрацювання тем лекцій та семінарських занять, виконання практичних і лабораторних робіт студентами заочної форми навчання (ЗФН); підготовка рефератів і курсових робіт, написання дипломної роботи; підготовка до модульного контролю та іспитів; робота з літературою та ін.

Кожен із зазначених видів потребує від студентів наполегливої самостійної праці.

Практикум коуч-діяльності

№ з/п	Назва теми	Кількість годин/денне відділення	Кількість годин/заочне відділення
1	Основи коуч-діяльності	5	
2	Основи коучингового процесу: перший етап	7	
3	Лайф-коучинг як помічник в житті	15	
4	Бізнес-коучинг – успіх у бізнесі	4	
5	Коучинг та інші види діяльності	4	
6	Основи коучингового процесу: завершальний етап	5	
7	Інструменти коучингу : навчальний практикум	10	
8	Допоміжні техніки у коучинговому процесі	10	
	Усього	60	

КОНТРОЛЬ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Уся робота студента за період вивчення курсу оцінюється у 100 бал. максимум. Сума 90 бал. і вище оцінюється оцінкою «відмінно», 75–89 – «добре», 69–74 – «задовільно». Загальна кількість балів визначається за формулою: $100=70+30$ (рейтинг).

До заліку в триместрі студент має змогу набрати 70 максимальних балів, з них:

1) аудиторна робота – 35 бал. студент може набрати під час усного опитування та виконання практичних завдань;

2) самостійна робота – 35 бал. студент може отримати за виконання індивідуальних завдань. Перелік завдань, вимоги наведено в «Самостійній роботі» робочої програми.

На заліку студент може отримати додаткові запитання за змістом його індивідуальних завдань. При відмінному складанні заліку студент отримує 30 бал. Якщо проходження підсумкового контролю оцінюється добре, або задовільно, то це дає відповідно 20 і 10 бал. Максимальна сума 70 бал. може бути зарахована до загальної суми тільки за умов успішного складання заліку.

Відповідність підсумкових семестрових рейтингових оцінок у балах оцінкам за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90–100	Відмінно	A	Відмінно
82–89	Добре	B	Дуже добре
75–81		C	Добре
67–74	Задовільно	D	Задовільно
60–66		E	Достатньо
35–59	Незадовільно	FX	Незадовільно
1–34		F	Незадовільно

Оцінка «A» виставляється студенту, який за результатами поточного, модульного і підсумкового контролю набрав у сумі від 90 до 100 бал. і рівень знань якого відповідає таким умовам:

– широка загальна ерудиція; високорозвинутий інтелект; наявність як критичних, так і конструктивних навичок абстрактно-логічного мислення;

- розуміння концептуальних основ й особливостей предметного знання;
- наявність сформованого й аргументованого світогляду;
- глибоке усвідомлення природи міждисциплінарних зв'язків дисципліни з іншими суспільствознавчими науками, специфіки проблем;
- чітке розуміння категорій інформаційної культури;
- наявність систематизованих, логічно впорядкованих уявлень щодо інформації, її сутнісні характеристики, соціокультурні основи та базові компоненти;
- здатність пояснити закономірні зв'язки між різними соціальними підсистемами та визначити поняття, які їх позначають;
- уміння переконливо обґрунтовувати власні світоглядні та ціннісні настанови, аргументовано сперечатися з ідейними опонентами;

На оцінку «В» заслуговують студенти, що за результатами поточного, модульного і підсумкового контролю набрали відповідно бали у сумі від 82 до 89 і рівень знань яких відповідає таким умовам:

- наявність якісних знань у галузі інформаційної культури та їх методологічної специфіки;
- поінформованість щодо змісту базових категорій інформаційної культури; здатність до їх аналітичної характеристики;
- розуміння проблемного поля інформаційної культури особистості;
- уміння переконливо обґрунтовувати власні світоглядні та ціннісні настанови, аргументовано сперечатися з ідейними опонентами.

На оцінку «С» заслуговують студенти, що за результатами поточного, модульного і підсумкового контролю набрали відповідно бали у сумі від 75 до 81 і рівень знань яких відповідає таким умовам:

- наявність посередніх знань у галузі інформаційної культури особистості;
- ознайомленість із деякими базовими категоріями інформаційної культури особистості;
- розуміння проблемного поля інформаційної культури особистості;
- уміння обґрунтовувати власні світоглядні та ціннісні настанови.

Оцінка «D» виставляється студентам, які за результатами поточного, модульного і підсумкового контролю набрали бали у сумі від 69 до 74 і рівень знань яких відповідає наступним умовам:

- наявність фрагментарних знань з інформаційної культури особистості, наявність достатньої кваліфікації під час дослідження соціальних явищ та подій;
- здатність викласти загальне уявлення щодо основних проблем та функцій інформаційної культури особистості як наукової дисципліни;

- уміння дати загальну (не завжди адекватну) характеристику основних термінів та понять;

- брак самостійності мислення; посередні творчі можливості інтелекту; домінування буденних чи догматичних уявлень над науково-теоретичними.

Оцінка «Е» виставляється студентам, які за результатами поточного, модульного і підсумкового контролю набрали бали у сумі від 60 до 68 і рівень знань яких відповідає наступним умовам:

- наявність фрагментарних знань категоріально-термінологічного апарату інформаційної культури особистості;

- здатність викласти загальне уявлення про основні проблеми та функції інформаційної культури особистості як наукової дисципліни;

- уміння дати часткову характеристику основних термінів;

- брак самостійності мислення; посередні творчі можливості інтелекту; домінування буденних чи догматичних уявлень над науково-теоретичними.

Оцінку «F» студент може отримати за результатами поточного, модульного і підсумкового контролю набравши у сумі від 35 до 59 бал. і рівень знань якого відповідає таким умовам:

- нечіткі, безсистемні, спотворені уявлення щодо специфіки знань з інформаційної культури особистості та її суспільного призначення;

- нерозуміння структури інформаційної культури особистості; нездатність пояснити проблематику та функції предмета її вивчення;

- необізнаність зі змістом базової навчальної та першоджерельної літератури з курсу інформаційної культури особистості.

Оцінка «Fх» ставиться, якщо студент за результатами поточного, модульного і підсумкового контролю набрав у сумі від 0 до 34 балів і рівень знань якого відповідає таким умовам:

- невірні уявлення про специфіку знання з інформаційної культури особистості та її суспільного призначення;

- нерозуміння категоріальної бази;

- неадекватне пояснення проблематики та функції предмета її вивчення;

- необізнаність зі змістом базової навчальної та першоджерельної літератури з курсу інформаційної культури особистості.

При здійсненні поточного та модульного, а також підсумкового контролю використовуються такі форми: АТ – аналітичний тест; ЕТ – експрес-тест; УО – усне опитування; ФО – фронтальне опитування; ПТ – підсумковий тест; РВ – розв’язування вправ; РЗ – розв’язування завдань; ТД – тематичний диктант; КМР – модульна контрольна робота; РД – реферативна доповідь; ЗР – захист реферату; ЗНДЗ – захист

Практикум коуч-діяльності

індивідуального навчально-дослідного завдання; ОКП – оцінка конспекту першоджерел.

Методичне забезпечення: опорні конспекти лекцій; інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення дисципліни (ІКНМЗД); першоджерела та хрестоматії першоджерел; методичні рекомендації та посібники з курсу.

ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ ДОПОВІДЕЙ

1). Зміст реферату повинен відповідати темі, зазначеній у *заголовку*. Його обсяг може становити до 10 арк. формату А4 друкованого тексту. Кількість опрацьованої літератури – не менше ніж 10–11 джерел. Залежно від теми реферату список літератури може містити до 25 джерел.

2). План реферату складається зі вступу, основної частини (можливі підрозділи або параграфи), висновків та списку використаних джерел. У вступі зазначаються актуальність теми, причини вибору саме цієї теми студентом, цілі та завдання дослідження, а також короткий огляд-аналіз опрацьованої літератури (історіографія питання). У кінці основної частини (підрозділу) мають бути короткі висновки. Загальні висновки містять підсумки, яких дійшов студент, опрацювавши означену літературу, відповідно до цілей і завдань, вказаних у вступі. Список літератури необхідно побудувати за такою схемою: підручники, монографічна література, періодика, довідникова література, усе перераховане за абеткою. Нумерація джерел та літератури наскрізна.

3). Посилання на літературу знаходяться у тексті в квадратних дужках, де вказується порядковий номер джерела у списку літератури, через кому – сторінка, на яку посилається. Наприклад, [5, с. 15].

4). Оформлення реферату:

а) 1-а сторінка – титульна;

б) 2-а сторінка – план реферату з обов'язковим зазначенням кількості сторінок, наприклад:

1. Назва розділу – 5–7 с.

в) нумерація сторінок розпочинається з третього аркуша;

г) на останній сторінці розміщується список використаних джерел;

д) шрифт написання тексту Times New Roman, 14; інтервал 1,5; відступи – 20 мм.

5). Зразок оформлення списку літератури:

а) монографія : Іонин Л. Г. Георг Зиммель – соціолог (критический очерк). – М. : Наука, 1981. – 129 с.

підручник : Соціологічна думка України : навч. посібник / М. В. Захарченко, В. Ф. Бурлачук, М. О. Молчанов та ін. – К. : Заповіт, 1996. – 424 с.

б) стаття у періодиці:

журнал : Василенко Н. П. Академик Богдан Александрович Кистяковский // Социс, – 1994. – № 5. – С. 135–140.

6. Під час оцінювання реферату звертають увагу на:

- а) відповідність змісту реферату зазначеній темі та плану;
- б) кількість опрацьованої літератури та якість її опрацювання;
- в) наявність аналізу літератури, співставлений з різних точок зору авторів, узагальнень та обґрунтованих власних висновків;
- г) кількість та якість зазначених посилань;
- д) логічний, чіткий та правильний виклад матеріалу;
- е) відповідність оформлення реферату до поданих вимог.

Заголовки структурних частин реферату: «ЗМІСТ», «ВСТУП», «РОЗДІЛ 1», «РОЗДІЛ 2», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ» друкують великими літерами напівжирним шрифтом симетрично до тексту. Заголовки підрозділів друкують маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу напівжирним шрифтом. Крапку в кінці заголовку не ставлять. Якщо заголовок складається з двох або більше речень, їх розділяють крапкою. Заголовки пунктів друкують маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу в розрядці відповідно до тексту звичайним шрифтом. Кожну структурну частину реферату необхідно починати з нової сторінки.

Першою сторінкою реферату є титульний аркуш, який включають до загальної нумерації сторінок роботи. На титульному аркуші номер сторінки не проставляють. На наступних сторінках реферату номер проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки в кінці.

Титульна сторінка реферату має містити повне найменування навчального закладу; назву кафедри; прізвище, ім'я по батькові автора; назву реферату; шифр і найменування спеціальності; місто і рік (Див. Додаток А).

Зміст подають на початку реферату, де зазначають найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів та пунктів (якщо вони мають заголовки), зокрема вступу, висновків до розділів (якщо вони є), загальних висновків, додатків, списку використаних джерел.

У **вступі** мають бути обов'язково відображені: актуальність теми, ступінь розробленості проблеми.

Основна частина реферату має містити виклад самостійно виконаного дослідження.

Висновки мають містити узагальнені рекомендації, ідеї щодо вирішення поставленої проблеми. Для дотримання бажаного стилю висновків корисно застосовувати в пунктах такі слова та вислови, як «проаналізовано», «встановлено», «виявлено», «що дало змогу», «доведено», «показано», «досліджено», «розроблено», «отримано», «рекомендовано», «вважається за доцільне» тощо.

Додатки. У разі потреби до додатків доцільно включати допоміжний матеріал, необхідний для повноти сприйняття роботи. Додатки позначають великими літерами української абетки, починаючи з А, за винятком літер Г, Є, І, Ї, Й, О, Ч, Ь. Після слова «Додаток» друкують літеру, що позначає його послідовність. Якщо у роботі один додаток, то він позначається «Додаток А». Кожен додаток варто починати з нової сторінки із зазначенням у правому верхньому куті сторінки слова «Додаток» і його позначення.

Список використаних джерел потрібно розміщувати одним з таких способів: у порядку зазначенх посилань у тексті (найбільш зручний для користування) або в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків.

Кількість позицій у списку має становити не менше 25 джерел.

Бібліографічний опис джерел складають відповідно до чинних стандартів з бібліографічної та видавничої справи: ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 «Система стандартів з інформації, бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання». – К. : Держспоживстандарт України, 2007. Зарубіжні джерела, що використовуються мовою оригіналу (за винятком російських), записують в кінці списку в алфавітному порядку.

У тексті роботи, де використано джерело, в квадратних дужках проставляють номер джерела і сторінку, на яку зроблено посилання.

Технічні вимоги до реферату. Реферат за обсягом повинен складати 24–30 стор. (формат А4). Текст має бути набраний шрифтом Times New Roman 14 кеглем через 1,5 інтервали. Поля: верхнє і нижнє – 2 см, лівє – 2,5 см, правє – 1,5 см.

ТЕМАТИКА ДОПОВІДЕЙ, ТВОРЧИХ ЗАВДАНЬ

1. Техніки впливу на мотиваційну сферу.
2. Основні підходи до визначення поняття «коучинг».
3. Ключові компетенції коуча.
4. Професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу (ICF).
5. Процедурні аспекти коучингового процесу.
6. Оцінка ефективності коучингу.
7. Роль емоцій під час коучингового процесу.
8. Мотивація до змін як основа коучингового процесу.
9. Чим відрізняється коучинг від інших видів надання допомоги особистості.
10. Коучинг і освіта.
11. Коучинг як сучасна концепція практичної психології.
12. Педагогічний коучинг в розвитку управлінської компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.
13. Постановка запитань у коучинговому процесі.
14. Десять розповсюджених помилок при постановці запитань.
15. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу.
16. Коучинг як ефективна технологія формування успішного студента.
17. Клієнти коуча.
18. Вивчення запиту та оцінка ресурсів клієнта.
19. Типи коучингових розмов.
20. «Зона комфорту».
21. Коучинг як новий метод управління персоналом.
22. Технологія розвитку критичного мислення .
23. Life-коучинг (життєвий коучинг).
24. Бізнес-коучинг.
25. Адміністративний (а також політичний) коучинг.
26. Executive coaching (Коучинг для керівників)
27. Career coaching (Коучинг кар'єри).

ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ (ІСПИТУ)

1. Види коучингу.
2. Етичні і юридичні норми діяльності коуча.
3. Кваліфікаційні вимоги до коуча.
4. Етапи коучингового процесу.
5. Застосування принципу SMART у постановці мети.
6. Проблема оцінки ефективності коучингу.
7. Схема коучингу за Д. Колбом.
8. Модель GROW, запропонована Джоном Уйтмором.
9. Модель коучингу Мері Бет О'Ніл.
10. Модель коуч-сесії Мерилін Аткінсон.
11. Технології побудови ефективної комунікації у коучинговому процесі.
12. Методика формулювання запитань у коучинговому процесі.
13. Техніка «рівневого слухання» у коучинговій комунікації.
14. Метод шкалування.
15. Техніка «Колесо коучингу».
16. Модель логічних рівнів, розроблена Робертом Ділтсом.
17. Техніка дисоціації в роботі з стресом.
18. Методика подолання опору та заперечень у коучингу.
19. Методика аналізу і корекції стратегій управління часом (тайм-менеджмент).
20. Техніки, спрямовані на вивчення ціннісно-сміслової сфери.
21. Концепція learning company.
22. Функції коучингу в управлінні.
23. Особливості впровадження технології коучингу в бізнес.
24. Коучинг як стиль управління.
25. Моделі та техніки коучингу в бізнесі.
26. Командний коучинг.
27. Філософія лайф-коучингу.
28. Концепція емоційної компетентності.
29. Робота з внутрішніми обмеженнями.
30. Техніки впливу на мотиваційну сферу.
31. Основні підходи до визначення поняття «коучинг» .
32. Ключові компетенції коуча.
33. Професійні стандарти Міжнародної Федерації Коучингу (ICF).
34. Процедурні аспекти коучингового процесу.
35. Оцінка ефективності коучингу.
36. Роль емоцій під час коучингового процесу.

37. Мотивація до змін як основа коучингового процесу.
38. Чим відрізняється коучинг від інших видів надання допомоги особистості.
39. Коучинг і освіта.
40. Коучинг як сучасна концепція практичної психології.
41. Педагогічний коучинг в розвитку управлінської компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.
42. Постановка запитань у коучинговому процесі.
43. Десять розповсюджених помилок при постановці запитань.
44. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу.
45. Коучинг як ефективна технологія формування успішного студента.
46. Клієнти коуча.
47. Вивчення запиту та оцінка ресурсів клієнта.
48. Типи коучингових розмов.
49. «Зона комфорту».
50. Коучинг як новий метод управління персоналом.
51. Технологія розвитку критичного мислення.
52. Life-коучинг (життєвий коучинг).
53. Бізнес-коучинг.
54. Адміністративний (а також політичний) коучинг.
55. Executive coaching (Коучинг для керівників).
56. Career coaching (Коучинг кар'єри).
57. On-Job-Coaching (Коучинг на робочому місці).
58. Коучинг спорту.
59. Коучинг освіти.
60. Сімейний коучинг.
61. Коучинг особистої ефективності.
62. Фрістайл-коучинг.
63. Процесуальний коучинг.
64. Коучинг розвитку.
65. Трансформаційний коучинг.
66. Індивідуальний і груповий коучинг.
67. Очний коучинг .
68. Дистанційний коучинг.
69. Електронний коучинг.
70. Змішаний коучинг.
71. Перший етап коучингу. Інформаційне забезпечення коучингової взаємодії.
72. Другий етап коучингу. Структуризація коучингової взаємодії.

73. Третій етап реалізації коучингу є оцінювання необхідних ресурсів для його здійснення.
74. Джерела ідей коучингу.
75. Ведення професійних записів під час коучингу з клієнтом.
76. Умови якісного коучингу.
77. Принцип позитивності коучингу.
78. Принцип спільності успіху коучингу.
79. Принцип активності та відповідальності за результат.
80. Принцип творчості (відсутність догматизму).
81. Принцип усвідомлення особистих ресурсів.
82. Системний підхід в коучингу.
83. Четвертий етап коучингу моделі – встановлення перешкод, які виникають на шляху досягнення поставлених цілей, та способів їх усунення.
84. П'ятий етап коучингового процесу. Моделювання конкретного графіку виконання робіт із встановленням термінів та очікуваних результатів.

ЛІТЕРАТУРА ДО КУРСУ

Основна

1. Архангельский Г. А. Тайм-драйв : Как успевать жить и работать / Глеб Архангельский. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
2. Аткинсон М. Достижение целей : Пошаговая система / Мэрилин Аткинсон, при участии Рае Т. Чоис ; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 281 с. – (Серия «Трансформационный коучинг : Наука и искусство»).
3. Аткинсон М. Наука и искусство коучинга : Внутренняя динамика / Мэрилин Аткинсон, Рае Т. Чоис ; пер. с англ. – К. : Companion Group, 2009. – 208 с.
4. Бессер-Зигмунд К. EMDR в коучинге : WingWave – как взмах крыла бабочки / К. Бессер-Зигмунд, Х. Зигмунд. – СПб. : Издательство Вернера Регена, 2007. – 160 с.
5. Бессер-Зигмунд К. Самокоучинг : Культура личности менеджеров и руководителей / К. Бессер-Зигмунд, Х. Зигмунд. – СПб. : Издательство Вернера Регена, 2007. – 160 с.
6. Борова Т. А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу / Т. А. Борова : дис. на здобуття д-ра пед. наук зі спец. 13.00.06 – теорія та методика управління освітою. – К., 2012. – С. 170–234. 131.
7. Верникова Н. Метафорические ассоциативные карты – универсальный инструмент для МАКсимальных результатов. Практическая психология / Ника Верникова. – Винница : ЧП «ГД «Эдельвейс и К», 2014. – 124 с.
8. Використання коучингу в системі вищої освіти України / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва та ін. ; голов. ред. В. В. Олійник. – К. : АТОПОЛ ГРУП, 2015. – Вип. 15 (28). – С. 236–245.
9. Голлви Т. Максимальная самореализация : Работа как внутренняя игра / Т. Голлви ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 264 с.
10. Дауни М. Эффективный коучинг : Уроки коуча коучей (Effective Coaching : Lessons from the Coaches' Coach) / Майлз Дауни ; пер. с

- англ. Е. Гладкова. – М. : Издательство «Добрая книга», 2013. – 288 с.
11. Зиберт Э. Сила стойкости / Э. Зиберт ; пер. с англ. – К. : Network TwentyOne Ukraine, 2015. – 246 с.
 12. Дилтс Р. Альфа-лидерство / Р. Дилтс, Э. Дирилинг, Дж. Рассел. – СПб. : ЕВРОЗНАК, 2004. – 256 с. (Проект «Магия высшей практической психологии»).
 13. Дмитриева Е. Н. Возможности использования методов и приемов коучинга в профессионально-личностном становлении студентов / Е. Н. Дмитриева, Н. А. Тренькаева // Вестник ТГУ. Философия. Социология. Политология. – 2008. – № 3 (4). – С. 144–147.
 14. Добротворский И. Л. Коучинг – личная тренировка : Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / И. Л. Добротворский ; 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2006. – 34 с.
 15. Зеленин В. В. Между травмой и величием : трактат о селективной психодиагностике в коучинге / В. В. Зеленин. – К. : Гнозис, 2015. – 272 с.
 16. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей : Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 375 с.
 17. 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.
 18. 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 : зб. наук. праць. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. – С. 182–187.
 19. 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.
 20. 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. Мукачеве, 17–18 травня 2017 р.) / Ред.

- кол. : Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. – Мукачєво : Вид-во МДУ, 2017. – С. 194–196.
21. Ландсберг М. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете / М. Ландсберг. – М. : Эксмо, 2004. – 160 с.
 22. Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все / В. Е. Максимов. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
 23. Маслоу Абрахам Мотивация и личность. – 3-е изд. – СПб. и др. : Питер, 2003. – 352 с. – (Серия «Мастера психологии») 36. Мильман В. Э. Мотивация творчества и роста : структура, диагностика, развитие / В. Э. Мильман. – М. : Миря и Ко, 2005. – 165 с. 134.
 24. Рейнолдс М. Коучинг : эмоциональная компетентность / Рейнольдс Марша ; пер. с англ. Центра поддержки корпоративного управления и бизнеса. – М. : Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2003. – 112 с. – (Серия «Коучинг из первых рук»).
 25. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера : Коучинг как метод управления персоналом / Джон Уитмор. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 309 с.

Допоміжна

26. Аткинсон М. Пошаговая система : Наука и искусство коучинга / Мэрилин Аткинсон, Рае Т. Чоис ; пер. с англ. – К. : Companion Group, 2010. – 256 с.
27. Бауэр М. Курс на лидерство : Альтернатива иерархической системе управления компанией / М. Бауэр ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2014. – 200 с.
28. Рыбина О. С. Образовательный коучинг для личной эффективности и профессиональной компетентности студентов / О. С. Рыбина // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы международной научной конференции : материалы междунар. науч. конф. / под общ. ред. Г. Д. Ахметовой. – Уфа : Лето, 2011. – С. 112–114.
29. Селье Г. Стресс без дистресса / Ганс Селье, пер. с англ. – М. : Прогресс, 1982. – 126 с.
30. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы) / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 521 с.

31. Уитворт Л. Коактивный коучинг / Л. Уитворт, Г. Кимси-Хаус, Ф. Сэндал. – Изд-во: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. – 360 с.
32. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента, развитие людей, высокая эффективность (Coaching for Performance: GROWing People, Performance and Purpose) / Джон Уитмор ; пер. с англ. – М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.
33. Управлінське лідерство : виклики сьогодення : колективна монографія ; за заг. ред. В. В. Толкованова. – Хмельницький : ПП Мельник А. А., 2013. – 600 с.
34. Феррис Т. Как работать по 4 часа в неделю и при этом не торчать в офисе «от звонка до звонка», жить где угодно и богатеть / Т. Феррис ; пер. с англ. У. Сапцина. – М. : Добрая книга, 2014. – 424 с.
35. Зиммерль В. Коучинг : Вперёд, от ресурса к цели! / В. Зиммерль, К. Зиммерль. – СПб. : Издательство Вернера Регена, 2007. – 144 с.
36. Зырянова Н. М. Коучинг в обучении подростков / Н. М. Зырянова. – Вестник практической психологии образования. – 2004. – № 1. – С. 46–49.
37. Каннио С. Мастерство коучинга. Лучшие практики в бизнес-коучинге // С. Каннио, В. Лаунер. – Лондон, Мадрид, Нью-Йорк, Мехико, Барселона, Монтеррей, 2012. – 240 с.
38. Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочем месте : технология создания самообучающейся организации / Дэвид Клаттербак ; пер. Ю. С. Титовой. – М. : Эксмо, 2008. – 288 с. – (HR-библиотека).

СЛОВНИК ДО КУРСУ

Коучинг – це процес створення коучем умов для всебічного розвитку особистості клієнта, це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншої людини. (Майлз Дауні (англ. Myles Downey), «Ефективний Коучинг»).

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

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

Бізнес-коучинг/Corporate/Business Coaching. 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.

Лайф-коучинг/Personal/Life Coaching. Це процес спільного з коучем вирішення значущих для клієнта завдань. Вказана взаємодія завжди орієнтована на кінцевий результат, що визначається на самому початку роботи. У лайф-коучингу клієнт може вирішувати безліч завдань таких, як підвищення якості життя, розвиток у професійній діяльності, створення життєвого балансу.

Груповий коучинг/Group Coaching. Груповий коучинг за методологією близький до індивідуального коучингу. Відмінність полягає в тому, що 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.

Спеціалізований коучинг/Speciality/Niche Coachin. Цей підхід роботи близький до індивідуального коучингу. Однак, тут коуч є 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. Робота коуча сфокусована на розвитку конкретних соціальних або професійних груп, наприклад підлітків, студентів, лікарів, соціальних працівників.

Компетє́нція (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.

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.

ДОДАТКИ

Додаток А

Зразок оформлення титульної сторінки реферату

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Інститут державного управління

Кафедра соціальної роботи, управління і педагогіки

Доповідь

З дисципліни «Практикум коуч-діяльності»
на тему: **«Можливості коуч у розвитку професійної сфери»**

Виконала:

студентка 261 групи
Ярова Олеся

Перевірив:

канд. пед. наук, доцент,
Костева Т. Б.

Миколаїв – 2019

Навчальне видання

*Тетяна Богданівна
Костєва*

ПРАКТИКУМ КОУЧ-ДІЯЛЬНОСТІ

Методичні вказівки

Випуск 276

Редактор *Р. Грубкіна*.
Технічний редактор, комп'ютерна верстка *Н. Кардаш*.
Друк, фальцювально-палітурні роботи *С. Волинець*.

Підп. до друку 08.10.2019.
Формат 60x84^{1/16}. Папір офсет.
Гарнітура «Times New Roman». Друк ризограф.
Ум. друк. арк. 2,33. Обл.-вид. арк. 1,37.
Тираж 5 пр. Зам. № 5776.

Видавець і виготовлювач: ЧНУ ім. Петра Могили.
54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10.
Тел.: 8 (0512) 50-03-32, 8 (0512) 76-55-81, e-mail: rector@chmnu.edu.ua.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6124 від 05.04.2018.