

## РОЛЬ КОУЧИНГУ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ ФАХІВЦІВ

Тіщук О. А., Маєвська О. М.

### ВСТУП

Сучасне бізнес-середовище вимагає від фахівців не лише технічних знань, а й розвинутого професійного мислення. У період безперервних змін і прийняття викликів необхідність адаптивності, критичного мислення та засобів для постійного навчання стає актуальнішою, ніж будь-коли. Це вимагає нових методів навчання, способів сприйняття навколишніх змін та реагування на них. Застарілі підходи до передачі інформації під час навчання, надлишок не актуальних навчальних матеріалів ускладнюють засвоєння молодими людьми якісних знань і набуття необхідних життєвих і фахових навичок, до яких входить професійне мислення.

Професійне мислення формується не тільки під час набуття практичного досвіду роботи за здобутою спеціальністю, але й у процесі навчання. Тому важливо використовувати потенціал коучингового підходу, що заснований на його філософії. Коучинг допомагає створити структуроване навчальне і робоче середовище, заохочує професіоналів до активності та досягнення поставлених цілей<sup>1</sup>.

Формування професійного мислення фахівців залежить від рівня самосвідомості, розуміння свого потенціалу і прагнень, якості міжособистісних відносин, емоційних проблем особистості. Самостійно розвинути в собі на достатньому рівні вказані якості доволі складно, тому набуває актуальності індивідуальний коучинговий підхід, що здійснюється відповідно до затвердженого кодексу установ, які направлені на максимальну допомогу людині у досягненні поставлених нею цілей. Окрім того, актуалізується потреба в якісному навчанні професійних коучів, які зможуть працювати з індивідуальними запитами клієнтів.

У процесі формування професійного мислення особистості на неї впливають різні чинники. Засоби коучингу, засновані на принципах роботи в команді, партнерства, тренування індивідуальних навичок, пришвидшують його.

---

<sup>1</sup> Тіщук О. А., Маєвська О. М., Чернова Т. Ю. Формування мотивації до навчання здобувачів формальної освіти у ЗВО засобами педагогічного коучингу. *Інноваційна педагогіка*. Вип. 73. 2024. С. 209–214. URL: <http://innovpedagogy.od.ua/archives/2024/73/42.pdf>.

## 1. Проблеми розвитку професійного мислення

В останні десятиліття наша країна живе в іншому вимірі. Добування інформації нині стає пріоритетною сферою професійної діяльності людини й умовою успішного функціонування сучасного виробництва. Отже, можна стверджувати про зміну самого феномена знання та його співвідношення із суспільною практикою. Значні обсяги інформації, що застаріває швидше, ніж студент (учень) закінчить навчальний заклад, уже неможливо «втиснути» у зміст навчальної програми. За таких умов знання нево-навчання почало втрачати сенс, що є ознакою кризи знання-освітньої парадигми. У ринкових умовах та в умовах суспільства, що переживає трансформацію, коли більша частина населення обтяжена матеріальними проблемами, мобільність стає умовою виживання й досягнення успіху. Якщо говорити про освітню мобільність, то вона припускає здатність індивіда вчитися взагалі й учитися нового зокрема.

Існує твердження, що вчитися одразу правильно легше, ніж переучуватися, але через постійну зміну «умов гри» доводиться говорити про широку професійну мобільність. Лібералізація соціально-економічних відносин спричинила появу конкуренції й зробила конкурентний чинник вирішальним у боротьбі за життєві блага. У результаті, навіть протягом життя одного покоління, можуть відбуватися конструктивні перебудови економіки. Тому треба бути готовим до того, що вчитися і перевчатися доведеться протягом життя постійно, відповідно до розвитку виробництва та цільового компонента професійної підготовки, реалізованого в навчальній діяльності<sup>2</sup>.

Ключовим критерієм сучасного фахівця є його спосіб професійного мислення, але, через певні обмеження вихованням і навчанням, умовами оточення й іншими чинниками, професіонал своєї справи часом стикається із проблемами наведеними в таблиці 1.

Розглянемо ці поняття детальніше.

**Самосвідомість** є ключовим елементом психологічного здоров'я і розвитку особистісної зрілості, оскільки вона сприяє глибокому розумінню себе та власного місця в світі, своєї відособленості та індивідуальності, дозволяє особистості самовдосконалюватися. Це розуміння себе як окремого суб'єкта, носія певних якостей, здібностей, почуттів і думок. Самосвідомість – це розуміння власного «Я» людиною, особистих думок, почуттів, бажань та аналізу своїх дій і поведінки. Цей процес включає такі важливі складові, а саме:

---

<sup>2</sup> Сушенцева Л. Л. *Професійна мобільність – сучасна потреба дорослої людини*. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: збірник наукових статей / [колектив авторів]; за ред. Кремени В. Г., Ничкало Н. Г.; укл. Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. К.: Знання України, 2018. С. 289–298. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/162002085.pdf>

**Проблеми розвитку професійного мислення**

Нестача самосвідомості	Проявляється і впливає на різні аспекти життя людини: негативне сприйняття себе, ускладнення соціальних відносин
Труднощі в професійній сфері	Складнощі професійного саморозвитку та невідповідний до потенціалу вибір кар'єри
Міжособистісні відносини	Відсутність довіри та партнерства
Емоційні проблеми	Конфлікти і труднощі взаємодії з іншими; тривога або депресія
Фіксоване мислення в особистості	Неможливість вирішувати нестандартні завдання та задачі з викликом
Відсутність критичного мислення	Відмова аналізувати та оцінювати інформацію та ідеї не ставлячи їх під сумнів

- інтроспекція – здатність замислюватися над власними думками та почуттями;
- самоаналіз – процес оцінки власних дій та їх впливу на оточення.
- саморефлексія – здатність розуміти та визнавати власні помилки й успіхи<sup>3</sup>.

Із точки зору психології, самосвідомість – це здатність людини сприймати себе як об'єкт, аналізувати власні психічні стани та оцінювати власну поведінку. Вона дозволяє людині усвідомлювати, хто вона є, і відрізнити себе від інших людей і навколишнього світу.

Отже, самосвідомість можна охарактеризувати як комплексну систему уявлень людини про саму себе. Вона містить три основні компоненти: когнітивний – уявлення про свої фізичні, інтелектуальні та інші якості; емоційно-оціночний – ставлення людини до себе, самооцінка; поведінковий – уявлення про себе як про суб'єкта діяльності, який реалізує певні цілі і завдання<sup>4</sup>.

Розвиток самосвідомості є неперервним процесом, який вимагає часу та зусиль. Важливо розуміти, що підвищення рівня самосвідомості може значно покращити якість життя, сприяючи кращому самоконтролю, ефективнішому прийняттю рішень та здатності будувати

<sup>3</sup> Що таке самосвідомість в психології. URL: <https://ua.kompass.com/p/a-bal/ua117556/що-таке-самосвідомість-в-психології/5d49b868-ea32-4ac3-80b0-fc663f699a61>

<sup>4</sup> Боровий В. Що таке самосвідомість. URL: <https://abal.com.ua/shcho-take-samosvidomist.html>

більш гармонійні відносини з іншими. Це, в свою чергу, веде до підвищення самооцінки та загального благополуччя особистості.

За відсутності чіткої самосвідомості в людини можуть виникнути **труднощі у виборі кар'єрного шляху** та досягненні успіху в навчанні або на роботі. Брак розуміння своїх сильних і слабких сторін, цінностей і цілей значно ускладнює професійний саморозвиток.

У контексті **міжособистісних відносин** між діловими партнерами чи роботодавцем і працівником, а також у самому трудовому колективі, виникають проблеми, пов'язані з довірою внаслідок різних чинників. Це відбувається через відсутність взаєморозуміння щодо очікувань та обов'язків між партнерами. Якщо сторони не чітко визначають, що вони очікують одна від одної, це може призвести до розбіжностей і втрати довіри, при цьому вона є важливим елементом стабільних та здорових стосунків. Недостатнє розуміння та неефективне управління довірою призводить до непорозумінь та руйнівних наслідків<sup>5</sup>.

Іншою причиною проблем з довірою може бути недостатній рівень відкритості й чесності. Якщо бізнес-партнери чи колеги приховують важливу інформацію, або не сповіщають одне одного про зміни в своїх планах – це руйнує довіру. Також, важливо враховувати, як впливають минулі події на відносини. Якщо один із ділових партнерів відчуває психологічну або емоційну травму внаслідок попередньо набутого негативного досвіду, це може впливати на його здатність будувати довіру в нових стосунках.

Самосвідомість та **емоційні проблеми** тісно пов'язані, оскільки добре розвинута самосвідомість відіграє важливу роль в управлінні та розумінні власних емоцій. Якщо самосвідомість обмежена, особа має труднощі з розумінням своїх реакцій, внаслідок чого виникають непорозуміння через неможливість контролювати й управляти ними.

Несподівана негативна ситуація, перевантаження, складні питання, які необхідно вирішувати в авральному порядку, неадекватне управління стресом зазвичай призводить до емоційної неврівноваженості, різкого погіршення емоційного стану, негативних відчуттів і психічних проблем<sup>6</sup>.

Ще одним фактором, що обмежує прогресивне професійне мислення та використання свого потенціалу особистістю на повну є **фіксоване мислення** (англ. *Fixed mindset* – це концепція, запропонована психологинєю К. Двек (Carol S. Dweck) у її книзі «Налаштуйтеся на зміни.

---

<sup>5</sup> Розробка партнерського договору. URL: <https://dextralaw.com.ua/rozrobka-partnerskogo-dogovoru>

<sup>6</sup> Стрес на робочому місці, управління стресом. URL: <https://chdtu.edu.ua/psychological-support/stress-control>

Нова психологія успіху» («Mindset: The New Psychology of Success»<sup>7</sup>), за якої люди можуть мати два типи мислення: фіксоване і зростаюче.

Люди з фіксованим мисленням вважають, що їхні здібності, інтелект і таланти усталені та не можуть значно змінюватися. Такі фахівці будуть боятися викликів і труднощів, оскільки вважають, що це виявлятиме їхню неспроможність.

Люди зі зростаючим мисленням вважають, що їхні здібності розвиваються через зусилля, навчання і подолання труднощів. Такі фахівці упевнено долають виклики, бо розглядають їх як можливість вчитися та розвиватися.

Ця концепція стала популярною в освітніх і корпоративних середовищах, оскільки вона відображає важливі аспекти ставлення до навчання та досягнень. Люди з фіксованим мисленням частіше відмовляються від викликів або нових завдань, тоді як ті, хто має зростаюче, більше відкриті для навчання та розвитку. Авторка концепції підкреслює, що можливість змінювати свої думки і навички може значно впливати на досягнення та загальний успіх у житті<sup>8</sup>.

Окремо виділяємо як проблему розвитку професійного мислення **відсутність критичного мислення** – навички активного, об'єктивного та креативного аналізу інформації, що є важливим елементом прийняття рішень та вирішення проблем.

Нині, з нескінченним інформаційним потоком, можливістю маніпулювання людьми з допомогою викривлення інформації, навичка критичного мислення стає необхідною для розвитку сучасного індивіда та суспільства в цілому. Здатність аналізувати інформацію, визначати підсвідомі припущення, піддавати сумніву отриману інформацію, стає ключовою у непередбачуваному світі, де важливо вміти коректно реагувати на зміни та виклики. Таким чином, розвиток критичного мислення має визначальне значення для забезпечення як особистого успіху, так і стабільності суспільства.

Основні ознаки відсутності критичного мислення:

- прийняття інформації без перевірки – людина легко піддається впливові без обґрунтованих обговорень чи аналізу;
- схильність до стереотипів і упереджень – прийняття загальних висновків без належного обґрунтування;
- відсутність обґрунтованих аргументів – людина не здатна підтвердити достовірними фактами свою думку, або позицію під час

---

<sup>7</sup> Dweck Carol S. Mindset: the new psychology of success. New York : RANDOM HOUSE, 2016. 283 p. URL: <https://advantage.com/wp-content/uploads/2023/02/Mindset-The-New-Psychology-of-Success-Dweck.pdf>

<sup>8</sup> Там само.

обговорення чи суперечки, висловлюється, не базуючись на доказах або раціональних аргументах;

- страх перед викликами – людина буде прагнути уникати викликів або ситуацій, що вимагають обґрунтованих рішень чи аналізу;
- пасивність щодо особистого вирішення проблем – людина не шукатиме альтернативи, чи творчого вирішення завдання, не здатна висувати гіпотези;
- часті конфлікти – ті, хто не вміє розрізняти думки та висловлювання, легко стають жертвами маніпуляцій та втрачають здатність об'єктивно оцінювати аргументи, частіше конфліктують, у суспільстві виникають непорозуміння.

Отже, через наведені вище проблеми розвитку професійного мислення фахівців, актуалізується коучинговий підхід та його методичне підґрунтя, адже він заохочує особистість до активної діяльності в досягненні поставленої мети.

## **2. Роль коучингу у розвитку професійного мислення**

Понад 40 років світовий досвід упровадження коучингу в різні аспекти життєдіяльності людини, наприклад, у спорті, бізнесі, освіті, сфері професійних послуг, особистісному й професійному розвитку, демонструє значне підвищення результативності та ефективності.

Після 2020 р. упровадження коучингу в різні сфери бізнесу та освіти відчутно зростає, зокрема в контексті адаптації до змін і розвитку керівників. Досліджуючи основні тенденції та статистичні дані, було виявлено, що компанії все частіше використовують як внутрішніх, так і зовнішніх коучів. Внутрішні коучі, які працюють у штаті організації, мають глибше розуміння корпоративної культури і є економічно вигіднішими, в той час як зовнішні коучі забезпечують різноманітні перспективи та спеціалізовану експертизу. Це актуально для комерційних, некомерційних і урядових установ<sup>9</sup>. Найпопулярнішими запитами є: коучинг з продуктивності, інтегративного здоров'я, культурної адаптації для лідерів-іммігрантів, а також коучинг у сфері сталого розвитку. Потреба в емоційному інтелекті, політичному впливові та інноваційності також є критично важливою для сучасних керівників<sup>10</sup>.

Згідно з даними Міжнародної федерації коучингу (ICF, International Coaching Federation), організації з сильною коучинговою культурою звітують про підвищення доходів на 46% (46% у порівнянні

---

<sup>9</sup> Global Executive Coaching Survey 2023. URL: [https://coachingfederation.org/app/uploads/2023/04/2023ICFGlobalCoachingStudy\\_ExecutiveSummary.pdf](https://coachingfederation.org/app/uploads/2023/04/2023ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary.pdf)

<sup>10</sup> Grabchak M. Executive Coaching Industry Trends: A Comprehensive Overview. URL: <https://www.profi.io/blog/executive-coaching-industry-trends-a-comprehensive-overview>

з 39% інших організацій-респондентів, галузевих колег), і повідомляють про підвищення рівня залученості співробітників (61% проти 53%)<sup>11</sup>. За даними ICF упровадження коучингу в бізнес демонструє стабільний ріст і адаптацію до сучасних викликів. У звіті 2023 р. зазначено, що глобальний ринок коучингу зріс до понад 4,9 мільярда доларів США. Основними клієнтами є керівники та компанії, які прагнуть покращити ефективність управління, а також зберегти таланти. Частка керівників, які вважають коучинг важливим для успіху бізнесу, зросла на 10% за останні п'ять років<sup>12</sup>.

Інструменти коучингу активно застосовуються як у внутрішніх програмах для співробітників, так і через залучення зовнішніх коучів. У звіті Global Executive Coaching Survey 2021<sup>13</sup> від The Conference Board зазначено, що пандемія COVID-19 прискорила цифрову трансформацію коучингу. Гібридні моделі роботи та акцент на м'яких навичках сприяли попиту на персоналізовані програми розвитку лідерів. Більше 60% компаній, про які йдеться у звіті, наголосили на критичній важливості коучингу для розвитку адаптивності та здатності керівників управляти змінами. Згідно з аналізом від Conference Board, керівники компаній переважно фокусуються на внутрішньому коучингу, витрати на внутрішніх коучів збільшуються. Організації інвестують у навчання методів коучингу своїх працівників, оскільки це дає змогу адаптувати програми до загальної корпоративної культури компанії.

### 3. Навчання коучингу

Для отримання якісних результатів потрібні професійні коучі. Підготовкою таких професіоналів займаються не тільки приватні заклади, а і державні заклади вищої освіти (ЗВО) по всьому світу. Навчання професійних коучів, зазвичай, складається із наступних напрямів:

- *комунікативні навички*. Вміння слухати, щоб зрозуміти. Повторення, перефразування, узагальнення. Групування. Мовчання (навичка робити паузу). Ставити запитання, які викликають інтерес. Ставити запитання для уточнення. Вміння спостерігати та надавати ефективний, безоціночний зворотній зв'язок.

- *уміння проводити індивідуальні коуч-сесії*. Знання структури коуч-сесії. Вміння створити певну атмосферу безоціночності, довіри, розуміння та усвідомленості. Знання ефективних моделей спілкування

---

<sup>11</sup> Святненко С. Коучинг – одна із затребуваних професій найближчого майбутнього. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/609cebaa0e032>

<sup>12</sup> International Coaching Federation. URL: <https://coachingfederation.org>

<sup>13</sup> Passmore J. Global Coach Survey 2021 – Passmore: Technical Report. URL: [https://www.researchgate.net/publication/355491476\\_Global\\_Coach\\_Survey\\_2021-Passmore](https://www.researchgate.net/publication/355491476_Global_Coach_Survey_2021-Passmore)

для підвищення концентрації, уваги та підтримки сфокусованого інтересу.

- *уміння зробити коучинг стратегічним.*

Навчання коучингу зазвичай починається із прийняття та застосування на практиці філософських етичних принципів професійного коучингу. Для цього найбільші й найвідоміші організації зі світовим ім'ям – Міжнародна федерація коучингу (ICF) та Європейська Рада менторингу та коучингу (European Mentoring & Coaching Council, ЕМСС)<sup>14</sup> розробили спеціальний кодекс<sup>15</sup>, яким у своїй професійній діяльності зобов'язаний керуватися кожен професійний коуч. Окремі заклади навчання професійному коучингу мають також внутрішній кодекс, із зазначенням керівних цінностей та принципів її роботи.

Дотримання всіх наведених принципів сприяє підвищенню результативності та ефективності фахівців. Для прикладу можна порівняти результативність фахівця із заняттями спортом. Займаючись аматорським спортом і прийнявши рішення про перехід до ліги професіоналів, де діють інші правила, вимоги та матеріальна залежність від результатів, самостійно це здійснити навряд чи вдасться. Навіть маючи тренера, який дав основи спорту, котрим займався спортсмен-аматор, відтепер йому знадобиться тренер із вищими професійними компетенціями.

Наведена аналогія простежується і в життєдіяльності людини. Для швидших трансформацій мислення необхідний професіонал, що володіє відповідними компетенціями і досвідом. Коуч – це «тренер з мислення», що допомагає цей процес зробити екологічнішим, ефективнішим, враховуючи особливості особистості та її запит на результат. Пізнання себе відбувається швидше, якщо є ефект присутності «тренера», його підтримка, взаємозбагачувальна комунікація і зворотній зв'язок.

У коучинговому навчанні є підхід, що називається «Ефект Хоторна» (Hawthorne effect)<sup>16</sup>. Це поняття походить від імені місця, де вперше був виявлений цей ефект – Західний електромеханічний комплекс компанії Western Electric у Чикаго (нині частина Кімберлі-Кларк) в 1927–1932 рр.

Ефект Хоторна визначається тим, що учасники дослідження поведуться по-іншому, коли знають, що за ними спостерігають. Це може призводити до штучно збільшеного рівня продуктивності, спричиненого свідомістю про участь у дослідженні чи спостереженні.

---

<sup>14</sup> European Mentoring & Coaching Council. URL: [www.emccglobal.org](http://www.emccglobal.org)

<sup>15</sup> About The Global Code of Ethics For Coaches, Mentors, and Supervisors. URL: <https://www.globalcodeofethics.org>

<sup>16</sup> Копець Л. Класичні експерименти в психології. Ефект Хоторна. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/78171-efekt-hotorna.html>

Наприклад, у випадку Хоторна в електромеханічному комплексі спостерігачі помітили збільшення продуктивності працівників, просто тому, що їм було відомо, що їх спостерігають у рамках експерименту. Це стало однією з перших демонстрацій впливу самосвідомості на результати досліджень. Таким чином, одним з інструментів отримання найкращих результатів є індивідуальний коучинг.

Проведення індивідуальних коуч-сесій допомагає фахівцям усвідомити свої сильні та слабкі сторони, розробити стратегії особистісного та професійного зростання, впровадити практики, що стимулюють рефлексію і самоаналіз, які відіграють ключову роль у досягненні ясного бачення своїх особистих і професійних цілей.

Індивідуальний коучинг сприяє розвитку **перспективного мислення**, або, за словами Майлза Дауні, директора Лондонської школи коучингу, **мислення зростання** (на відміну від фіксованого мислення). Це передбачає допомогу людям у формуванні проактивного й орієнтованого на майбутнє мислення, яке дає їм змогу передбачати, адаптуватися й домагатися позитивних результатів у світі, що швидко змінюється. Такий підхід у коучингу спрямований на формування мислення, яке не обмежується реагуванням на поточні проблеми, а спонукає людину до передбачення, планування й активного використання майбутніх можливостей.

У процесі розвитку перспективного мислення за допомогою коучингу необхідно враховувати такі ключові аспекти: управління метою, стратегічне планування, розвиток креативності, адаптивне навчання, прийняття ризику та стійкість, налаштування на розвиток, аналіз навколишнього середовища та оточення, розвиток емоційного інтелекту, співпрацю та взаємодію, вимірювати прогрес та коригувати курс.

**Управління метою.** Фахівці з коучингу можуть допомагати особам встановлювати довгострокові перспективні цілі, що гармоніюють із їхніми особистими цінностями та амбіціями. Цей процес передбачає вивчення того, яким чином бажаний результат буде виглядати у майбутньому та подальше розчленування цих цілей на конкретні етапи для їх досягнення.

**Стратегічне планування** в контексті коучингу представляє собою процес, під час якого коучі сприяють розробці визначених стратегічних планів, ураховуючи різноманітні сценарії можливого розвитку подій. Цей підхід включає ідентифікацію потенційних перешкод, розробку детальних планів дій для ефективного подолання непередбачених обставин, а також створення чіткої дорожньої карти, спрямованої на досягнення поставлених цілей.

**Розвиток креативності.** Стимулювання креативності в контексті розвитку далекоглядного мислення передбачає використання творчого

підходу та інновацій. Коучинг, як ефективний інструмент, спрямовує особистість на нестандартне мислення, стимулює пошук нетрадиційних рішень та сприяє постійному прагненню до самовдосконалення.

**Адаптивне навчання** в контексті перспективного мислення, визначається активним прагненням до постійного здобуття знань. Коуч здатний сприяти індивіду у визначенні сфер для особистого зростання, надбання нових навичок та підтримки усвідомленості щодо тенденцій розвитку відповідної галузі. Це допомагає забезпечити постійну актуальність в умовах динамічного оточення.

**Прийняття ризику та стійкість.** Прийняття ризику та розвинута життестійкість у межах коучингового підходу зумовлені сприянням формування здорового ставлення до ризиків, що включає обдуману оцінку можливих ризиків і надання підтримки у відновленні після невдач. Життестійкість виступає ключовим елементом перспективного мислення, оскільки вона надає індивідам можливість подолати труднощі з позитивним психологічним настроєм.

**Налаштування на розвиток.** Формування установки на зростання визначається сприйняттям проблем як можливостей для навчання та особистісного розвитку. В рамках коучингового процесу може бути надана підтримка особам з метою переходу від стійкого (фіксованого) мислення до гнучкого, в якому невдачі розглядаються як невід'ємна та природна складова процесу самовдосконалення.

**Аналіз навколишнього середовища.** Ефективне сканування навколишнього середовища є важливою компетенцією в рамках супроводжуючого процесу. Коуч сприяє формуванню регулярної практики аналізу зовнішнього середовища та оточення на предмет ідентифікації нових тенденцій, виявлення можливостей та розпізнавання потенційних загроз. Ця процедура спрямована на забезпечення високого рівня усвідомленості особистості щодо актуальних подій та явищ, що відбуваються в її зовнішньому оточенні. Вона сприяє формуванню глибокого розуміння контексту та надає основу для ухвалення зважених та обґрунтованих рішень з урахуванням актуальних обставин.

**Розвиток емоційного інтелекту.** Емоційний інтелект у осіб із довгостроковим мисленням виявляється у їхній здатності розпізнавання та регулювання власних емоцій, а також емоцій інших осіб. «Тренери з мислення», в рамках свого впливу, можуть сприяти ефективному розвитку емоційного інтелекту, який виявляє суттєвий вплив на процесі керування та прийняття рішень в умовах невизначеності.

**Співпраця та взаємодія.** Фасилітація співпраці та взаємодії виступає однією з ключових функцій коучингу, спрямованою на стимулювання осіб до ефективного утворення стійких професійних мереж і активної співпраці. Цей підхід розширює сферу поглядів

учасників, сприяючи їх ознайомленню з різноманітними ідеями та впровадженню системи взаємної підтримки, яка виступає ефективним механізмом подолання труднощів у професійній сфері.

**Вимірювання прогресу та коригування курсу** засноване на регулярній рефлексії та оцінці. Процес вимірювання прогресу та коригування траєкторії є суттєвим компонентом перспективного мислення. Здатність коучів сприяти визначенню метрик успіху, систематичному моніторингу прогресу та вчасному внесенню коригувань у плани особистісного розвитку клієнта виявляється ключовою у забезпеченні ефективного навчання та досягненні поставлених ним цілей.

Включення описаних вище аспектів у коуч-сесію дає змогу розвинути у людини перспективне мислення, яке не тільки готує її до майбутнього, а й дає особистості можливість активно його формувати. Такий підхід особливо цінний у сучасному професійному ландшафті, що швидко змінюється. Реагуванням на ці зміни є впровадження освітніх програм підготовки професійних коучів в ЗВО України та інших країн.

Система вищої освіти України нині перебуває в процесі постійної трансформації, спрямованої на забезпечення відповідності викликам сучасного суспільства та ринку праці. Однією з таких трансформацій є інтеграція професійного коучингу як окремої освітньої програми у ЗВО. Коучинг, як метод розвитку особистісного і професійного потенціалу, набуває все більшого значення у сферах управління, психології, освіти та бізнесу, що зумовлює необхідність підготовки висококваліфікованих коучів. Але, не зважаючи на актуалізацію такого запиту, є низка проблем із впровадженням навчальних курсів у державних закладах вищої освіти.

По-перше, це *відсутність нормативно-правової бази*. Підготовка коучів у ЗВО поки що не має чітко визначених стандартів. Відсутність державних освітніх стандартів для спеціалізації «коучинг» створює бар'єри для розробки освітніх програм, їх акредитації та ліцензування.

По-друге, *недостатність кваліфікованих викладачів*. Коучинг як наукова дисципліна є відносно новою сферою знань. Це ускладнює пошук викладачів, які володіють одночасно глибокими теоретичними знаннями і практичним досвідом у цій галузі.

По-третє, *стереотипи та недооцінювання коучингу*. В суспільстві досі існує хибне уявлення про коучинг як про псевдонауку або простий набір мотиваційних практик. Це ускладнює формування попиту на освітні програми серед студентів і викладачів.

По-четверте, *відсутність міждисциплінарного підходу*. Коучинг базується на інтеграції знань із психології, педагогіки, менеджменту та комунікацій, однак в існуючих програмах навчання ці компоненти часто розглядаються ізольовано.

Для подолання зазначених вище проблем варто застосувати комплексний підхід, що включає:

- *розробку освітніх стандартів* – необхідно створити єдині державні стандарти, що регламентують підготовку професійних коучів у ЗВО. Це сприятиме чіткому визначенню компетенцій, які мають бути сформовані у студентів;

- *підвищення кваліфікації викладачів* – розробка програм підвищення кваліфікації для викладачів, які займаються коучингом, дозволить збагатити їхні знання сучасними методиками та забезпечити практичну складову навчання;

- *популяризацію коучингу* – проведення інформаційно-просвітницьких заходів, конференцій та семінарів сприятиме формуванню позитивного іміджу коучингу як професії;

- *інтеграцію міжнародного досвіду* – використання найкращих практик підготовки коучів у провідних університетах світу сприятиме розробці конкурентоспроможних освітніх програм.

Як приклад успішного впровадження нової освітньої програми «Педагогічний коучинг»<sup>17</sup> на рівні бакалавра та магістра у 2015 р. можна навести Український державний університет імені Михайла Драгоманова. Зміст програми спирається на ефективні коучингові підходи та цінності світового гуру коучингу М. Дауні (Myles Downey) та досвід освітніх програм Міжнародного університету коучингу та менторінгу Master Coach International.

У цьому ж ЗВО в 2024 р. була розроблена і впроваджується програма навчальної дисципліни «Професійне мислення у стилі коучинг» для бакалаврів факультету технологій та дизайну. Подібних прикладів упровадження коучингових компетенцій в освітні програми вже достатньо<sup>18</sup>, щоб говорити про трендовість.

## ВИСНОВКИ

Формування професійного мислення серед фахівців є важливою частиною успішного розвитку сучасного суспільства. Труднощі у професійній сфері та міжособистісних відносинах ділових партнерів, емоційні проблеми, низький рівень самосвідомості, відсутність критичного мислення та неможливість вирішувати й оцінювати нестандартні завдання й задачі з викликом ускладнюють розвиток

---

<sup>17</sup> Педагогічний коучинг: навч. програма. URL: [https://kztdop.ipf.npu.edu.ua/images/sampled/OPP\\_OP/2019\\_11\\_14\\_Ped\\_couching\\_progr.pdf](https://kztdop.ipf.npu.edu.ua/images/sampled/OPP_OP/2019_11_14_Ped_couching_progr.pdf)

<sup>18</sup> Зеленін В. Психологічні аспекти саморозвитку та самореалізації викладачів у системі вищої освіти в країнах Європи через коучинг. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Том 35 (74). № 2. С. 72–80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.2/13>

професійного мислення та перешкоджають комфортній адаптації людини до швидкоплинності змін.

Враховуючи виклики сьогодення до спеціалістів у різних галузях актуальності набувають принципи коучингового підходу та впровадження його у навчальний процес закладів вищої освіти України і світу. Коучинговий підхід допомагає запобігти великій кількості проблем і стимулює особистісне та професійне зростання людини. Запит на коучів-професіоналів та спеціалістів, які володіють методами коучингу, набуває дедалі більшої популярності. Саме тому необхідно розробити впроваджувати державні стандарти до освіти професійних коучів, розробляти навчально-методичні комплекси, що включають методологію коучингу, враховувати позитивний закордонний досвід та популяризувати принципи коучингового підходу, особливо для педагогів. Системні програми освіти з включенням коучингових компетенцій, підтримка та подальший індивідуальний розвиток фахівців зможуть забезпечити необхідні ресурси для ефективного розв'язання викликів і досягнення видатних результатів.

## **АНОТАЦІЯ**

У статті описано проблеми розвитку професійного мислення серед фахівців: низький рівень самосвідомості, труднощі у професійній сфері та міжособистісних відносинах ділових партнерів, емоційні проблеми, відсутність критичного мислення та фіксоване мислення. Подано пропозиції для подолання цих проблем та удосконалення навчального процесу підготовки фахівців різних галузей. Проаналізовано офіційні дані звітів компаній щодо впливу коучингу на результати бізнесу, де його впроваджували у робочий процес. Доведено ефективність коучингового підходу.

Стаття містить аргументовані тези про роль коучингу в забезпеченні викликів сьогодення до професіоналів та навчальних закладів, приклади успішного впровадження нових навчальних дисциплін «Педагогічний коучинг» та «Професійне мислення у стилі коучинг» в Українському державному університеті імені Михайла Драгоманова. Роз'яснено проблеми і шляхи їх подолання у процесі впровадження принципів коучингу у освітній процес закладів вищої освіти України.

## **ЛІТЕРАТУРА**

1. Боровий В. Що таке самосвідомість. URL: <https://abal.com.ua/shcho-take-samosvidomist.html> (дата звернення: 16.11.2024).
2. Зеленін В. Психологічні аспекти саморозвитку та самореалізації викладачів у системі вищої освіти в країнах Європи через коучинг. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія.* 2024.

Том 35 (74). № 2. С. 72–80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.2/13>

3. Копець Л. Класичні експерименти в психології. Ефект Хоторна. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/78171-efekt-hotorna.html> (дата звернення: 19.11.2024).

4. Педагогічний коучинг: навч. програма. URL: [https://kztdop.ipf.npu.edu.ua/images/sampled/OPP\\_OP/2019\\_11\\_14\\_Ped\\_couching\\_prog.pdf](https://kztdop.ipf.npu.edu.ua/images/sampled/OPP_OP/2019_11_14_Ped_couching_prog.pdf)

5. Розробка партнерського договору. URL: <https://dextralaw.com.ua/rozrobka-partnerskogo-dogovoru> (дата звернення: 16.11.2024).

6. Святненко С. Коучинг – одна із затребуваних професій найближчого майбутнього. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/609себаа0е032> (дата звернення: 28.11.2024).

7. Стрес на робочому місці, управління стресом. URL: <https://chdtu.edu.ua/psychological-support/stress-control> (дата звернення: 16.11.2024).

8. Сушенцева Л. Л. *Професійна мобільність – сучасна потреба дорослої людини*. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: збірник наукових статей / [колектив авторів]; за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; укл. Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. – К.: Знання України, 2018. С. 289–298. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/162002085.pdf>

9. Тіщук О. А., Маєвська О. М., Чернова Т. Ю. *Формування мотивації до навчання здобувачів формальної освіти у ЗВО засобами педагогічного коучингу*. Інноваційна педагогіка. Вип. 73. 2024. С. 209–214. URL: <http://innovpedagogy.od.ua/archives/2024/73/42.pdf>

10. Що таке самосвідомість в психології. URL: <https://ua.kompass.com/p/a-bal/ua117556/що-таке-самосвідомість-в-психології/5d49b868-ea32-4ac3-80b0-fc663f699a61> (дата звернення: 16.11.2024).

11. About The Global Code of Ethics For Coaches, Mentors, and Supervisors. URL: <https://www.globalcodeofethics.org> (дата звернення: 28.11.2024).

12. Dweck Carol S. *Mindset: the new psychology of success*. New York: RANDOM HOUSE, 2016. 283 p. URL: <https://advantage.com/wp-content/uploads/2023/02/Mindset-The-New-Psychology-of-Success-Dweck.pdf>

13. Dweck Carol S. *Mindset: the new psychology of success*. New York: RANDOM HOUSE, 2016. 283 p. URL: <https://advantage.com/wp-content/uploads/2023/02/Mindset-The-New-Psychology-of-Success-Dweck.pdf>

14. European Mentoring & Coaching Council. URL: [www.emccglobal.org](http://www.emccglobal.org) (дата звернення: 28.11.2024).

15. Global Executive Coaching Survey 2023. URL: [https://coachingfederation.org/app/uploads/2023/04/2023ICFGlobalCoachingStudy\\_ExecutiveSummary.pdf](https://coachingfederation.org/app/uploads/2023/04/2023ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary.pdf)

16. Grabchak M. Executive Coaching Industry Trends: A Comprehensive Overview. URL: <https://www.profi.io/blog/executive-coaching-industry-trends-a-comprehensive-overview> (дата звернення: 30.11.2024).

17. International Coaching Federation. URL: <https://coachingfederation.org> (дата звернення: 28.11.2024).

18. Passmore J. Global Coach Survey 2021 – Passmore: Technical Report. URL: [https://www.researchgate.net/publication/355491476\\_Global\\_Coach\\_Survey\\_2021-\\_Passmore](https://www.researchgate.net/publication/355491476_Global_Coach_Survey_2021-_Passmore) (дата звернення: 28.11.2024).

**Information about the authors:**

**Tishchuk Oleksandr Anatoliiovych,**

PhD student at the department of technological education

Faculty of Technology and Design

National Pedagogical Drahomanov University

9, Pyrogova St, Kyiv, 01601, Ukraine

**Maievska Olha Mykolaivna,**

PhD,

academic of the department of computer graphics and design

IT STEP Academy

33, Sobornosti St, Poltava, 36000, Ukraine