МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

МЕТОДИЧНІ РВКАЗІВКИ
з підготовки до практичних занять,
самостійної та індивідуальної роботи з
освітнього компонента «Коучинг та кар'єрне консультування»
для здобувачів спеціальності С4 «Психологія»
на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти
очної (денної) та заочної форми здобуття вищої освіти

РЕКОМЕНДОВАНО
на засіданні кафедри публічного управління та адміністрування
Навчально-наукового юридичного інституту
(протокол № 2 від 21.10.2025р.)

ПОГОДЖЕНО
на засіданні Науково-методичної ради
Державного університету економіки і технологій
(протокол № 3 від 21.10.2025р.)

м. Кривий Ріг – 2025 р.

Методичні вказівки з підготовки до практичних занять, самостійної та індивідуальної роботи з освітнього компонента «Коучинг та кар'єрне консультування» для здобувачів спеціальності С4 «Психологія» на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти очної (денної) та заочної форми здобуття вищої освіти освіти / укладач: Ю. МАЄР, Кривий Ріг, ДУЕТ, 2025 р. 26 с.

Укладач: Юлія МАЄР, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, ННЮІ, PhD в галузі Психологія

Відповідальний за випуск: Юлія МАЄР, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, ННЮІ, PhD в галузі Психологія

Методичні вказівки з підготовки до практичних занять, самостійної та індивідуальної роботи з освітнього компонента «Коучинг та кар'єрне консультування» для здобувачів спеціальності С4 «Психологія» на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти денної та заочної форм здобуття вищої освіти розроблені з метою засвоєння основних теоретичних засад і практичних інструментів коучингової взаємодії, а також формування компетентностей у сфері професійного орієнтування, розвитку особистісного потенціалу та підтримки кар’єрної мобільності клієнта.

Методична розробка містить перелік питань, що виносяться на обговорення відповідно до тем практичних занять, завдання для самостійної та індивідуальної роботи, спрямовані на розвиток навичок постановки цілей, активного слухання, застосування відкритих питань, формування індивідуальної кар’єрної траєкторії, а також роботу з мотиваційними бар’єрами. Рекомендації включають перелік основної та додаткової науково-методичної літератури, що сприяє поглибленому вивченню дисципліни, розвитку практичної майстерності та професійної рефлексії у сфері психологічного супроводу кар’єрного зростання.

Методичні вказівки укладено відповідно до освітньої програми та включають перелік рекомендованої літератури, що сприяє розширенню наукового світогляду здобувачів та ефективному опануванню дисципліни.

ЗМІСТ

Вступ 4

Перелік завдань з підготовки до практичних занять та самостійної та індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти 6

Поточне та підсумкове оцінювання 21

Перелік питань для підготовки до підсумкового оцінювання 23

Список використаних джерел 25

ВСТУП

В сучасних умовах нестабільного ринку праці, динамічних соціальних трансформацій, поширення нестандартних форматів зайнятості та зростання ролі особистісного бренду різко зростає попит на фахівців, здатних ефективно супроводжувати людину у професійному розвитку. Коучинг та кар'єрне консультування постають як провідні інструменти роботи з індивідами, які прагнуть усвідомленого управління власною кар'єрою, досягнення професійного балансу та реалізації особистісного потенціалу.

Вивчення цієї навчальної дисципліни дозволяє здобувачам вищої освіти опанувати як фундаментальні теоретичні основи коучингового підходу, так і прикладні навички побудови індивідуальних стратегій кар'єрного зростання. Увага приділяється вивченню провідних психологічних теорій розвитку особистості та кар'єри, методикам діагностики професійної мотивації, ресурсів і бар'єрів клієнтів, а також етичним стандартам взаємодії з ними. Особливий акцент робиться на формуванні фахових компетентностей у сфері коучингу, включаючи вміння ставити ефективні запитання, підтримувати клієнта в умовах кризи, моделювати цілі та плани, адаптовані до його життєвого контексту.

Опанування курсу «Коучинг та кар'єрне консультування» сприяє розвитку здатності майбутніх психологів супроводжувати клієнтів у процесі прийняття рішень, побудови життєвого і професійного шляху, а також у подоланні професійних криз. Це формує новий тип фахівця – коуча-консультанта, який володіє гнучким мисленням, глибоким розумінням індивідуальних запитів і здатен працювати у мультикультурному, мінливому середовищі з високим рівнем відповідальності та етичної рефлексії.

Мета освітнього компонента «Коучинг та кар'єрне консультування» – формування системних знань (теоретичних основ коучингу, психологічних аспектів професійного розвитку), практичних умінь і навичок (проведення діагностики, розробка індивідуальних стратегій кар'єрного розвитку, використання коучингових стратегій) в галузі коучингу та кар'єрного консультування, що дозволить ефективно супроводжувати клієнтів в професійному розвитку, розкритті потенціалу та досягненні кар'єрних цілей з урахуванням сучасних методологій та етичних норм.

Завдання освітнього компонента «Коучинг та кар'єрне консультування»: ознайомити студентів із сучасними теоретичними підходами до коучингу та кар'єрного консультування, основними моделями та психологічними теоріями професійного розвитку, сформувати вміння проводити комплексну діагностику кар'єрних потреб, здібностей, мотивації та особистісних якостей клієнта з використанням сучасних інструментів, розвинути навички розробки індивідуальних стратегій кар'єрного розвитку, опанувати техніки коучингового супроводу, вивчити етичні принципи та професійні стандарти в коучингу та кар'єрному консультуванні, розвинути

практичні навички консультування, навчити застосовувати інструменти кар'єрного просування для підтримки клієнтів у досягненні їхніх цілей.

В процесі вивчення освітнього компонента «Психологічні інструменти раннього втручання після травматичних подій» здобувач освіти набуває таких компетентностей і результатів навчання:

Метою методичних рекомендацій є надання здобувачам вищої освіти структурованого супроводу до опанування освітнього компонента «Коучинг та кар'єрне консультування», що сприятиме глибшому засвоєнню теоретичних основ і формуванню практичних навичок професійної підтримки особистості у процесі розвитку та самореалізації в кар'єрній сфері.

Методичні рекомендації покликані орієнтувати студентів у підготовці до практичних занять, організації самостійної та індивідуальної роботи, забезпечити цілісне розуміння структури та логіки курсу, а також сприяти інтеграції отриманих знань у професійну психологічну практику. Особлива увага приділяється розвитку фахових компетентностей у сфері коучингової взаємодії, використанню інструментів побудови кар'єрної траєкторії, діагностики професійної мотивації та подолання особистісних бар'єрів.

Опанування змісту дисципліни дозволить здобувачам ефективно застосовувати психологічні техніки підтримки клієнта в умовах прийняття рішень, професійної кризи, пошуку кар'єрного шляху, а також дотримуватися високих стандартів етичної та емпатійної взаємодії в процесі консультування. Це забезпечує підготовку компетентних фахівців, здатних супроводжувати кар'єрний розвиток особистості в умовах динамічного соціального середовища.

ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ З ПІДГОТОВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Рекомендації та політика використання штучного інтелекту (ШІ) для студентів при виконанні завдань курсу

Вид діяльності	***Рекомендації до практичних завдань***	***Політика використання ШІ***
Виконання письмових робіт (есе, рефератів, оглядів)	Можна використовувати ШІ як інструмент генерації ідей, пошуку аргументів, створення структурованого плану тексту. Рекомендується проводити перевірку фактів через надійні академічні джерела. При написанні основного тексту трансформувати згенеровану інформацію у власну форму, додавати авторське бачення.	Обов'язково вказувати, що використано ШІ в частині роботи. Не дозволяється подавати повністю згенеровані ШІ тексти як свої власні. Порушення правил = академічна недоброчесність.
Підготовка до тестів, смостійних робіт, іспитів	Можна використовувати ШІ для повторення матеріалу, створення тренувальних запитань. Доцільно ставити уточнювальні запити. Порівнювати відповіді ШІ з навчальними матеріалами.	Не використовувати ШІ під час контрольних або підсумкових робіт без дозволу викладача. Критично переосмислювати знання, отримані через ШІ.
Виконання практичних завдань (аналіз кейсів, ситуацій)	ШІ може бути корисний для створення варіантів рішень, аналізу точок зору. Порівнювати відповіді ШІ з власними висновками.	Розмежовувати власний аналіз і дані ШІ в структурі відповіді. Не копіювати відповіді ШІ без осмислення.
Етичні та правові межі використання ШІ	Користуватись ШІ лише в дозволеному викладачем обсязі. Бути відповідальним за зміст і достовірність роботи.	Заборонено використовувати ШІ для обману, створення фейкових даних. Не передавати персональні або службові дані в ШІ.

Тема 1. Історичні та філософські передумови виникнення коучингу

Еволюція концепції коучингу: від античності до сучасності.

Вплив спортивної психології та менеджменту на розвиток коучингу.

Мета та принципи коучингу.

Види коучингу.

Відмінності між коучингом, психотерапією та наставництвом.

Професійні стандарти коучингу.

Ключові компетенції коуча.

Запитання для самоконтролю:

1. В чому полягають філософські основи коучингу?
2. Які ідеї гуманістичної психології стали підґрунтям для формування коучингового підходу?
3. Як еволюціонувала концепція коучингу від античних часів до сьогодення?
4. В чому полягає відмінність між коучингом і психотерапією?
5. Чим коучинг відрізняється від наставництва та менторства?
6. Який вплив мала спортивна психологія на розвиток коучингу?
7. Які особливості внесла менеджерська практика у структуру коучингових сесій?
8. Назвіть основні принципи коучингу.
9. Що означає поняття «ключові компетенції коуча»?
10. Які професійні стандарти коучингу визначають міжнародні асоціації (ICF, EMCC, ін.)?

Завдання до практичного заняття:

1. Аналітична презентація: Підготуйте коротку презентацію (до 10 слайдів) на тему «Філософські витоки коучингу: Сократ, стоїки, гуманісти», у якій покажіть, як ідеї минулого вплинули на формування сучасного коучингу. Порівняльна таблиця
2. Створіть таблицю для порівняння: Коучинг – Психотерапія – Наставництво за такими критеріями: мета, підхід до клієнта, тип взаємодії, часовий горизонт, очікуваний результат, етична основа.
3. Кейс-аналіз Прочитайте короткий кейс: *Клієнт звертається до спеціаліста із запитом: «Я відчуваю, що застряг у своїй кар'єрі. Мені важко приймати рішення, я не впевнений, що це моє покликання. Мені хочеться змін, але не знаю, з чого почати».* Завдання: Поясніть, чому в цьому випадку доречний саме коучинг, а не психотерапія чи наставництво; Опишіть, з якими принципами коучингової роботи пов'язана відповідь фахівця. Професійне рефлексивне завдання
4. Напишіть есе на тему: «Яким я бачу ідеального коуча: навички, якості, цінності» (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).

Самостійна робота:

1. Опрацювати джерела з історії коучингу та класифікації його видів.

2. Підготувати схему або інфографіку «Ключові компетенції коуча згідно стандартів ICF». Виконати аналітичний огляд (1-2 сторінки) міжнародних стандартів сертифікації коучів.

3. Знайти і переглянути 1–2 відео із демонстрацією коучингової сесії та зробити письмовий аналіз структури коучінгової взаємодії.

Опрацювання літератури: основна, додаткова

.

Тема 2. Сучасні теоретичні парадигми в кар'єрному консультуванні

Еволюція понять «кар'єра» і «професійний розвиток».

Класичні теорії: Дж. Голланд (типологія особистостей), Сьюпер (життєвий шлях), Е. Шейн (якоря кар’єри).

Постмодерні підходи: нарративна парадигма, конструктивістський підхід.

Моделі кар'єрного консультування: класичні та сучасні концепції.

Крос-культурні аспекти кар'єрного консультування.

Запитання для самоконтролю:

1. Як змінювалося розуміння поняття «кар’єра» в історичному контексті?
2. В чому суть типології особистості Дж. Голланда і які шість типів він виокремлює?
3. Як модель життєвого шляху Д. Сьюпера пояснює розвиток кар’єри?
4. Що таке «якорі кар’єри» за Е. Шейном і як вони впливають на кар’єрне рішення?
5. У чому полягає відмінність між класичними й постмодерними теоріями кар’єрного розвитку?
6. Як нарративний підхід змінює роль кар’єрного консультанта?
7. Що означає конструктивістська модель у кар’єрному консультуванні?
8. В чому полягає значущість крос-культурних аспектів у кар’єрному супроводі?
9. Які виклики виникають перед консультантом у роботі з клієнтами з різних культур?
10. Які сильні сторони й обмеження має кожна з розглянутих моделей?

Завдання до практичного заняття:

1. Аналітична таблиця: Порівняйте класичні й постмодерні теорії кар’єрного консультування за такими параметрами: теоретична основа, бачення клієнта, методи роботи, роль консультанта, приклади застосування.
2. Кейс-аналіз: *Клієнт: 28 років, має дві вищі освіти, часто змінює роботу, відчуває тривогу через відсутність чіткого «покликання». Каже: «Наче все можу, але не знаю, ким хочу бути. У кожній роботі щось подобається, але довго не затримуюсь».* Завдання: Який підхід – класичний чи конструктивістський – доцільніше використати в цій ситуації і чому? Запропонуйте короткий план діалогу або запитань на основі обраної моделі.

3. Тематичне портфоліо: Підготуйте короткий опис (у формі портфоліо) основних етапів життєвого шляху кар’єри за Д. Сьюпером. Для кожного етапу: назвіть основні характеристики (вік, завдання розвитку); опишіть типові професійні виклики або вибори; наведіть реальні або уявні приклади особистостей (з літератури, біографій, медіа тощо), які відповідають даному етапу. Оформіть матеріал у вигляді слайд-презентації (7-10 слайдів) або текстового документа (до 3 сторінок).

4. Культурологічний аналіз: Оберіть дві країни з різними культурами (наприклад, Японія та США). Порівняйте, як у цих культурах визначаються поняття «успіху», «стабільності», «кар’єри». Які виклики виникають для консультанта, який працює з представниками обох культур?

Самостійна робота:

1. Написати есе на тему: «Моя кар’єра як наратив: смисли, повороти, цінності» (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).

2. Опрацювати тексти Дж. Голланда, Д. Сьюпера, Е. Шейна (у перекладі або стислих оглядах) та зробити порівняльний огляд їх підходів.

3. Підготувати аналітичний опис конструктивістського підходу в кар’єрному консультуванні.

4. Скласти опитувальник (5–7 питань) для виявлення «якорів кар’єри» на основі концепції Е. Шейна.

Опрацювання літератури: основна, додаткова

.

Тема 3. Методи діагностики кар’єрних потреб і ресурсів

Інтерв’ю та опитувальники в професійному розвитку.

Використання тестів (профорієнтаційні, особистісні, мотиваційні).

Стандартизовані методики та проективні техніки в кар'єрному консультуванні.

Особливості роботи з підлітками в профорієнтаційному контексті.

Аналіз кейсів і професійного досвіду клієнта.

Етика застосування діагностичних інструментів.

Запитання для самоконтролю:

1. В чому полягає ціль діагностики в кар’єрному консультуванні?

2. Які існують види інтерв’ю у професійній діагностиці?

3. Які особливості має використання опитувальників у роботі з клієнтами різного віку?

4. Що слід враховувати при виборі профорієнтаційних тестів?

5. В чому полягає відмінність між стандартизованими і проективними техніками?

6. Які діагностичні методи найчастіше застосовують у роботі з підлітками?

7. Які аспекти професійного досвіду клієнта слід враховувати під час аналізу кейсу?

8. Як дотримуватися етичних принципів під час застосування тестів?

9. Які існують ризики неправомірного використання результатів діагностики?

10. Як формувати зворотний зв'язок після діагностичного етапу?

Завдання до практичного заняття:

1. Аналіз тестових методик. Ознайомтеся з однією з рекомендованих профорієнтаційних методик (наприклад, тест Голланда або методика «Якір кар'єри» Шейна). Підготуйте коротку презентацію, в якій: опишіть мету, процедуру та психометричні характеристики тесту; охарактеризуйте типового клієнта, для якого цей тест є доцільним; наведіть приклад інтерпретації результатів.

2. Підготовка та проведення діагностичного інтерв'ю. Розробіть структуру кар'єрного інтерв'ю для клієнта 17-19 років. Зверніть увагу на формулювання відкритих запитань, спрямованих на виявлення інтересів, цінностей, бар'єрів. Проведіть інтерв'ю в парах і підготуйте письмове резюме результатів.

3. Розбір кейсу. Отримайте змодельований опис клієнта з кар'єрною дезорієнтацією (видається викладачем). На основі аналізу ситуації запропонуйте: перелік доцільних діагностичних методик; короткий план їх застосування; можливі етичні ризики при роботі з даним клієнтом.

Кейс для розбору:

Кар'єрна дезорієнтація у студентки 2 курсу

Ім'я: Олександра, 19 років

Освітній статус: студентка 2 курсу філологічного факультету (контракт)

Сімейний стан: незаміжня, проживає з батьками

Сімейне оточення: батько – підприємець, мати – викладачка, старший брат – працює в ІТ

Звернення: направлена до кар'єрного консультанта університетом через ознаки зниження мотивації до навчання, пропуски занять, сумніви щодо вибору спеціальності

Скарги клієнтки (за результатами первинної бесіди): «Не відчуваю сенсу в тому, що вчу… наче це не моє…», «Батьки наполягли на філології, бо це «надійно», а я більше люблю малювати і працювати з візуалом», «Іноді заздрю брату – в нього все логічно, перспективно, а я наче зависла», «Я гублюсь у варіантах – здається, ніде не реалізуюсь…», «Не знаю, що таке бути «успішною», але точно не це»

Фонові спостереження: Високий рівень тривожності під час розповіді про майбутнє Відсутність чіткого уявлення про власні професійні цілі Низький рівень суб'єктивної задоволеності навчанням Батьківська домінація в прийнятті рішень

Завдання: На основі кейсу підготуйте: Перелік доцільних діагностичних методик; Короткий план застосування діагностичних інструментів; ;Можливі етичні ризики.

4. Критичне порівняння. Порівняйте стандартизований тест (на вибір) з проективною методикою (наприклад, «Дерево професій», «Карта інтересів»). Визначте плюси та мінуси кожного підходу у консультуванні дорослих і підлітків.

Самостійна робота:

1. Підготуйте огляд однієї сучасної методики кар'єрної діагностики, яка не була розглянута на занятті. Оцініть її актуальність для українського соціокультурного контексту.
2. Напишіть рефлексивне есе на тему: «Мій власний кар'єрний потенціал: діагностика та самоаналіз». За бажанням, включіть результати тестування з відкритого ресурсу (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).
3. Опрацюйте розділ із рекомендованої літератури, присвячений діагностиці професійного вибору, та підготуйте 5 тез для обговорення на занятті.

Опрацювання літератури: основна, додаткова

.

Тема 4. Коучинговий процес.

Особливості коучингового процесу.

Процедурні аспекти коучингового процесу.

Постановка запитань в коучинговому процесі.

Клієнти коуча.

Вивчення запиту та оцінка ресурсів клієнта.

Типи коучингових розмов.

Мотивація до змін як основа коучингового процесу.

Оцінка ефективності коучингу.

Запитання для самоконтролю:

1. Які основні етапи коучингового процесу ви можете назвати?
2. Чим коучинг відрізняється від наставництва або консультування?
3. Які запитання вважаються ефективними у коучинговому діалозі? Наведіть приклади.
4. Як визначити запит клієнта та перевести його у формат коучингової цілі?
5. Якими способами оцінюють ефективність коучингової взаємодії?
6. Які фактори впливають на мотивацію клієнта до змін у коучинговому процесі?
7. Яка роль коуча на різних етапах взаємодії з клієнтом?
8. Назвіть типи коучингових сесій та коротко охарактеризуйте їх.
9. У чому полягає значення активного слухання в коучинговому процесі?
10. Які техніки ви б використали для оцінки ресурсів клієнта?

Завдання до практичного заняття:

1. Модель GROW: Опрацюйте алгоритм коучингової сесії за моделлю GROW. Запропонуйте приклад коучингового запиту, сформуйте відповідні запитання для кожного етапу.

2. Аналіз діалогу: Отримайте стенограму коучингової розмови. Проаналізуйте, які запитання були ефективними, які – закритими або навідними. Перепишіть невдалі формулювання у форматі ефективного відкритого запитання.

Стенограма коучингової сесії (уривок)

Коуч: Доброго дня, Олено! З чим ви хотіли б сьогодні попрацювати?

Клієнт: Мене турбує, що я втратила мотивацію на поточному місці роботи. Не впевнена, що хочу залишатись у цій компанії.

Коуч: Тобто ви хочете змінити роботу, так?

Клієнт: Можливо. Але я боюся, що в іншому місці буде ще гірше.

Коуч: Ви давно вже так почуваєтеся?

Клієнт: Приблизно пів року. Все частіше з'являється думка про зміну сфери діяльності.

Коуч: У вас є конкретна ідея, чим хочете займатися?

Клієнт: Мене завжди приваблювала сфера креативу – дизайн, маркетинг. Але ж це зовсім інше, ніж те, чим я займаюсь зараз.

Коуч: Ви не боїтеся провалу?

Клієнт: Боюсь. Але водночас хочу змін.

Коуч: А чому саме зараз ви заговорили про зміни?

Клієнт: Можливо, тому, що з'явилося відчуття, що я втрачаю час. І мені здається, що це вже не мій шлях.

Коуч: А як ви собі уявляєте ідеальний варіант розвитку подій?

Клієнт: Хотіла б знайти роботу, де відчуватиму задоволення і бачитиму сенс у своїй діяльності.

Завдання до аналізу: Визначте приклади: ефективних відкритих запитань; закритих запитань; навідних запитань. Перепишіть невдалі запитання у форматі відкритих, що стимулюють рефлексію.

3. Профіль клієнта: На основі короткого опису клієнта (надається викладачем), розробіть попередній план коучингової взаємодії, визначте можливі бар’єри до змін і ресурси.

Профіль клієнта для коучингового аналізу

Ім’я: Андрій

Вік: 38 років

Освіта: Вища (технічна спеціальність)

Поточна посада: Менеджер середньої ланки у великій логістичній компанії

Стаж роботи: 12 років, з них 8 – в поточній компанії

Сімейний стан: Одружений, має двох дітей

Звернення до коуча: «Я не відчуваю натхнення від своєї роботи. Вона наче стабільна, але щодня – як день бабака. Мені здається, що я десь втратив себе. Хочу щось змінити, але не знаю, з чого почати».

Додаткова інформація з первинної бесіди: У минулому мріяв про власну справу, пов'язану з подорожами та освітніми проєктами. Часто відкладає прийняття важливих рішень, зважаючи на «відповідальність перед родиною». Має навички публічних виступів і досвід фасилітації внутрішніх навчань у компанії. Останні пів року помічає втрату мотивації та зниження енергії. Наразі проходить онлайн-курси з проєктного менеджменту в креативній індустрії.

Ваше завдання: Розробіть попередній план коучингової взаємодії (на 4-5 сесій). Визначте ймовірні бар'єри до змін (внутрішні, зовнішні). Окресліть можливі ресурси клієнта, які можна використати для підтримки процесу трансформації.

4. Практика запитань: В парах студенти тренуються у формулюванні відкритих коучингових запитань. Після кожного запитання партнер дає зворотний зв'язок щодо ефективності.

5. Розбір кейсу: Отримайте змодельований кейс із коучингового запиту (наприклад: «Не знаю, чи змінювати роботу»). Визначте тип розмови, уточніть ціль, побудуйте план запитань.

Кейс 1: Кар'єрна невизначеність *Запит клієнта: «Я вже п'ять років працюю у фінансовій сфері, але почуваюся виснаженою. Робота більше не приносить задоволення. Мені цікава сфера дизайну, але не впевнена, що готова залишити стабільну посаду. Як зрозуміти, чи це справжнє бажання змін, чи просто втеча від рутини?»*

Завдання студента: Визначити тип коучингової розмови. Сформулювати конкретну ціль. Побудувати план запитань.

Кейс 2: *Дилема балансу між роботою та сім'єю Запит клієнта: «Мені запропонували керівну посаду з підвищенням зарплати, але вона потребуватиме частих відряджень. Я боюся втратити зв'язок із дітьми, бо вже раніше пропускав важливі моменти. Не знаю, що вибрати: кар'єру чи присутність у житті родини».*

Завдання студента: Визначити тип коучингової розмови. Сформулювати ціль. Побудувати план запитань.

Самостійна робота:

1. Підготувати коротку коучингову розмову (10–12 хвилин) з другом або одногрупником. Скласти звіт: запит клієнта, ціль сесії, ключові запитання, результати розмови.

2. Написати есе на тему: «Яким має бути ефективний коуч у XXI столітті?» (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).

Опрацювання літератури: основна, додаткова

.

Тема 5. Індивідуальна стратегія кар'єрного розвитку

SMART-планування кар'єрних цілей.

Побудова професійного шляху.

Аналіз ринку праці та планування кар’єрних кроків.

Нейромаркетинг в кар'єрному розвитку.

Запитання для самоконтролю:

1. В чому полягає сутність індивідуального стратегічного кар’єрного планування?
2. Як принцип SMART допомагає формувати ефективні кар’єрні цілі?
3. Які ключові етапи слід враховувати під час побудови професійного шляху?
4. Які фактори впливають на прийняття рішень у процесі кар’єрного розвитку?
5. Що таке нейромаркетинг і як його можна застосовувати в професійному позиціонуванні?

Завдання до практичного заняття:

1. Індивідуальне завдання. Сформулюйте 2–3 короткострокові та 2 довгострокові цілі у сфері вашого професійного розвитку за моделлю SMART. Представте аргументацію до кожного елементу SMART.
2. Групова робота. Об'єднайтесь у міні-групи та побудуйте «кар’єрну карту» для вигаданого клієнта (вік, освіта, досвід, цінності, мрії). Визначте 3-5 ключових кроків до бажаної кар’єри.
3. Розбір кейсу. Проаналізуйте змодельовану ситуацію: *Клієнт 28 років, має досвід у HR, мріє перейти в IT, але сумнівається у своїх можливостях.* Визначте: Потенційні бар’єри на шляху змін. Ресурси для підтримки переходу. Конкретні перші кроки до реалізації нового напрямку.

Самостійна робота:

1. Напишіть есе на тему: «Моя стратегія професійного розвитку в найближчі 5 років» (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).
2. Проведіть аналіз вакансій за вашою спеціальністю з різних ресурсів (Work.ua, Jooble, LinkedIn) та складіть таблицю: «Попит – компетенції – можливості розвитку».

Опрацювання літератури: основна, додаткова

.

Тема 6. Практичний коучинг та кар'єрна підтримка

Робота з когнітивними спотвореннями.

Розвиток емоційного інтелекту клієнтів.

Тренінги.

Імітаційні вправи: постановка цілей, побудова плану дій.

Запитання для самоконтролю:

1. Що таке когнітивні спотворення і як вони впливають на кар’єрну мотивацію?
2. Які методи коуч використовує для ідентифікації і трансформації обмежувальних переконань?

3. В чому полягає значення емоційного інтелекту в кар’єрному розвитку?

4. Які вправи сприяють формуванню навичок саморегуляції клієнта?

5. Які тренінгові та імітаційні техніки є ефективними для роботи з кар’єрним запитом?

6. В чому особливості постановки цілей у форматі коучингової сесії?

7. Як оцінити прогрес клієнта у процесі кар’єрного коучингу?

Завдання до практичного заняття:

1. Практична вправа. Оберіть одне когнітивне спотворення (напр., «мислення катастрофами» або «все або нічого») і підготуйте презентацію: опис спотворення; приклад його прояву у кар’єрному запиті клієнта; можливий шлях коучингової інтервенції.

2. Моделювання коучингової взаємодії. У парах відтворіть ситуацію імітаційної коуч-сесії. *Один з учасників виступає в ролі клієнта з запитом «Хочу змінити сферу діяльності, але боюся втратити стабільність», інший — в ролі коуча.* Застосуйте техніку постановки цілей, опрацювання емоцій та створення плану дій.

3. Аналіз кейсу. Отримайте змодельовану ситуацію: *Клієнт працює 7 років у сфері фінансів, відчуває вигорання, прагне перейти до роботи з людьми (HR, коучинг), але вважає, що втратить усе, чого досяг.* Завдання: Визначте когнітивні бар’єри. Опишіть можливі ресурси клієнта. Побудуйте логіку сесії з технікою «Коло життєвого балансу».

Самостійна робота:

1. Аналітичне есе. Напишіть есе на тему: «Когнітивні бар’єри професійного зростання: роль коуча у їх подоланні» (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).

2. Практичне завдання. Розробіть сценарій однієї коуч-сесії з фокусом на постановку мети, ресурсну діагностику та первинну мотивацію.

3. Тестування. Пройдіть тест на визначення рівня емоційного інтелекту та проаналізуйте результати з точки зору їх впливу на кар’єрні рішення.

Опрацювання літератури: основна, додаткова

Тема 7. Кризове кар'єрне консультування

Стратегії подолання професійних криз.

Методики роботи з вигоранням.

Консультування в умовах невизначеності.

Протоколи роботи з підлітками в профорієнтаційному консультуванні.

Складання ефективного резюме.

Підготовка до співбесід.

Запитання для самоконтролю:

1. Які основні причини професійних криз?

2. В чому полягає відмінність між професійною кризою та кар’єрною стагнацією?

3. Які стадії має синдром емоційного вигорання?
4. Як відрізнити вигорання від депресивного стану в кар'єрному консультуванні?
5. Які психотехніки ефективні для подолання професійної дезорієнтації?
6. Що таке коучинг в умовах невизначеності?
7. Як мотивувати клієнта до дії в ситуації втрати роботи?
8. Які етичні аспекти слід враховувати при консультуванні підлітків?
9. Яка структура сучасного резюме?
10. Які етапи підготовки до співбесіди як психологічного виклику?

Завдання до практичного заняття:

1. Кейс-аналіз. Отримайте ситуацію: *Клієнт – працівник IT-сфери, який зазнав скорочення. Відчуває страх перед новими викликами, вважає себе «неактуальним», уникає оновлення CV.* Завдання: Визначте кризовий тип ситуації; Запропонуйте стратегії подолання бар'єрів; Складіть алгоритм роботи консультанта.
2. Практична вправа. Створіть резюме для змодельованого клієнта. Використайте SMART-принципи для опису професійних досягнень. Підготуйте 3 відповіді на типові запитання з інтерв'ю (напр. «Чому ви пішли з попередньої роботи?», «Які ваші слабкі сторони?»).

Профіль клієнта (модель):

Ім'я: Ірина Коваль

Вік: 34 роки

Освіта: Магістр соціології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Попередній досвід: 8 років працювала HR-менеджером у великій дистрибуційній компанії (FMCG-сектор) В останні 3 роки займала посаду HR Business Partner Відповідала за повний цикл рекрутингу, розвиток корпоративної культури, створення систем мотивації та адаптації нових працівників

Поточна ситуація: Після реструктуризації компанії посаду Ірини було скорочено. Клієнтка наразі перебуває у фазі активного пошуку нової роботи, бажає перейти у сферу IT або EdTech, але не має досвіду роботи в цих галузях. Планує перепрофілювання.

Кар'єрна ціль: Отримати позицію HR-партнера або Talent Development Manager у прогресивній IT-компанії, яка підтримує культуру навчання і розвитку персоналу.

3. Симуляція профконсультування підлітка. У парах відтворіть консультаційну сесію з учнем 10 класу, який сумнівається у виборі НМТ-предметів. Один студент – консультант, інший – клієнт. Застосуйте техніки візуалізації майбутнього, таблицю «інтереси/здібності/ресурси» та запропонуйте 2 варіанти плану дій.

Самостійна робота:

1. Есе (науково-рефлексивне): «Кар'єрна криза як точка росту: психологічна перспектива та інструменти підтримки» (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).

2. Діагностичне завдання. Ознайомтесь із методикою визначення рівня професійного вигорання (оберіть самостійно) та проаналізуйте її результати з точки зору потенційної кар'єрної кризи.

3. Створення протоколу. Розробіть короткий протокол кар'єрного консультування для підлітка або дорослого в умовах невизначеності (включіть етапи, методи, очікувані результати).

Опрацювання літератури: основна, додаткова

Тема 8. Етика і стандарти в коучингу та кар'єрному консультуванні

Нормативно-правова база професійної діяльності.

Професійні стандарти ICF, EMCC, AC.

Принципи конфіденційності, поваги та безпечного супроводу клієнта.

Професійна відповідальність коуча та кар'єрного консультанта.

Супервізія як інструмент процес-аналізу та підвищення професійної компетентності тренера.

Запитання для самоконтролю:

1. Які основні етичні принципи декларують професійні коучингові об'єднання?
2. Які стандарти етичної поведінки передбачає кодекс ICF?
3. В чому полягає значення конфіденційності в коучинговій практиці?
4. Як визначаються межі професійної відповідальності коуча?
5. Яке місце займає супервізія в системі професійного розвитку?
6. Які нормативні документи регламентують захист персональних даних клієнтів?
7. У чому полягає різниця між коучингом і психотерапією з погляду етичного підходу?
8. Що таке етична дилема в коучингу і як її розв'язувати?
9. В яких випадках коуч зобов'язаний порушити конфіденційність?
10. Як уникнути етичного конфлікту під час роботи з неповнолітніми або вразливими групами?

Завдання до практичного заняття:

1. Аналіз кейсу: Ознайомтесь з етичною ситуацією (наприклад: клієнт розкриває інформацію про шантаж або протиправні дії у компанії). Проаналізуйте, які етичні принципи порушено або можуть бути порушені. Запропонуйте варіанти дій коуча згідно з кодексами ICF/EMCC.

Кейс 1: «Загроза фізичній безпеці». *Під час коуч-сесії клієнт у стані фрустрації емоційно висловлює думку про намір «розібратись по-своєму» з керівником, який принижував його публічно. Клієнт заявляє, що «вже не має чого втрачати» і згадує про зберігання у себе вдома зброї.*

Питання для аналізу: Які етичні принципи задіяні? Як коуч має діяти, дотримуючись принципу конфіденційності, але водночас зберігаючи безпеку інших? Чи має коуч право розголошення цієї інформації?

Кейс 2: «Порушення законодавства» *Клієнт ділиться на сесії, що його компанія регулярно підроблює фінансову звітність і використовує «сірі» схеми для ухилення від податків. Він каже, що не хоче втрачати роботу, але почувається винним. Просить коуча не згадувати про це нікому, «бо це між нами».*

Питання для аналізу: Як коучу діяти в умовах, коли отримана інформація має ознаки правопорушення? Які межі конфіденційності встановлені етичними кодексами? Чи зобов'язаний коуч повідомити про цю інформацію третіх осіб або органи?

Кейс 3: «Неповнолітній клієнт» *До коуча звертається сім'я підлітка, який готується до вступу в університет. Під час індивідуальної зустрічі клієнт розповідає, що страждає від систематичного тиску і жорсткого контролю з боку батька, який психологічно його пригнічує, втручається в особисте життя і змушує обирати «престижну» кар'єру всупереч власним інтересам.*

Питання для аналізу: Як дотриматися балансу між етичними зобов'язаннями перед клієнтом і правами батьків? Чи повинен коуч інформувати родину про внутрішній стан підлітка? Як діяти в межах професійної компетентності, враховуючи вік клієнта?

2. Порівняльна таблиця: Порівняйте ключові принципи етичних кодексів ICF, EMCC та AC. Визначте спільні риси та відмінності у формулюванні стандартів професійної поведінки.

3. Міні-дослідження: Знайдіть приклади реальних судових справ або професійних розслідувань, пов'язаних із порушенням етичних стандартів у сфері психологічного консультування або коучингу. Проаналізуйте, яких саме норм було порушено.

Самостійна робота:

1. Підготуйте есе на тему: «Моя система етичних координат у майбутній професійній діяльності коуча» (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).

2. Ознайомтесь із офіційними етичними кодексами ICF, EMCC або AC. Виділіть принципи, які вам найбільше імпонують, і обґрунтуйте, як ви їх реалізовуватимете у практиці.

Опрацювання літератури: основна, додаткова

Тема 9. Основні та допоміжні інструменти, техніки коучинг-тренінгу

Основні інструменти коучингу (техніка «Колесо балансу», модель GROW, стратегія Уолта Діснея, піраміда Роберта Ділтса, техніка шкалювання).

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.

Запитання для самоконтролю:

1. Яке значення має техніка «Колесо балансу» в роботі з життєвими цілями?
2. З яких етапів складається модель GROW і як вона реалізується на практиці?
3. Як піраміда логічних рівнів Ділтса допомагає у формулюванні запиту?
4. В чому суть метафоричної техніки Уолта Діснея та її застосування?
5. Що таке шкалювання і як за його допомогою можна відстежити прогрес клієнта?
6. Які принципи SMART-цілей? Наведіть приклад.
7. Які переваги SWOT-аналізу у кар'єрному коучингу?
8. Для чого використовують картезіанські запитання?
9. Яким чином МАК дозволяють опрацювати внутрішні бар'єри?
10. Як техніки самопізнання впливають на ефективність консультування?

Завдання до практичного заняття:

1. Групова робота: В парах розіграти коучингову сесію, використовуючи модель GROW. Один студент – коуч, інший – клієнт. Тематика – побудова навчального або кар'єрного плану.
2. Індивідуальна вправа: Побудуйте своє «Колесо балансу» та зробіть аналіз: яка сфера потребує найбільшої уваги? Які ресурси допоможуть її покращити?
3. Аналіз техніки: Оберіть одну з технік (наприклад, шкалювання або картезіанські запитання) й опишіть приклад її практичного застосування у кар'єрному консультуванні.
4. Супервізійний розбір: Оцініть діалог з практичної сесії за критеріями ефективного використання питань. Запропонуйте альтернативні формулювання, де це необхідно.

Кейс-діалог: «Невпевненість у кар'єрному виборі»

Клієнт: Я думаю змінити роботу, але не впевнений, чи це правильно.

Коуч: Тобі не подобається теперішня робота?

Клієнт: Не зовсім. Мене влаштовує зарплата, але мені не цікаво те, чим я займаюся.

Коуч: Тобі просто набридло?

Клієнт: Можна й так сказати. Я хочу щось більш креативне, але боюся, що втратити стабільність буде помилкою.

Коуч: А ти впевнений, що взагалі здатен на креативну роботу?

Клієнт: Не знаю. Колись мені це добре вдавалося, але давно не практикував.

Коуч: То ти боїшся змін?

Клієнт: Напевно. Я просто не хочу втратити те, що вже маю.

Коуч: Тоді, можливо, краще залишитися на теперішньому місці?

Клієнт: Але тоді я не відчуваю розвитку…

Завдання до супервізійного розбору: Оцініть ефективність питань коуча. Які з них є закритими? Навідними? Оцінювальними? Чи допомагають питання клієнту рухатися вперед у процесі усвідомлення? Запропонуйте альтернативні відкриті питання у відповідні моменти розмови.

Самостійна робота:

1. Підготувати аналітичний опис двох коучингових технік (однієї базової, однієї допоміжної), вказавши алгоритм дій, можливі контексти застосування та очікувані результати.
2. Підготувати приклад із власного життя або роботи, де можна застосувати техніку SWOT або SMART, і зробити короткий письмовий аналіз (2-3 стор., шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал 1,5).

Опрацювання літератури: основна, додаткова

.

ПОТОЧНЕ ТА ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ

H. CURRENT AND FINAL EVALUATION / **ПОТОЧНЕ ТА ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ**				
Складові поточного контролю результатів освітньої діяльності здобувачів вищої освіти	Форма підсумкового контролю			
	екзамен		залік	
	за формами навчання		за формами навчання	
	денна	**заочна**	**денна**	**заочна**
	Поточний контроль			
Знання, уміння та навички, продемонстровані на аудиторних заняттях	-	-	40	30
Виконання модульних контрольних робіт	-	-	20	20
Виконання і захист завдань самостійної роботи	-	-	30	40
Професійні комунікації за компонентом	-	-	5	5
Наукова робота за компонентом	-	-	5	5
	Підсумковий контроль			
	50	50	-	-
УСЬОГО	100	100	100	100

Шкала балів	**Оцінка за 4-бальною шкалою**	**Шкала ECTS**
90 – 100	Відмінно	A
80 – 89	Добре	B
70 – 79		C
66 – 69	Задовільно	D
60 – 65		E
21 – 59	незадовільно з можливістю повторного складання екзамену (заліку)	FX
0 – 20	незадовільно з можливістю вивчення дисципліни за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультативної роботи	F

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти за дисципліною «Коучинг та кар’єрне консультування» здійснюється у двох основних формах: поточній та підсумковій. Така система дозволяє забезпечити комплексний підхід до перевірки знань, формування практичних навичок, а також відстеження динаміки професійного розвитку студентів.

Поточне оцінювання реалізується протягом всього періоду вивчення дисципліни й спрямоване на підтримку безперервного зворотного зв’язку між викладачем і здобувачами освіти. Воно включає оцінювання участі у практичних заняттях, виконання самостійних та індивідуальних завдань, складання модульних контрольних робіт, участь у професійних дискусіях та демонстрацію академічної активності.

Оцінювання активності на практичних заняттях охоплює ступінь залученості студента у навчальний процес, здатність до аналізу коучингових кейсів, ефективне виконання рольових і ситуаційних завдань, а також вміння застосовувати інструменти коучингу, такі як модель GROW, техніку «Колесо балансу», метафоричні асоціативні карти тощо. Значущим компонентом поточного оцінювання є самостійна робота студента, яка передбачає виконання

творчих завдань (написання SMART-планів розвитку, формування резюме змодельованих клієнтів, аналіз етичних дилем), з подальшим захистом результатів у письмовій або усній формі. Модульне оцінювання проводиться у формі тематичних тестів або письмових аналітичних відповідей після вивчення ключових розділів курсу. Додатково враховується здатність студента до професійної комунікації, вміння обґрунтовано висловлювати власну думку, користуватися фаховою термінологією, виявляти емпатію в процесі дискусій та рольових вправ. Заохочується також участь у конференціях, наукових заходах, підготовка доповідей або есе за тематикою курсу, що є показником академічної ініціативності здобувача.

Підсумковий контроль у формі заліку проводиться після завершення вивчення дисципліни та має на меті комплексно оцінити рівень засвоєння знань, здатність студента застосовувати теоретичні засади у професійних ситуаціях, орієнтуватися у сучасних підходах до коучингу та кар'єрного консультування. Залік відбувається у письмовій формі й передбачає виконання тестових завдань та короткий аналіз змодельованого кейсу, в межах якого студент демонструє вміння ідентифікувати запит клієнта, сформувати план коучингової взаємодії, оцінити етичні ризики та застосувати відповідну модель взаємодії.

У процесі підсумкового оцінювання враховується володіння фаховою термінологією, здатність до аналітичного мислення, практичного застосування моделей та інструментів коучингу, логічність та послідовність викладу, рівень сформованості етичної чутливості. Для допуску до складання заліку студент має набрати не менше 35 балів за результатами поточного контролю. Загальна оцінка за дисципліну формується як сума балів, отриманих за поточне оцінювання (до 70 балів) і підсумковий контроль (до 30 балів). Залік вважається зарахованим, якщо студент набрав щонайменше 60 балів загалом.

Якщо студент отримав менше 30 балів за підсумковий залік або загальна кількість балів не перевищує 59, він має право на повторне складання заліку після додаткової підготовки. Повторне складання дозволяється двічі, при цьому друге відбувається в присутності комісії. Здобувачі, які загалом набрали не більше 20 балів за дисципліну, до повторного заліку не допускаються і зобов'язані повторно опанувати освітній компонент за індивідуальним графіком.

Зазначені вимоги поширюються на всі форми здобуття вищої освіти — денну та заочну. Процедура повторного вивчення дисципліни, а також організація повторного складання контрольних заходів регулюється окремими положеннями освітньої установи. Така модель оцінювання спрямована на розвиток критичного мислення, самостійності, рефлексивності та професійної готовності до практичного застосування коучингових підходів у реальному консультуванні.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ

1. Дайте визначення коучингу як професійної діяльності.
2. Які історичні передумови становлення коучингу?
3. У чому полягає філософська основа коучингового підходу?
4. Як спортивна психологія вплинула на розвиток коучингу?
5. Які основні принципи коучингу виділяють сучасні фахівці?
6. Назвіть і коротко охарактеризуйте основні види коучингу.
7. У чому відмінність коучингу від психотерапії?
8. Як коучинг відрізняється від менторства та наставництва?
9. Які професійні стандарти регламентують коучингову діяльність?
10. Назвіть ключові компетенції коуча за ICF.
11. Розкрийте зміст теорії кар'єрного розвитку Дж. Голланда.
12. Охарактеризуйте життєвий шлях особистості за теорією Д. Сьюпера.
13. У чому полягає суть «якорів кар’єри» за Е. Шейном?
14. Як впливають постмодерні парадигми на кар’єрне консультування?
15. Поясніть суть конструктивістського підходу в кар’єрній підтримці.
16. У чому полягає зміст нарративного підходу в консультуванні?
17. Які крос-культурні аспекти слід враховувати в кар’єрному коучингу?
18. Назвіть основні етапи коучингового процесу.
19. Поясніть значення запиту клієнта у побудові коучингової взаємодії.
20. Які типи коучингових розмов ви знаєте?
21. Що таке мотивація до змін у контексті коучингу?
22. Як оцінити ефективність коучингової взаємодії?
23. Назвіть основні інструменти діагностики кар’єрних потреб.
24. Які типи інтерв’ю використовуються у професійному консультуванні?
25. Порівняйте стандартизовані та проективні методики в діагностиці.
26. Які особливості діагностики кар’єрних запитів підлітків?
27. Поясніть зміст і переваги техніки «Колесо балансу».
28. Розкрийте модель GROW та її застосування.
29. Що таке піраміда Роберта Ділтса та як вона використовується в коучингу?
30. У чому полягає стратегія Уолта Діснея у постановці цілей?
31. Як техніка шкалювання допомагає в роботі з клієнтом?
32. Поясніть техніку «воронка запитань» у формуванні глибини діалогу.
33. Як використовуються метафоричні асоціативні карти в коучингу?
34. У чому особливості техніки «картезіанських запитань»?
35. Як працює техніка SMART для визначення цілей?
36. Які переваги моделі SWOT у кар’єрному плануванні?
37. Назвіть поширені когнітивні спотворення, які впливають на кар’єру.
38. Як розвивати емоційний інтелект у клієнта?
39. У чому цінність тренінгових форматів у кар’єрному коучингу?

40. Які імітаційні вправи можна використовувати у постановці цілей?
41. Охарактеризуйте стратегії подолання професійних криз.
42. Які основні ознаки професійного вигорання?
43. Які методики використовуються для профілактики вигорання?
44. Як проводиться коучинг у контексті професійної невизначеності?
45. Як побудувати ефективне резюме з використанням SMART-критеріїв?
46. Які техніки підготовки до співбесіди використовуються в коучингу?
47. Які етичні принципи є базовими у професійній діяльності коуча?
48. У чому полягають стандарти ICF/EMCC/AC?
49. Які ризики виникають при порушенні принципу конфіденційності?
50. Яка роль супервізії в підвищенні професійної якості коуча?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Основна література:

1. Закатнов, Д.О. Advising from a professional career: European practices. Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості, інновації: матеріали IV Міжнародної наук.-практ. інтернет-конф. (м. Запоріжжя, 29-31 травня 2023 р.), 2023. С. 322-327.

2. Зеленін В. Сповідь тренера. Київ: Zelenin Laboratory, 2012. 384 с.

3. Ігнатович О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М. Кар'єрне консультування: практичний посібник / за ред. О.М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.

4. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. Дрогобич: Видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2015. 78 с.

5. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: Вид. Міленіум, 2015. 279 с.

6. Маляренко Т.А. Сучасні конфлікти: підручник. Маріуполь: Український інститут кризового менеджменту та розв'язання конфліктів, 2020. 94 с.

7. Масліч С.В. Кар'єрна орієнтація здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти як відповідь на вимоги сучасного ринку праці. Педагогічна Академія: наукові записки, 2024. (13).

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

9. Никоненко О., Данкович Н. Вплив кар'єрного коучингу на розвиток мотивації до успіху працівників. Вчені записки Університету «КРОК», 3(75), 2024. С. 259–268.

10. Полонська Т.К. Розвиток навичок майбутнього (soft skills) – нові виклики перед українською школою. II Міжнародна науково-практична конференція «The combination of theory and practice, experience and perspectives». Амстердам, 2021. С. 36–38.

11. Уітмор Дж. Ефективний коучинг. Принципи і практика. Київ: КМ-БУКС, 2019. 336 с.

Додаткова література:

1. Базиль Л., Орлов В. Суперечності в консультуванні з професійної кар'єри майбутніх кваліфікованих робітників. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. 2018. №16. С. 14-19.

2. Державний інститут сімейної та молодіжної політики. Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. Київ, 2019. 107 с.

3. Кар'єрне консультування та розвиток підприємницьких навичок - у закладах професійної освіти створять центри кар'єри. URL: https://mon.gov.ua/news/karerne-konsultuvannya-ta-rozvitok-pidpriemnitskikh-navichok-u-zakladakh-profesiynoi-osviti-stvoryat-tsentri-kareri (дата звернення: 14.12.2024).

4. Кубрак О.В. Етика ділового та повсякденного спілкування: Навчальний посібник з етикету для студентів. Суми: ВТД "Університетська книга", 2002. 208 с.

5. Малахов В. Етика спілкування: Навчальний посібник. Київ: Либідь, 2006. 400 с.

6. Пірен М.І. Конфліктологія. Київ: МАУП, 2005. 360 с. Управлінське лідерство: виклики сьогодення: колективна монографія. Хмельницький: ПП Мельник А.А., 2013. 600 с.

8. Федорченко Т. Стан формування соціально успішної особистості старшокласника: аналіз результатів дослідження. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. Київ: Інститут проблем виховання НАПН України. Вип. 25. Кн. 2. 2021. С. 199-212.

9. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: Навчальний посібник. Київ: ВД "Професіонал", 2004. 304 с.

10. Чмут Т.К., Чайка Т.Л. Етика ділового спілкування: Навчальний посібник. Київ: Вікар, 2003. 223 с.

11. Yalom, I. D. The Theory and Practice of Group Psychotherapy. 4th ed. New York: Basic Books, 1995.