УДК 016:01(479)
DOI https://doi.org/10.24919/2308-4863/60-3-45

Борис САВЧУК,
orcid.org/0000-0003-2256-0845
доктор історичних наук,
професор кафедри педагогіки імені Богдана Ступарика
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
(Івано-Франківськ, Україна) boris_savchuk@ukr.net

Микола ПАНТЮК,
orcid.org/0000-0001-7336-6714
доктор педагогічних наук, професор,
проректор з наукової роботи
Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка
(Дрогобич, Львівська область, Україна) pantyuk.m@gmail.com

Інга ЄГОРОВА,
orcid.org/0000-0001-8070-9455
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки імені Богдана Ступарика
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
(Івано-Франківськ, Україна) inha.yehorova@pnu.edu.ua

КОУЧ-ПОЗИЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті здійснено аналіз і синтез особистісних і професійних характеристик науково-педагогічного працівника вищої школи та коуча як носія і втілювача ідеї коучингу. Реалізована мета статті щодо визначення сутності коуч-позиції викладача закладу вищої освіти (ЗВО) та здійснення її структурного аналізу в теоретичній і практичній (технологічній) площинах.

Теоретична площина вивчення коуч-позиції науково-педагогічного працівника вищої школи передбачала з'ясування трьох аспектів: а) коуч-позиції викладача ЗВО щодо рольових функцій, які він може виконувати як наставник, тьютор, едвайзер, фасилітатор, консультант; б) чинних у коучингу вимог до особистісних і професійних якостей коуча та його ролі в розвитку і розв'язанні життєвих проблем клієнта; в) виявлення того, як оволодіння якостями і функціями коуча сприятиме розвитку професійної компетентності викладача ЗВО.

Практичний складник коуч-позиції викладача ЗВО передбачав з'ясування, які знання, уміння, навички необхідні для формування його коучингової компетентності. З позиції напрацьованих у коучингу технік, методик, прийомів відзначено такі з них: уміння ставити «правильні («сильні») запитання»; здатність слухати, отже, чути і розуміти; готовність дозволити студентові думати і діяти самостійно та брати на себе відповідальність за своє особистісно-професійне зростання; вміння спонукати до виявлення і реалізації студентом свого особистого потенціалу; здатність коуча-викладача до співпереживання та ін. Коуч-позиція викладача передбачає вміле використання різних інструментів мотиваційного впливу задля підвищення рівня і результативності професійної підготовки майбутнього фахівця. Визначено основні компоненти коуч-позиції викладача ЗВО, які відображають оволодіння ним коучинговою компетентністю в організації освітнього процесу та налагодження взаємин зі студентом (здатність допомагати йому самостійно визначати і ставити значущі цілі; уміння спонукати особу думати по-новому, долати стереотипи тощо).

Ключові слова: *коуч-позиція, науково-педагогічний працівник, викладач-коуч, коучингова технологія, коучингова компетентність.*

Borys SAVCHUK,
orcid.org/0000-0003-2256-0845
Doctor of Historical Sciences,
Professor at the Department of Pedagogy named after Bogdan Stuparik
Vasyl Stefanyk Precarpathian National University
(Ivano-Frankivsk, Ukraine) boris_savchuk@ukr.net

Mykola PANTIUK,
orcid.org/0000-0001-7336-6714
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Vice-Rector on the Science
Drogobych Ivan Franko State Pedagogical University
(Drohobych, Lviv region, Ukraine) pantyuk.m@gmail.com

Inga YEHOROVA,
orcid.org/0000-0001-8070-9455
Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department of Pedagogy named after Bohdan Stuparyk
Prykarpattia National University named after Vasyl Stefanyk
(Ivano-Frankivsk, Ukraine) inha.yehorova@pnu.edu.u

COACH POSITION OF A SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL EMPLOYEE OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

In the article, we analyzed and synthesized the personal and professional characteristics of a scientific-pedagogical employee of a higher school and a coach as the bearer and embodiment of the idea of coaching. The purpose of our article regarding the definition of the essence of the coach position of the teacher of higher educational institutions and the implementation of its structural analysis in the theoretical and practical (technological) planes was realized.

The theoretical plane of the study of the coach position of a scientific and pedagogical worker of higher education institutions provided for the clarification of three aspects: a) coaching positions of the teacher of higher educational institutions regarding the role functions that the teacher can perform as a mentor, tutor, advisor, facilitator, consultant; b) actual coaching requirements for personal and professional qualities of the coach and their role in the development and resolution of the client's life problems; c) identifying how mastering the qualities and functions of a coach will contribute to the development of the professional competence of a teacher of higher education.

The practical component of the coaching position of a higher school teacher involved finding out what knowledge, abilities, and skills are necessary for the formation of their coaching competence. From the standpoint of the techniques, methods, techniques developed in coaching, we noted the following of them: the ability to ask «correct («strong») questions»; the ability to listen, therefore, to hear and understand; willingness to allow the student to think and act independently and to take responsibility for their own personal and professional growth; the ability to encourage students to discover and realize their personal potential; the coach-teacher's ability to empathize, etc.

The teacher-coach position involves the skillful use of various tools of motivational influence in order to increase the level and effectiveness of professional training of the future specialist. We have determined the main components of the coaching position of a teacher of higher education institutions, which reflect his mastery of coaching competence in organizing the educational process and establishing a relationship with a student (the ability to help him independently determine and set meaningful goals; the ability to encourage a person to think in a new way, overcome stereotypes, etc.)

Key words: *coaching position, scientific and pedagogical employee, teacher-coach, coaching technology, coaching competence.*

Постановка проблеми. Вивчення порушеної проблеми передбачає аналіз і синтез особистісних, професійних характеристик науково-педагогічного працівника вищої школи та коуча як носія і реалізатора ідеї коучингу. На цій основі викристалізовується коуч-позиція викладача ЗВО, яку розглядаємо в проєкції формування і розвитку його професійної компетентності. Запропонований підхід суголосний з прописаними в нормативних документах (Закон України «Про вищу освіту» (2014), Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2012) та ін.) правами, обов'язками, вимогами до науково-педагогічного працівника та орієнтує на осмислення його сутнісно-функційних характеристик у парадигмах особистісно орієнтованого підходу, студентоцентризму, суб'єкт-суб'єктних стосунків учасників освітнього процесу тощо.

Аналіз досліджень. Українські науковці, з одного боку, достатньо повно розкрили сутність

поняття «науково-педагогічний працівник» та його базові характеристики (І. Бопко, О. Гура, В. Кононенко, Л. Колосова, Н. Любченко, М. Морозова, Є. Чернишова, Н. Ясниська та ін.). З іншого боку, у зарубіжній та вітчизняній літературі докладно розроблені вимоги до коуча як фахівця, що кваліфіковано працює з людиною, групою, корпорацією над розв'язанням різних проблем і завдань (М. Аткінсон, Т. Голві, О. Відлацька, І. Голіяд, Н. Горук, М. Доуні, С. Кові, Т. Леонард, О. Нежинська, С. Романова, В. Тименко, Дж. Вітмор Т. Чернова та ін.). Синтезований аналіз цього доробку актуалізує наукову і практичну значущість визначення та всебічного вивчення коуч-позиції викладача ЗВО.

Мета статті полягає у визначенні коуч-позиції викладача ЗВО та здійсненні її структурного аналізу в теоретичній і практичній (технологічній) площинах.

Виклад основного матеріалу. Теоретична площина вивчення коуч-позиції науково-педагогічного працівника вищої школи передбачає з'ясування трьох аспектів: а) коуч-позиції викладача ЗВО щодо рольових функцій, які він може виконувати як наставник (ментор), тьютор, едвайзер, фасилітатор, консультант та ін.; б) чинних у коучингу вимог до особистісних і професійних якостей коуча та його ролі в розвитку і розв'язанні життєвих проблем клієнта; в) виявлення того, як оволодіння якостями і функціями коуча сприятиме розвитку професійної компетентності викладача ЗВО.

Перший аспект передбачає розгляд і порівняння понять «наставник» («ментор»), «тьютор», «едвайзер», «коуч» (спираємося на вже зроблений їхній термінологічний аналіз (Савчук, Пантюк, Котенко, 2022)) крізь призму функційних обов'язків науково-педагогічного працівника ЗВО. Зокрема, викладач може бути найбільш ефективним як ментор, коли йдеться про формування в студентів базових професійних знань, умінь і навичок; як тьютор – у процесі організації особистісно орієнтованого навчання та доборі індивідуальної освітньої програми, що стимулює розвиток внутрішньоособистісних ресурсів здобувача освіти; як едвайзер – під час обрання навчальних дисциплін, підготовки та проходження виробничої практики тощо; як фасилітатор – у процесі супроводу особистісно-професійного розвитку майбутнього фахівця (сприяння його саморозвитку, самореалізації, розкриттю пізнавальних можливостей і здібностей тощо).

Порівняно з означеними функційними ролями, коуч-позиція науково-педагогічного працівника виглядає складнішою, ширшою, адже вона їх певною мірою адсорбує та має органічно відповідати парадигмі сучасної системі вищої освіти, яка інтегрує когнітивний, розвивальний, особистісно орієнтований, креативно-формувальний компоненти навчання. Таким чином викладач-коуч, який володіє коучинговою компетентністю, має апріорі виконувати функції ментора, тьютора, едвайзера, консультанта, адже повинен генерувати нові педагогічні ідеї та активізувати потенціал здобувачів освіти, щоб спільними зусиллями підвищувати мотивацію і результативність навчальної діяльності. Викладач-коуч не обмежується «сервісними функціями» щодо її організації, а орієнтує студентів на досягнення високих результатів у подальшій професійній діяльності та інших сферах суспільного життя. Він усвідомлює, що в освітньому процесі головним завжди залишається самодостатній здобувач вищої освіти, якому потрібно допомагати в досягненні його цілей.

Другий складник теоретичної площини коуч-позиції викладача ЗВО передбачає розгляд особи коуча, навколо якої обертається вся система коучингу. Коуч є основним носієм філософії коучингу, від нього залежить ефективність застосування інструментів коучингу та успішне просування клієнта обраним ним шляхом у напрямі досягнення визначених цілей. Ідеться про ефективність і результативність усього коучингового процесу, тому до особистості коуча та його підготовки висуваються високі вимоги.

Зважаючи на сучасну освітню парадигму щодо побудови взаємин між суб'єктами освітнього процесу ЗВО (передусім у діаді «студент – викладач» та ін.) на демократичних, партнерських, діалогічних засадах, предметного розгляду потребує проблема взаємин коуча з клієнтом. «Батько персонального коучингу» Т. Леонард у дещо метафоричному стилі сформулював базові положення, згідно з якими коуч для клієнта має бути: партнером у досягненні особистісних і професійних цілей; захисником у часі життєвих негараздів; порадником у процесі ухвалення рішення; мотиватором, коли потрібно бути сильним; безумовною підтримкою, коли життя завдає ударів; наставником у процесі особистісного розвитку; співтворцем у реалізації видатного проєкту; тренером із розвитку комунікації; маяком під час шторму; будильником, коли треба почути внутрішній голос. Головне покликання професійного коуча полягає в тому, щоб стати партнером, який допомагає отримати те, що має для людини найбільше значення (Leonard, 1998).

Викладач ЗВО, який в організації освітнього процесу прагне посісти коуч-позицію в стосунках зі студентами, також може «приміряти на себе» визначені Т. Леонардом функції та підходи коуча до взаємин із клієнтом. Вони полягають у тому, що: «…коучі не розв'язують проблем, а лише підтримують тих, хто готовий взяти своє життя під контроль»; «робота коуча – у тому, щоб побачити, що приховується всередині людини та допомогти їй виявити це»; «людина вже містять усі відповіді в собі, справа коуча – лише тримати перед нею дзеркало»; «уміння слухати – це найбільш цінна і найбільш складна якість для коуча»; «більшість людей знають розв'язання проблеми заздалегідь, проте їм необхідний коуч для того, щоб переконати їх у тому, що вони мають рацію» (Leonard, 1998).

Томас Леонард прагнув зробити коучинг мейнстримом соціальних взаємин і всього суспільного розвитку, щоб кожна людина могла привнести його «провокаційну силу» у власне життя для розкриття своїх талантів і самореалізації. У такому контексті апелюємо до сформульованих ним 50 принципів коучингу та 28 принципів привабливості (Leonard, 1998). Вони концентровано виражають гуманістичну перетворювальну філософію коучингу, тож крізь призму стосунків між коучем і клієнтом увиразнюють суб'єкт-суб'єктний, особистісно орієнтований, студентоцентричний аспекти сучасної парадигми розвитку вищої школи України.

У працях чільних теоретиків і практиків коучингу (Atkinson, 2014; Bartlett, 2013; Connor, Lages, 2009; Dilts, 2003; Downey, 2003; Leonard, 1998; Parsloe, Wray, 2000 та ін.) ґрунтовно розроблено зміст, характер, інші аспекти спеціально організованого процесу взаємодії коуча та клієнта. Екстраполюючи цей доробок у контекст досліджуваної проблеми, можемо відзначити, що метою цієї співпраці є переконання здобувача освіти в тому, він є самодостатньою відповідальною особою, яка має право обирати різні способи мислення, поведінки та особистісно значущі цілі і сприйнятливі засоби, терміни їх досягнення. Усебічна підтримка і супровід викладача-коуча на цьому шляху не передбачають надання йому «готових рецептів» та обов'язкових до виконання вказівок, а системну допомогу у вигляді фахових порад і особистого прикладу. Такий підхід доповнює феномен «подвійної ролі коуча», який не лише спонукає і допомагає майбутньому фахівцеві «модифікувати» своє мислення, світобачення, поведінку, дії, а й дотримуватися їх як «нової моделі життя», щоб не реанімувати попередні стереотипи.

Третій складник теоретичної площини коуч-позиції стосується з'ясування того, як оволодіння якостями і функціями коуча сприятиме розвитку професійної компетентності викладача ЗВО. Для цього екстраполюємо в означений ракурс мозаїку рефлексій відомих теоретиків і дослідників коучингу щодо місії та покликання коуча.

Одна з провідних європейських бізнес-коучів та фахівців із питань аутентичної комунікації С. Канніо відзначає, що коуч передусім є дослідником талантів і потенціалу людини. Тому я [як коуч] відчуваю себе акушеркою, що допомагає клієнтам давати життя їх власним ідеям і трансформувати їх у план дій. У більшості випадків клієнти прекрасно знають, у якому напрямі хочуть рухатися, але при цьому вони не можуть (не здатні) це сформулювали для себе. Для них мета ще не стала конкретним інтуїтивним почуттям або бажанням, бо вони ще не дали собі внутрішній дозвіл на здійснення свого плану дій для досягнення успіху (цит. за: Marion, 2017). Розвиваючи цю думку, науковці підкреслюють, що коуч-тренери є експертами в галузі змін, вони допомагають лідерам взяти на себе відповідальність за своє життя і вжити заходів, щоб максимізувати свій власний потенціал (Marion, 2017, p. 5).

Якщо цю проблему розглядати крізь призму поглядів згаданих теоретиків коучингу, то в уявленні студента викладач-коуч постає в образі успішної людини, яка відбулася в житті та володіє системними знаннями і вміннями для надання ефективної кваліфікованої допомоги в досягненні реальних цілей та розв'язанні особистісних і професійних проблем. Тому на нього можна покластися, йому можна довіритися в отриманні допомоги щодо реалізації своїх життєвих планів.

Майбутні фахівці звертаються до викладача-коуча за допомогою, якщо вони мають певну (амбітну, вартісну, обмежену в часі виконання) ціль та потребують підтримки в оптимізації засобів її досягнення. Не вдаючись до з'ясування «старих проблем», вони спочатку разом визначають стратегію (завдання, методи, засоби) діяльності, відтак постійно узгоджують тактичні дії швидкого ефективного просування «малими реальними кроками» до досягнення «великих змін». Таким чином, викладач-коуч не стільки допомагає, скільки вчить самостійно розв'язувати актуальні завдання, а в студента формується потреба в усвідомленій, системній, цілеспрямованій праці над собою.

У процесі такої співпраці у викладача та здобувача вищої освіти системно і послідовно формується коучингова компетентність. На відміну від

пересічного науково-педагогічного працівника ЗВО, викладач-коуч не дає готових ідей, інформації, директивних настанов, а ставить запитання, слухає і генерує ідеї студента; не ділиться «своєю історією» (повчальними епізодами з особистого чи професійного життя), а вивчає досвід молодої людини, щоб краще її пізнати і зрозуміти; не пропонує (не нав'язує) готових рішень і «правильних рекомендацій», а, розширюючи мислення майбутнього фахівця, дає йому можливість самостійно обирати, аналізувати, робити висновки.

За такого підходу викладач, студент, інші учасники освітнього процесу набувають суб'єкт-суб'єктної цілісності, адже кожен із них виступає вільним, активним, творчим і відповідальним за досягнення спільних цілей та виконання своїх функцій і власного особистісно-професійного зростання.

Означені теоретичні аспекти створюють ідейне підґрунтя для відображення і реалізації практичного складника коуч-позиції викладача вищої школи. Вона передбачає з'ясування того, які завдяки коучингу він може отримати знання, уміння, навички з розвитку професійної компетентності. З позиції напрацьованих у коучингу технік, методик, прийомів (Atkinson, 2014; Bartlett, 2013; Dilts, 2003; Downey, 2003; Leonard, 1998; Parsloe, Wray, 2000) відзначмо такі з них:

1) уміння ставити «правильні («сильні») запитання», які вимагають не простої відповіді «так» або «ні», а більш складні рефлексії, обґрунтовані певними ідеями, аргументами, особистими роздумами. Побудовані на засадах коучингу запитання мотивують дії, виявляють і стимулюють креативність та прагнення студента до самонавчання, саморозвитку. Вони органічно відповідають сучасним парадигмам особистісно орієнтованого підходу до професійної підготовки майбутнього фахівця на основі визначеної ним індивідуальної траєкторії;

2) здатність слухати, отже, чути і розуміти, актуалізується відомим фактом, згідно з яким особа «чує і сприймає» лише 30–40 % інформації, яку ретранслює співрозмовник. Окрім того, значна її частина сприймається суб'єктивно, подекуди в спотвореному вигляді, що ускладнює взаємини, порозуміння і продуктивну співпрацю. Уміння слухати, чути і розуміти має стати невід'ємним складником професійної майстерності викладача ЗВО. У процесі індивідуальної або групової комунікації зі студентами він не повинен відволікатися на власні думки (синдром дефіциту уважності та гіперактивності), а має зосереджувати всю увагу на вербальному і невербальному мовленні здобувача освіти, щоб сприймати і розуміти зміст його думок та отримати найбільш повні уявлення про його мислення, прагнення, інтелектуальний потенціал, особисті якості;

3) готовність дозволити студентові думати і діяти самостійно та брати на себе відповідальність за своє особистісно-професійне зростання. Це передбачає вміння коуч-викладача спонукати і навчити здобувача освіти міркувати, аналізувати й критично сприймати інформацію, яку він отримує з різних джерел. Таким чином формується і стимулюється самодостатність, здатність до саморефлексії і самооцінки власних сильних і слабких сторін;

4) уміння спонукати до виявлення і реалізації особистого потенціалу – органічно поєднує і доповнює означені вище положення та наскрізно пронизує діалогічну взаємодію викладача зі студентом. У процесі її здійснення коуч-викладач має не стільки навчати (наставляти, повчати), скільки «навчати вчитися», тобто допомагати вчитися, розвиватися й у такий спосіб формувати в студента здатність самостійно підвищувати коефіцієнт користі своєї діяльності завдяки мобілізації своїх невикористаних ресурсів. Для цього коуч-викладач має створити атмосферу взаємної довіри та порозуміння, які дають змогу студентові відчувати себе комфортно та активно і сміливо шукати власні засоби розв'язання проблеми, не побоюючись чергових помилок, адже вони не викликають острах, а мотивують наполегливий поступ через самореалізацію, самовдосконалення;

5) уміння співпереживати коуча-викладача полягає не лише у відмові від осуду та покарання студента за виявленні в його навчальній діяльності хиби, помилки, прогалини, навіть якщо вони були допущені через відсутність сумління, лінощі. Ідеться про коучингове розуміння емпатії як щирого зацікавлення проблемами, труднощами, перешкодами, які заважають навчатися й самореалізуватися; як співпереживання за невдачі, чуйність і готовність прийти на допомогу; жертовної самовіддачі знань, зусиль, досвіду задля досягнення успіхів в особистісно-професійному зростанні майбутнього фахівця.

Окремо відзначмо необмежені можливості коучингу як ефективного чинника і цілісної системи мотивації здобувача вищої освіти. Коуч-позиція викладача передбачає вміле використання широкого спектра мотиваційного впливу задля підвищення рівня і результативності професійної підготовки. Як випливає з доробку теоретиків і дослідників коучингу (Захарова, 2020; Кузан, Гордієнко, 2019; Чернова, 2014; Dilts, 2003;

Downey, 2003; Leonard, 1998; Parsloe, Wray, 2000; та ін.), це виявляється в таких основних аспектах: а) формування ефективних робочих груп, команд та визначення і реалізація їхніх конкурентних переваг; б) підвищення загального рівня мотивованості щодо оволодіння фаховими компетентностями, необхідними для ефективної професійної діяльності та самореалізації в особистому житті; в) раціоналізація всієї життєдіяльності людини, починаючи від систематизації знань до управління часом тощо; г) формування навичок і здатності швидко реагувати на критичну ситуацію та гнучко адаптуватися до швидко змінюваних умов життя і праці; г) сприяння і спрямування самостійності студентів щодо вироблення власного розуміння складних, нестандартних проблем і ситуацій, пошук оптимальних, відповідальних рішень щодо їхнього розв'язання; д) поліпшення комунікації задля зростання довіри між викладачем і студентом; е) підвищення ефективності та результативності виконання навчальних і професійних завдань; є) спрямованість думок і мислення в майбутнє, відкритість до мрій та здатність утілювати їх у життя.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, коуч-позиція викладача вищої школи ґрунтується на двох основних складниках. Перший – індивідуально-професійний – означає напрацювання власного унікального стилю педагогічної діяльності, який органічно поєднує життєвий і професійний досвід, особистісні психофізіологічні якості, моральні цінності. Другий – організаційно-діяльнісний – передбачає самоорганізацію, самоменеджмент, самоаналіз і самооцінювання власної навчальної та практичної діяльності. Вироблення коуч-позиції викладача означає набуття власного унікального педагогічного досвіду та створення особливих умов взаємодії зі здобувачем освіти щодо спільної організації процесу пошуку оптимальних підходів і найкращих рішень з розв'язання складних завдань освітнього процесу та досягнення високих результатів професійної підготовки й особистого розвитку.

Предметом подальшого дослідження має стати вивчення проблеми формування коучингової компетентності майбутнього фахівця як складника його професійної компетентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Захарова О. В. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника: навч.-метод. посіб. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с.

2. Кузан Г., Гордієнко Н. Освітній коучинг як інноваційна технологія професійної підготовки фахівців соціальної та соціально-педагогічної сфери у вищій школі. *Молодь і ринок*. 2019. № 3. С. 81–85.

3. Савчук Б., Пантюк М., Котенко Р. Інтерфейси коучингу крізь призму науково-педагогічного дискурсу. *Молодь і ринок*. 2022. № 5(203). С. 11–15. https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264571

4. Чернова Т. Ю. Педагогічний коучинг в розвитку управлінської компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. *Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика*: монографія / за ред. В. І. Свистун. Київ: «НВП Поліграфсервіс», 2014. С. 245–255.

5. Atkinson M. W. Do You Want To Play The World Game? Exalon Publishing, 2014. 154 p.

6. Bartlett B. Three Dimensional Coaching: Moving Passion Into Performance. Greenbank Press, 2013. URL: http://www.evercoach.com/

7. Dilts R. B. From Coach to Awakener. California: Meta Publications, 2003. 368 p. URL: https://idoc.pub/documents/robert-dilts-from-coach-to-awakener-meta-publications-2003-jlk9p9wxp545

8. Downey M. Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach, 2003. 196 p.

9. Leonard J. T. The Portable Coach. Scribner, 1998. 183 p.

10. Marion A. Manual de coaching: guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas, 2017. URL: https://www.scribd.com ›

11. Parsloe E., Wray, M. J. Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. London: Kogan Page, 2000. 193 p.

REFERENCES

1. Zakharova, O. V. (2020). Kouchynh: tekhnolohiia rozkryttia vnutrishnoho potentsialu doslidnyka [Coaching: the technology of revealing the inner potential of the researcher: teaching method. manual]: navch.-metod. posib. Cherkasy: ChDTU. 65 p. [in Ukrainian].

2. Kuzan, H., Hordiienko, N. (2019). Osvitnii kouchynh yak innovatsiina tekhnolohiia profesiinoi pidhotovky fakhivtsiv sotsialnoi ta sotsialno-pedahohichnoi sfery u vyshchii shkoli [Educational coaching as an innovative technology of professional training of specialists in the social and socio-pedagogical sphere in higher education]. *Molod i rynok*. Vol. 3. Pp. 81–85. [in Ukrainian].

3. Savchuk B., Pantiuk M., Kotenko R. Interfeisy kouchynhu kriz pryzmu naukovo-pedahohichnoho dyskursu [Coaching interfaces through the prism of scientific and pedagogical discourse]. *Molod i rynok*. 2022. Vol. 5(203). Pp. 11–15. https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264571 [in Ukrainian].

4. Chernova, T. Yu. (2014). Pedahohichnyi kouchynh v rozvytku upravlinskoi kompetentnosti kerivnykiv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv [Pedagogical coaching in the development of managerial competence of heads of vocational and technical educational institutions]. *Upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoi osvity v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka: monohrafiia* / za red. V. I. Svystun. Kyiv: "NVP Polihrafservis". Pp. 245–255. [in Ukrainian].

5. Atkinson, M. W. (2014). Do You Want To Play The World Game? Exalon Publishing. 154 p.

6. Bartlett, B. (2013). Three Dimensional Coaching: Moving Passion Into Performance. Greenbank Press. URL: http://www.evercoach.com/

7. Dilts, R. B. (2003). From Coach to Awakener. California: Meta Publications. 368 p. https://idoc.pub/documents/robert-dilts-from-coach-to-awakener-meta-publications-2003-jlk9p9wxp545

8. Downey, M. (2003). Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach. 196 p.

9. Leonard, J. T. (1998). The Portable Coach. Scribner. 183 p.

10. Marion, A. (2017). Manual de coaching: guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas. URL: https://www.scribd.com ›

11. Parsloe, E., Wray, M. J. (2000). Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. London: Kogan Page. 193 p.