

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра педагогіки

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Т. О. Дороніна
(підпис) (прізвище, ініціали)
« _» 2023 р.

Реєстраційний №

« » 2023 р.

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МОЛОДІ
ЗАСОБАМИ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГІЙ

Магістерська робота студента

групи: ЗОПНм-23

(шифр групи)

ступінь вищої освіти: магістр

спеціальності: 011Освітні, педагогічні науки

(шифр і назва спеціальності)

Нікіцького Андрія Юрійовича

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Керівник: доктор педагогічних наук,

доцент Кучер С.Л.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали)

Оцінка:

Національна шкала

Шкала ECTS_ Кількість балів

Голова ЕК

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Члени ЕК

(підпис)

(прізвище, ініціали)

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Кривий Ріг – 2023

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Нікіцький Андрій Юрійович, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ЛІДЕРСТВА ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА	
1.1. Зміст поняття «лідерські компетентності молоді» в педагогічній теорії та практиці	8
1.2. Коучинг-технології у зарубіжній та вітчизняній освіті як інструмент формування лідерських компетентностей	16
1.3. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов використання коучинг-технологій у формуванні лідерських компетентностей молоді	24
Висновки до першого розділу	32
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МОЛОДІ	
2.1. Аналіз стану сформованості уявлень молоді щодо лідерських компетенцій у соціокультурному просторі	34
2.2. Коучинг як педагогічна технологія формування лідерських компетентностей молоді	44
2.3. Способи реалізації педагогічних умов формування лідерських компетентностей майбутніх учителів у процесі тренерської роботи засобами використання коучинг-технологій	55
Висновки до другого розділу	64
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ	77

ВСТУП

Актуальність теми. На тлі соціально-економічних змін в Україні, інтеграції до світового та європейського простору вектор системи вищої освіти спрямовується на формування лідерських компетентностей молоді, як майбутніх фахівців майбутньої інтелігентної еліти, громадян, що здатні активно реагувати на потреби країни та стати лідерами соціальних процесів на різних рівнях національної економіки.

В умовах стрімкого розвитку суспільства, науки і техніки виникає потреба у кваліфікованих, цілеспрямованих, ерудованих та ефективних фахівцях-лідерах, які мають добре розвинені організаторські здібності, внутрішні прагнення до соціальної активності, готові до тривалої та напруженої роботи заради створення сприятливих умов для подальшого розвитку, а також здатні об'єднати навколо себе людей для досягнення поставлених цілей.

Саме від фахового рівня членів суспільства, їхньої спроможності докладати своїх зусиль та працювати на розвиток суспільства залежать і сучасний стан, і перспективи подальшого розвитку держави. Тому сьогодні Україна багато уваги приділяє фаховій підготовці молоді, що визначено у таких нормативних документах як Закон України «Про освіту» (від 05.09.2017 р., №2145-VIII), Закон України «Про фахову передвищу освіту» (від 06.06.2019 р., №2745-VIII), Постанова Кабінету Міністрів України (від 13.04.2011 р., №495), тощо.

Актуальність дослідження полягає у необхідності вивчення можливостей коучинг-технології для підвищення ефективності лідерства в освіті. Розвиток лідерських компетентностей є одним із завдань, визначених у документах Європейського Союзу щодо освіти. Лідерство проголошено ключовою компетентністю для працівника XXI століття. Розуміння лідерських навичок не обмежується компетенцією управління і керівництва. В цьому контексті має значення здатність долати перешкоди, вести за собою команду та мобілізувати свої зусилля в ефективному вирішенні проблем.

Аналіз сутності поняття лідерство у ретроспективі проведено науковцями: А. Алмаші-Копин, Д. Алфімов, О. Білик, Л. Беспалько, Є. Зеленова, В. Кондратьєва, С. Овчаренко, О. Павлюк, Д. Рубенштейн, М. Хромей, Л. Сергєєва, Т. Shestakova, Ё. Parslou та ін.

Дослідження лідерських якостей молоді порушено в науковій літературі з психології, педагогіки спорту, менеджменту такими дослідниками як Н. Волкова, Б. Головешко, О. Городецький, Н. Данилевич, А. Дацко, О. Кокун, І. Костиря, М. Кохан, О. Корніяка, Г. Крижановська, О. Логвись, Н. Мараховська, С. Наход, С. Нестуля В. Радіонов, І. Сновидович, А. Романовський, Н. Юдіна, М. Ярошик).

Не зважаючи на актуальність проблеми формування лідерства серед молоді, у практиці освіти спостерігаються виклики та перешкоди, пов'язані із:

- потребою запровадження інноваційних методів навчання і виховання та браком підтримки коучнгу з боку педагогічного керівництва;
- необхідністю формування у молоді лідерських компетентностей в освітньому процесі та обмеженням часу як фактором, який впливає на ефективність навчання.

Актуальність та недостатня розробленість проблеми спонукали нас до обрання темою магістерського дослідження **«Формування лідерських компетентностей молоді засобами використання коучинг-технологій»**.

Тема магістерської роботи затверджено кафедрою педагогіки (протокол №3 від 27 жовтня 2022 р.) та вченою радою фізико-математичного факультету Криворізького державного педагогічного університету (протокол №3 від 3 листопада 2022 р.).

Мета дослідження полягає в теоретичному розкритті особливостей становлення та досвіду формування лідерських компетентностей молоді засобами використання коучинг-технологій у педагогічній освіті в Україні. Відповідно до поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

1. Здійснити аналіз питання лідерства в теорії та практиці вітчизняної педагогічної освіти;
2. Уточнити сутність ключових понять дослідження (лідер, лідерство, лідерські компетентності, коуч, коучинг, коучинг-технології);
3. Дослідити стан впровадження коучинг-технологій до системи педагогічної освіти;
4. Проаналізувати сформованість лідерських компетентностей молоді у закладах освіти;
5. Обґрунтувати педагогічні умови формування лідерських компетентностей молоді у фаховій підготовці молоді у закладах освіти України.

Об'єкт дослідження – процес формування лідерських компетентностей молоді у закладах освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування лідерських компетентностей молоді засобами використання коучинг-технологій.

Із метою розв'язання поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження:** теоретичні – ретроспективний аналіз, синтез, порівняння та узагальнення концептуальних положень вітчизняних та зарубіжних літературних джерел з філософії, менеджменту, педагогіки, психології для визначення теоретико-методологічних засад, ступеня розробленості проблеми, понятійно-категоріального апарату; аналіз, узагальнення та систематизація теоретичних засад щодо розкриття сутності, структури лідерських якостей молоді та обґрунтування педагогічних умов їх формування; емпіричні – анкетування, бесіди, тестування, педагогічне спостереження та моніторинг для виявлення рівня сформованості лідерських компетентностей молоді.

Практична значущість одержаних результатів полягає в педагогічній готовності впровадження у навчальний процес коуч-технологій, які можуть слугувати підґрунтям для подальшого формування лідерських

компетентностей молоді, що сприятиме розвитку їхньої самоорганізації, а отже впливатиме на їхній професійний розвиток.

Наукова новизна дослідження полягає у виявленні та реалізації педагогічних умов впровадження коуч-технологій до системи педагогічної освіти, вивчення досвіду їх впровадження у визначеному напрямі.

Джерельну базу дослідження становлять: нормативно-правові акти, що визначають сутність гендерного складника у змісті освіти та ті, що загалом визначають мету, зміст та організацію фахової підготовки в Україні студентів педагогічних вузів (зокрема у Криворізькому державному педагогічному університеті); інтерпретаційні джерела науково-теоретичного характеру (вітчизняні науково-педагогічні видання, які містять публікації, що висвітлюють проблему дослідження).

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження було обговорено на регіональному науково-практичному семінарі *«Неперервна освіта у контексті глобалізаційних змін: шляхи подолання контраверсійності»* (м. Кривий Ріг, Криворізький державний педагогічний університет, 25 травня 2023 р.) та висвітлено у збірнику наукових праць *«Педагогічне Криворіжжя»* (2023) (Дод.В).

Структура магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 78 найменувань. Загальний обсяг роботи складає 83 сторінки, із них 66 сторінок основного тексту. У роботі вміщено 3 додатки на 7 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ЛІДЕРСТВА ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Зміст поняття «лідерські компетентності молоді» в педагогічній теорії та практиці

Важливість лідерських компетентностей молоді полягає в тому, що вони дозволяють лідеру бути ефективним у нових умовах. Лідерські компетентності є необхідними в розвитку молодої людини, оскільки вони допомагають стати ефективними лідерами, які можуть впливати на свої команди та спільноти. Вони також допомагають молоді розвивати навички, які потрібні для успішного виконання ролі лідера в сучасному світі.

Проблема лідерства докладно вивчається науковцями, які протягом останніх років досліджували формування лідерських компетенцій у різних сферах суспільного життя: педагогіці (С.Овчаренко, О.Павлюк, Т. Shestakova, Ё. Parslou та ін.), психології (О.М. Кокун, А.Г. Юдіна, І.В. Костира, О. Логвись, О.Г. Романовський та ін.), адміністративному менеджменті (С. Нестуля Н. Данилевич, М. Кохан І. Сновидович, Н.П. Волкова, С.А. Наход, Г.І. Крижановська, Б. Р Головешко та ін.); спорті (О.В. Городецький, А. Дацко, В. А. Радіонов, О. В. Корніяка, М. Я. Ярошик та ін.). Підходи науковців яскраво демонструють існуюче зацікавлення проблемою лідерства.

Також, нас цікавили дослідження, що стосуються змістовної характеристики понять «лідерство», «лідерські якості», «лідерські компетентності» [4, 8, 14, 17]. До прикладу, Н. Мараховська визначає лідерські якості вчителя як інтегроване особистісне утворення, що сприяє якісному здійсненню педагогічної діяльності, називає такі його складники: мотиви, знання, лідерські вміння, стійка лідерська позиція [32].

Впродовж п'яти років Девід Рубенштейн спілкувався з відомими

лідерами та лідерками про їхні життєві шляхи, ухвалення рішень, невдачі та зміни. Його цікавили питання: Які вони, справжні лідери? Та чим потрібно керуватися, аби досягти висоти? У своїй книзі «Бути лідером. Мудрість від тих, хто змінив правила гри» Девід Рубенштейн зібрав найкращі інтерв'ю, а з ними — принципи та керівні філософії сучасних візіонерів, натхненників та інноваторів. Основна думка полягає у наступному: Неможливо бути лідером, якщо ніхто за тобою не йде. «Лідер уміє переконувати інших іти за ним і використовує для цього один із трьох основних засобів комунікації: пише те, що надихає читачів; розповідає те, що мотивує слухачів; робить те, що стає взірцем для наслідування» [53].

Основні фактори формування лідерських якостей у студентської молоді в умовах глобалізованого світу визначені у доробках Є. А. Зеленова. Ці фактори включають глобалізацію, інформаційну революцію, глобальний вектор гуманізму у розвитку світової цивілізації, процес демократизації всіх сторін життя людства. Автор визначає лідерські якості, що дозволяють лідеру бути ефективним у нових умовах: «Ці якості включають глобальне мислення, націленість на розуміння і впровадження нових технологій, орієнтованість на партнерство, здатність ефективно розподіляти керівництво, ділитися повноваженнями, врахування різноманіття культур у взаємодіях як зі своїми підлеглими, так і з іншими лідерами, толерантність, допитливість і прагнення до розвитку» [22].

Лідерство — це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана із прийняттям рішень, це керівна посада. Таке визначення лідерства впливає зі структурно-функціонального підходу, що припускає розгляд суспільства як складної, ієрархічно організованої системи соціальних позицій і ролей. Обіймання в цій системі позицій, пов'язаних з виконанням керівних завдань (ролей), і надає людині статус лідера. Іншими словами, як відзначає Даунтон, лідерство — це становище в суспільстві, котре визначається здатністю особи скеровувати й організовувати колективну поведінку деяких або всіх його членів [7].

В контексті різних галузей знань, лідерство вивчається в різних дисциплінах, включаючи психологію, педагогіку, менеджмент, соціологію, філософію та інші. В Словнику соціологічних термінів «лідер» визначається як «особистість, яка має найбільший авторитет, вплив у будь-якому колективі». Як зазначають О. В. Білик, Л. А. Беспалько, А. В. Алмаші-Копин, «Лідерство є важливим психолого-педагогічним і соціальним феноменом, який вивчається з різних позицій. Цей багатогранний процес включає в себе різні аспекти, такі як лідерські якості, лідерська поведінка та ситуація, в якій діє лідер» [4].

Синтезуючи поняття «лідер», «лідерство» з терміном «якість», Д. В. Алфімов визначає лідерські якості особистості як узагальнені властивості лідера створювати нове бачення рішення проблеми, успішно впливати на послідовників в напрямі досягнення групою або організацією цілей [1].

Два статуси осіб (лідер і керівник) вдало розмежовують Л. М. Сергєєва, В. П. Кондратьєва, М. Я. Хромей. Так, керівником (менеджером) називають людину, що має офіційно делеговані їй права і повноваження для впливу на поведінку підлеглих їй людей, а лідером – людину, що здобула це право завдяки особистим якостям. Отже, лідерство на їх думку, є дещо вужчим поняттям, ніж керування (обмежується лише впливом), хоч діапазон його застосування ширший (вплив використовують для розв'язання різних завдань, зокрема й управління). [58, с.14]

Лідерські якості майбутнього фахівця з менеджменту, Б. Р. Головешко визначає як сукупність індивідуально-особистісних і соціальнопсихологічних властивостей майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту, які забезпечують його здатність інтегрувати та цілеспрямовувати колектив організації для успішного досягнення організаційних цілей [12].

Згідно з філософською точкою зору, лідер - це найбільш авторитетний член організації або соціальної групи, який завдяки специфіці своєї особистості домінує в різних політичних, моральних і соціальних ситуаціях.

Досліджуючи загальну філософію лідерства, О. Нестуля стверджує, що «потрібно фокусуватися на тому, ким ви хочете бути (характер), що хочете робити (досягнення), а також на цінностях і принципах, які лежать в основі характеру та вчинків» [39, с.180]. Важливість вивчення лідерства полягає в розумінні динаміки групової взаємодії та ефективного управління. Це допомагає визначити ключові якості, які потрібні лідеру для успішного керівництва, а також розуміння того, як ситуаційні фактори можуть впливати на лідерську поведінку.

Зокрема, А. Коломієць, Л. Коломієць вказують, що проблема лідерства вивчається на перетині різних галузей знання: психології, педагогіки, менеджменту, соціології, філософії тощо. Її багатоаспектність, неоднозначність породила чимало досліджень, які в форматі завдань наукового пошуку дають можливість узагальнити теоретико-методологічні засади, важливі для подальшого розроблення практичних аспектів розвитку лідерських якостей учителів в освітньому середовищі: 1) розуміння сутності лідерства; 2) розгляд структури лідерства; 3) обґрунтування теоретичних підходів до тлумачення природи лідерства; 4) виділення стилів лідерства; 5) обговорення набору лідерських якостей [27].

Лідерство в освіті є важливою педагогічною проблемою, оскільки воно впливає на якість навчання та розвитку студентів, тому важливими для нас були також дослідження О. В. Білик, Л. А. Беспалько, А. В. Алмаші-Копин, які вказують на необхідність формування лідерських якостей у вчителів [4].

Серед основних проблем розвитку шкільного лідерства педагогів Т. Пантюк визначив основні проблеми, що потребують нагального розв'язання: розвиток професійних стандартів лідерів (чітка кар'єрна траєкторія, чітке визначення кваліфікацій, що сприяють прогресу); визначення лідерських компетентностей чи стандартів (розвиток стандартів лідерства в освітній галузі, а також національної системи лідерської освіти); відповідне та адекватне навчання і розвиток (забезпечення фінансування); сприяння розвитку лідерства (розвиток лідерства персоналу на різних рівнях

організаційної структури, розвиток лідерських здібностей та потенціалу); розбудова навчальної мережі з використанням практичного навчання, (менторство та онлайн-підтримка) [42].

На ґрунті узагальнення і попередніх підходів виникла синтетична теорія лідерства, згідно з якою його розглядають як процес організації міжособистісних стосунків у групі, а лідер – як суб'єкт управління цим процесом [58, с.21].

Таким чином, загально визнаними особистісними характеристиками лідера, зорієнтованого у майбутнє, можна визнати: наявність мети і ціннісна цілісність, гнучкість, схильність до рефлексій, інноваційність, творча активність, самоменеджмент, емоційний інтелект та стресостійкість, керівництво співтовариством і вміння співпрацювати, почуття гумору та оптимізм, багатогранність мислення та інтелектуальна багатоплановість. Ще на дві суттєві ознаки лідерства, надзвичайно важливих для педагога, звертає увагу В.Татенко, а саме на суб'єктність і вчинковість [61].

До вищезазначених Н. Данилевич, М. Кохан, І. Сновидович ще додають дві характеристики – запитаність ринком праці, інтерес серед студентів та можливість їх набуття через навчальні й позанавчальні активності. Із відібраних лідерських компетентностей розроблено збалансовану систему їх розвитку у студентів, що включає чотири кластери: 1) самоменеджмент та інтелект; 2) міжособистісна комунікація і вплив; 3) презентація і управління враженням; 4) володіння управлінськими інструментами [15, с. 248 – 249].

Молодіжне лідерство є частиною процесу розвитку молоді, зокрема його розвиток можна розглядати як: 1) здатність аналізувати власні сильні та слабкі сторони, ставити особисті та професійні цілі, мати високу мотивацію та необхідні компетентності до досягнення поставлених цілей (включаючи здатність створювати мережі підтримки, брати участь у житті громади та здійснювати позитивні соціальні зміни); 2) здатність направляти, впливати на думки та поведінку інших і бути прикладом для наслідування [9]. Лідерські

якості особистості як комплексні особистісні характеристики, що проявляються в процесі соціальної взаємодії під час якої певним чином (на думку Н.П. Волкової) формуються, розвиваються, удосконалюються і виражаються в самоствердженні, стійкості до перманентних змін соціального середовища, активній життєвій позиції особистості та підвищують її успішність [8, с32].

Зауважимо, що лідерські якості вчителів варто розглядати як сукупність індивідуально-психологічних, соціально-психологічних та динамічних особливостей, які на думку А. Коломієць та Л. Коломієць, складають основу їхнього лідерського потенціалу, забезпечують ефективну лідерську поведінку, виступають особистісними ресурсами саморозвитку, і є органічною компонентою професійної психолого-педагогічної компетентності [27, с.97].

Досліджуючи здатність викладачів до професійної творчості, самопізнання, професійної компетентності, О.Г. Романовський, Т.В. Жущма переконані, що їм притаманне постійне самовдосконалення шляхом дотримання принципу навчання впродовж життя. Автори вважають, що саме завдяки своїм лідерським якостям викладач навіть у дистанційному навчанні зможе привертати та утримувати увагу студентів, спрямовувати їхні зусилля на розв'язання складних проблем, зацікавлювати їх та завойовувати довіру, знаходити творчі шляхи розвитку управлінських ситуацій [52, с.84].

Лідерські компетенції - це набір вмінь, знань та властивостей, які необхідні для ефективного лідерства. Морін Меткалф, виконавчий радник, засновник та генеральний директор Інституту Інноваційного Лідерства, вважає, що лідерські компетенції можуть також включати здатність встановлювати та досягати цілей, уміння вирішувати конфлікти, здатність мотивувати та надихати інших, а також вміння ефективно спілкуватися [71].

Поняття “лідерські компетентності” в педагогічній теорії В. Кожевніков розглядає, як сукупність знань, вмінь, навичок та

особистісних якостей, які дозволяють особистості ефективно виконувати лідерські функції в педагогічному процесі [25].

На думку М. С. Головань, ці компетентності включають, але не обмежуються, такими елементами: *стратегічне мислення* (здатність визначати та формулювати цілі та стратегії навчального закладу); *комунікативні навички* (здатність ефективно спілкуватися з учнями, батьками, колегами та іншими зацікавленими сторонами); *уміння приймати рішення* (здатність приймати обґрунтовані та ефективні рішення в складних та невизначених ситуаціях); *управлінські навички* (здатність ефективно керувати ресурсами, включаючи час, людей та матеріальні ресурси); *емоційний інтелект* (здатність розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших людей) [11].

Компетентності, на думку науковців, включають ряд категорій. Зокрема, О.М. Марущак визначає такі категорії: поінформованість, обізнаність; інтегрована здатність особистості успішно здійснювати діяльність; готовність до діяльності; особистісна якість (властивість); володіння людиною відповідною компетенцією; поєднання знань, умінь і навичок, норм, емоційно-ціннісного ставлення та рефлексії; результативно-діяльнісна характеристика освіти; освітні результати тощо [33].

Результати дослідження науковцями психологічної структури лідерських якостей у різних сферах суспільного життя подані дещо по-різному. Так у підготовці майбутніх офіцерів психологічна структура лідерських якостей, розроблена О. М. Кокун, складається із 5 компонентів: 1) комунікативно-організаційного; 2) емоційно-вольового; 3) мотиваційного; 4) мисленевого; 5) особистісного [26]. Дещо іншої думки щодо окресленої проблеми Б. Р. Головешко. На думку науковця, структура лідерських якостей майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту включає такі компоненти: мотиваційно-ціннісний; інтегративно-діяльнісний; спрямовально-діяльнісний; емоційно-рефлексивний; компонент лідерських якостей [12, с.193 – 193].

До цілісної структури лідерських якостей педагога О. Логвись запропоновала такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, емоційно-комунікативний, організаційно-регулятивний, рефлексивно-оцінювальний. Кожен із них відповідно має свої критерії та показники [31].

Означення компетенції в освітньому контексті стосовно учня М.С. Головань подає як: готовність учня використовувати уміння і навички, а також способи діяльності в житті для розв'язання практичних і теоретичних завдань (включає в себе ключове поняття «готовності», яке відображає «підготовленість до використання» знань і способів діяльності). Окрім того, автор вказує, що готовність також передбачає згоду, бажання що-небудь зробити, тобто включає аспекти умотивованості особи на виконання роботи (відображає важливість внутрішнього спонукання, або мотивації, в процесі навчання). Розглядаючи детальніше поняття компетенції, М. С. Головань, представляє його одночасно в трьох сенсах: 1) компетенція включає коло питань, в яких особа повинна бути обізнана; коло повноважень, делегованих суб'єкту (посадовцю, органу управління, групі і т.п.); 2) другим аспектом є досвід, інформаційний ресурс, знання в певній предметній галузі, якими володіє суб'єкт і це відображає здатність особи використовувати свої знання та навички в практичній діяльності; 3) компетенція включає соціально задану вимогу до підготовки особи у певній сфері, що відображає важливість внутрішнього спонукання, або мотивації в процесі навчання [11].

Отже, ці категорії відображають широкий спектр аспектів, які входять до поняття компетентності. Вони включають не тільки знання та навички, але й емоційно-ціннісне ставлення, рефлексію, готовність до діяльності та інші особистісні якості.

Враховуючи це, пропонується забезпечувати у процесі фахової підготовки майбутніх учителів умови, що сприятимуть формуванню у них лідерських якостей. Це включає врахування психологічних особливостей особистості здобувача, формування у майбутнього вчителя мотивації і позитивного ставлення до лідерства, оновлення змісту психолого-

педагогічних дисциплін, поєднання традиційних та інноваційних підходів до вирішення поставленого завдання, організація активної пізнавальної діяльності здобувачів, участь у студентському самоврядуванні, організація тренінгів із лідерства.

Таким чином, важливо розуміти, що роль вчителя в сучасному суспільстві значно перевищує просто передачу знань. Вони повинні бути лідерами, які можуть впливати на своїх учнів, співпрацювати з батьками та іншими зацікавленими сторонами, а також адаптуватися до швидко змінюваних умов сучасного світу.

1.2. Коучинг -технології у зарубіжній та вітчизняній освіті як інструмент формування лідерських компетентностей

Коучинг як основний інструмент досягнення успіху діяльності людини, забезпечує підвищення рівня її навичок саморегуляції та відповідального ставлення до прийняття рішень. Результатом його впровадження є рівень персонального зростання, впевненість у самостійно обраній стратегії професійного розвитку, та визначення потреби у самовдосконаленні. Питання впровадження коучингу досить актуальне в сфері освіти. Більшість науковців визначають його не тільки як метод безпосереднього навчання, але і як філософію, систему технологій і методів, спрямованих на постановку і максимально швидке досягнення цілей у реаліях сучасного життя.

У працях вітчизняних науковців питання щодо використання у практичній діяльності технології коучингу, а особливо у формуванні лідерської компетентності молоді все ще залишаються недостатньо вивченими, оскільки це відносно новий інструмент управління. Проте, можна відзначити праці таких вітчизняних науковців: О.О. Нежинська, В.М. Тищенко, Т. Борова та ін [37].

Коуч - це професійний наставник, який допомагає індивіду або групі розкрити свій потенціал і досягти бажаних результатів, використовуючи спеціальні техніки та методики. Він є керівником, мотиватором, радником, партнером, вчителем і слухачем, який створює безпечне середовище для саморозвитку та самовдосконалення. Т. Чернова і І. Голіяд пропонують, що коуч має бути емпатичним, толерантним, відкритим до нових ідей, готовим до навчання та здатним вислуховувати без засудження [65].

Коуч-педагог - це професіонал, який використовує свої навички та знання для сприяння розвитку студентів. Вони використовують різні методи та техніки, щоб допомогти студентам розкрити свій внутрішній потенціал та досягти своїх цілей.

Порівняння думок науковців щодо технологій коучингу в освіті виявляє цікаві спільності та відмінності.

Т. Чернова та А. Фарина з колективами авторів вважають, що коучинг є важливим інструментом для підвищення ефективності взаємодії в системі освіти. Однак, Т. Чернова акцентує увагу на важливості коучингової компетентності для професійної компетентності педагога, тоді як Фарина розглядає коучинг як інструмент для підвищення ефективності взаємодії в системі освіти в цілому [65; 62] .

О.О. Нежинська та В.М. Тименко визначають коуча як особу, яка планує двосторонній процес, в якому людина розвиває уміння та досягає обкреслених компетенцій . З іншого боку, вони вважають коуча партнером в досягненні особистісних та професійних цілей. Обидва підходи акцентують на важливості коуча в процесі навчання, але О.О. Нежинська та В.М. Тименко більше зосереджуються на процесі навчання, і більше зосереджені на досягненні цілей [37, 38].

Антонюк О. та Сарнавська Л. мають схожі погляди на роль коуча. Обидві вважають, що коуч повинен бути відкритим для нових ідей та підходів, а також бути готовим до постійного самовдосконалення. Однак, Антонюк О. більше акцентує увагу на ролі коуча як партнера в досягненні

особистісних та професійних цілей, тоді як Сарнавська Л. більше зосереджена на використанні методів коучингу для досягнення цих цілей [2; 56].

Коучинг як взаємостосунки між викладачем і студентами, коли викладач ефективно сприяє розвитку студента, визначає С. М. Романова. З іншого боку, Н.П. Краснова вважає, що застосування коучингу дозволяє викладачеві індивідуалізувати та оптимізувати взаємодію зі студентами, підвищуючи їхню усвідомлену участь у навчальній діяльності. Та все ж С.М. Романова і Н.П. Краснова вважають, що коучинг є важливим інструментом для підвищення ефективності навчання [29; 50].

Всі ці дослідники підкреслюють важливість коучингу в освітньому середовищі, але кожен з них акцентує увагу на різних аспектах цього питання. Наприклад, Б. Савчук і І. Голяд зосереджуються на важливості саморозвитку та саморефлексії, в той час як Чернова Т. і Москаленко акцентують увагу на ролі коучингу в підготовці майбутніх фахівців. Нежинська О.О. та Тименко В.М., а також Антонюк О. вважають, що коучинг є важливим інструментом для підвищення професійної компетентності педагогів. Всі ці погляди важливі для розуміння ролі коучингу в освіті [10, 36, 37, 38, 55, 65].

Задля аналізу нами було створено узагальнювальну таблицю з визначення ключових понять коучингу стосовно теми нашого дослідження, а саме: «коуч», «коуч-педагог» та «коуч-тренер». Представлені в таблиці (Таб.1.1) визначення науковців та довідникових ресурсів підкреслюють важливість коучингу в освіті та його роль у підвищенні ефективності навчання. Простежується думка, що коуч-педагоги можуть використовувати свої навички та знання для сприяння розвитку студентів, використовуючи їх власний внутрішній потенціал. Вони також підкреслюють, що коуч-педагоги повинні бути відкритими для нових ідей та підходів, а також бути готовими до постійного самовдосконалення.

Визначення поняття «коуч», «коуч-педагог», «коуч-тренер»

Автор	Визначення поняття «коуч», «коуч-педагог», «коуч-тренер»
Вікіпедія [7]	«Коуч» (від англ. coaching — тренерство), вишкіл — це метод здійснення консалтингу й тренінгу, в якому спеціальна людина, «коуч», допомагає іншим людям досягнути певної цілі в професії чи в особистому житті. Коучинг зосереджується на досягненні конкретної цілі способом, який людині належить зрозуміти самотужки. Вперше сленговий термін «коуч» згадується у 1830 році. Тоді коучами називали викладачів Оксфордського університету, які допомагали студентам підготуватися до іспитів.
Вікіпедія [7]	«Коуч-педагог» може бути визначений як професіонал, який використовує методи коучингу в освітньому середовищі для досягнення певних освітніх цілей.
Вікіпедія [7]	«Коуч-тренер» - це спеціаліст, який використовує методи коучингу для допомоги іншим людям досягнути певних цілей в професійному або особистому житті. Коуч-тренери використовують різні техніки та підходи, щоб допомогти людям зрозуміти, як досягти своїх цілей. Важливо зазначити, що коуч-тренери не дають прямих порад, але ставлять питання, які допомагають людям самостійно прийняти оптимальне рішення та скласти власний план. Коуч-тренери можуть працювати в різних областях, включаючи бізнес, освіту, спорт та особистий розвиток.
Фарина [62]	Коучі-педагоги – це явище, яке сповна ілюструє сутність особистісно -орієнтованого навчання й виховання, перехід до якого задекларувала освіта України в крайнє десятиріччя. Важливо й очікувано, що роль викладача, врешті-решт, більш схожа на ту, що відіграє тренер або консультант, та полягає у тому, щоб направляти студентів, розкриваючи і використовуючи при цьому їхній власний внутрішній потенціал.
О. Антонюк [2]	Коуч - партнер в досягненні особистісних та професійних цілей, захисника, тренера, відбивача негативу, мотиватора, безумовну підтримку, наставника, співтворця, маяка та будильника для клієнта
Л. Сарнавська [56]	Коуч-викладач- це професіонал, який повністю концентрується на висловлюваннях здобувачів освіти, після чого резюмує бесіду, використовуючи уміння активно слухати та свій емоційний інтелект для встановлення контакту зі здобувачами освіти.

Коуч, коуч-педагог та коуч-тренер - це професіонали, які використовують методи коучингу для допомоги іншим досягнути певних цілей, зосереджуючись на розвитку потенціалу людини, активному слуханні та встановленні контакту з клієнтами, а також на направленні студентів, розкриваючи і використовуючи при цьому їхній власний внутрішній потенціал [2; 56].

Вивчаючи різні підходи до коучингу, можна виявити цікаві спільності та відмінності в думках науковців. О. О. Нежинська та В. М. Тименко, вивчаючи праці Кови Стівена, виділили різні види педагогічного коучингу, включаючи адміністративний коучинг, життєвий коучинг, індивідуальний коучинг, коучинг проектів, ситуативний коучинг та транзитивний коучинг [37; 38]. Вони також визначили різні види коучингу, включаючи лайф-коучинг, бізнес-коучинг, коучинг для керівників, коучинг лідерства, коучинг кар'єри, коучинг на робочому місці, коучинг спорту, коучинг освіти, сімейний коучинг та коучинг особистості. Найбільш ефективними для формування лідерської компетентності молоді вважається коучинг спорту, коучинг освіти, коучинг лідерства, сімейний коучинг та коучинг особистості.

З іншого боку, Т. Голві визначає, що коучинг може бути розрізнений за форматом: очний коучинг, який включає коуч-сесії, та дистанційний коучинг, який може включати skype-коучинг, телефонний коучинг, електронний коучинг та змішаний коучинг [70].

Бейтс Боб, в свою чергу, виокремлює різні стилі коучингу, які включають спонукання, демонстрацію, сприяння (фасилітацію), стимулювання. Він також вказує на важливість розуміння стилів сприйняття під час планування занять коучингу, оскільки це допомагає ефективно адаптувати матеріал та методи навчання до індивідуальних потреб та стилів навчання учасників [3].

Таблиця 1. 2.

Визначення поняття «коучинг»

Автор	Визначення поняття «коучинг»
Вікіпедія [7]	Англійське слово «coaching» можна зіставити «coachieving» – співдосягнення, сприяння, що відображає розуміння процесу коучингу як спільної дії консультанта (андрагога, коуча) і клієнта (педагогічного працівника, організації, команди).
Джон Уітмор [78]	Коучинг – це не просто техніка... Це шлях управління, шлях спілкування людей, шлях роздумів, шлях існування.
Майлз Дауні[69]	Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню і розвитку іншої людини.
Єфімова [20, с. 9]	Коучинг – це не панацея, а лише один з методів розвитку й управління персоналом, вирішення проблем і особистості (студента), і компанії. Результатами коучинга є визначення цілей; розстановка пріоритетів; розробка стратегії успіху; розвиток навичок вирішення проблем; самостійність; відповідальність; активна позиція.
Чернова Т. Ю. [65, с. 113]	Коучинговий простір – унікальний, тому що він «розробляється з урахуванням бажань і потреб кожної конкретної людини. Це персональне конструкторське бюро, яке забезпечує вирішення життєво важливих завдань» здобувача освіти, який регулярно приходить в цей простір, не маючи ніяких інших цілей, крім власного особистісного та професійного зростання.
О. Нежинська [38, с. 23]	Коучинг – це планомірний двосторонній процес, у якому людина розвиває уміння та досягає зазначених компетенцій за допомогою ретельної оцінки, цілеспрямованої практики та регулярного зворотнього зв'язку.
О. Нежинська, В.Тименко [37]	Коучинг – не класичний тренінг, консультування чи наставництво. Він відрізняється тим, що коуч не дає порад і рекомендацій, а шукає вирішення проблеми спільно з клієнтом.
С. Ковальчук Т.О. [24, с.21]	Коучинг – це унікальний підхід, що увібрав у себе найкорисніше з інших систем допомоги людині: з психотерапії та з тренерства (стимулювання активних змін, підтримка ініціативи, дії, допомога у створенні внутрішніх і зовнішніх стимулів, виклик, спільна діяльність).
С. Ковальчук Т.О. [24, с.16-17]	Коучинг – це процес допомоги суб'єктові в покращенні кількісних або якісних характеристик його діяльності; це серія засобів, які допомагають людині у процесі праці наблизитися до своїх потенційних можливостей, зрозуміти свою роль, задачу. Коучинг – це така технологія наставництва, при якій домінує розвиток існуючих здібностей для досягнення нових цілей.
Фарина А. С. [62, с.80]	Коучинг - це інструмент підвищення ефективності взаємодії в системі освіти в цілому, у всіх напрямках: педагог-студент, педагог-адміністрація, педагог-педагог.
С.М. Романова [50, с.]	Коучинг - це взаємостосунки між викладачем і студентами, коли викладач ефективно сприяє розвитку студента.
Сидоренко [59, с.5]	За визначенням Міжнародної Федерації Коучингу ICF, коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників процесу неперервного розвитку педагогічної майстерності із метою отримання максимально можливого результату; співробітництво, яке допомагає клієнтам досягати реальних результатів у своєму особистому і професійному житті.

Всі ці науковці підкреслюють важливість коучингу в освіті та його роль у підвищенні ефективності навчання. Вони вважають, що коуч-педагоги можуть використовувати свої навички та знання для сприяння розвитку студентів, використовуючи їх власний внутрішній потенціал. Вони також підкреслюють, що коуч-педагоги повинні бути відкритими для нових ідей та підходів, а також бути готовими до постійного самовдосконалення.

Коучинг є важливим інструментом для розвитку особистості та підвищення ефективності в різних сферах життя. Він може бути класифікований за різними критеріями, включаючи формат, стиль, рівень змін, кількість учасників та тип.

З метою систематизації проведеного аналізу визначених науковцями принципів організації коучингової діяльності ми представили їх у зведеній таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Порівняльна таблиця принципів на яких ґрунтується коучингова діяльність

Категорія	Принципи	А. Фарина	Б. Савчук	Устав Міжнародної делегачії коучингу	С. Шевчук	Т. Ковальчук	Дж. Уїтмор	Е. Парелю	В. Сидоренко	О. Борова	О. Нежинська	Боб Бейтс	С. Романова
Основні принципи	Усвідомлення й відповідальності	+	+		+			+					+
	Єдності і взаємозв'язку всіх сфер життя	+		+	+			+					+
	Партнерства	+	+		+	+		+		+			+
	Ієрархічності розвитку	+	+										+
	Гнучкості	+											+
	Холістичного підходу		+	+	+			+					
	Рівноправності			+	+			+					
	Віри в людину			+	+			+		+			
	Відсутності експертної оцінки й повчань			+	+		+	+	+		+		
Моніторингу та зворотного зв'язку			+	+			+		+				
Принципи розвитку	Системний супровід зростання					+	+						
	Розкриття потенціалу					+	+						
	Сприяння і допомога					+	+	+					
	Позитивна підтримка					+	+	+			+		
	Фокус на сильні сторони						+				+		
	Навчання на успішних прикладах						+						
	Орієнтир на вирішення проблеми						+				+		
	Прийняття, відкритість і довіра						+			+	+		
Спрямованість з сьогодення в майбутнє						+	+		+	+			
Принципи освітнього	Неперервності								+	+			
	Системності								+				
	Гуманізації								+	+			
	Варіативності								+				

	Модульності									+				
	Гнучкості і мобільності									+	+			
	Випереджувального професійного розвитку									+	+	+		
	Мережевої діяльності									+				
	Раціонального поєднання самостійності і творчої активності									+				
	Індивідуалізації та диференціації									+	+			
	Організаційної динамічності									+				
	Технологічності									+				
	Науково-методичного супроводу									+	+			
Принципи співпраці	Кооперації											+		
	Навчання через дію											+		
	Наявність хороших засобів та обладнання для коучингу													+
	Участь учнів у розробці та проведенні коучингу													+
	Ентузіазм коучів до предмета та професійна манера викладання													+
	Встановлення складних, але реалістичних цілей													+
	Позитивний та корисний зворотний зв'язок													+

Як бачимо, науковці, з роботами яких ми ознайомились, приділяють увагу переважно основним принципам, деякі науковці дотримуються принципів розвитку. Натомість принципи освітнього процесу та принципи співпраці, які найкраще сприяють формуванню лідерської компетентності, не мали достойного застосування.

Важливо зазначити, що кожен з видів та форматів коучингу має свої особливості, ґрунтований на певних принципах та може бути використаний в залежності від конкретних потреб та обставин. Наприклад, коучинг спорту, коучинг освіти, коучинг лідерства, сімейний коучинг та коучинг особистості можуть бути особливо ефективними для формування лідерської компетентності молоді у більшій мірі спирається на принципи розвитку.

Відносно стилів коучингу, існує широкий спектр підходів, які можуть включати спонування, демонстрацію, сприяння (фасилітацію) та стимулювання. Робоче розуміння стилів сприйняття є корисним під час планування занять коучингу, оскільки воно допомагає ефективно адаптувати матеріал та методи навчання до індивідуальних потреб та стилів навчання учасників.

Коучинг - це унікальний, планомірний двосторонній процес, який сприяє розвитку потенціалу людини, допомагає їй досягати зазначених

компетенцій та покращувати результативність через ретельну оцінку, цілеспрямовану практику та регулярний зворотній зв'язок [38]. Він передбачає розробку стратегії успіху, розвиток навичок вирішення проблем, самостійність, відповідальність та активну позицію[20]. Коучинг може бути застосований в різних областях, включаючи освіту, де він створює унікальний простір для розвитку особистості та професійного зростання [50,65].

Таким чином, коучинг є багатограним інструментом, який може бути використаний для досягнення різноманітних цілей в різних контекстах. Він включає різні формати, стилі, рівні змін, кількість учасників та типи, кожен з яких має свої особливості та може бути використаний в залежності від конкретних потреб та обставин.

1.3. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов використання коучинг-технологій у формуванні лідерських компетентностей молоді

Педагогічні умови - це обставини, які сприяють або перешкоджають педагогічному процесу. Вони включають різні аспекти, такі як методи навчання, середовище навчання, взаємодія між вчителями та учнями, а також матеріали та ресурси, які використовуються для навчання.

Щодо неформальної освіти молоді, то зауважимо, що як процес додаткової цілеспрямованої професійної підготовки, організований поза межами змісту освітніх програм, форм, методів та засобів позааудиторної навчальної й соціально-виховної роботи закладів освіти дозволяє органічно поєднуватися з формальною аудиторною навчальною роботою. Це пояснюється наявністю потужного потенціалу неформальної освіти щодо застосування її функцій, а саме: – розвиваюча – розвиток вміння самостійно вчитися; – профадаптаційна – підвищення професійної кваліфікації й формування конкурентоспроможності; – навчальна – поглиблення та

розширення знань, опанування новими знаннями та предметними компетенціями; – громадянська – сприяння формуванню громадянського суспільства, зростання громадянської активності; – дозвіллева – організація змістовного вільного часу учасників; – психологічна – створення умов для зростання мотивації молоді, розвитку їх особистості». організаційно управлінський аспект» [68].

Формуванню лідерських якостей молоді допомагають: проведення тренінгів з лідерства, залучення молоді до прийняття рішень, впровадження лідерських освітніх програм, участь молоді в неурядових організаціях, в соціальних проектах у закладах освіти або за його межами, волонтерстві, додаткових стажуваннях готує молодь до молодіжного лідерства. Молодіжні лідери, в свою чергу, можуть мотивувати своїх однолітків і давати приклад, зробити молодіжну групу сильнішою та ефективнішою. Це в свою чергу, переконана С.Овчаренко, забезпечить державу компетентними і активними спеціалістами, здатними приймати ефективні рішення, брати на себе відповідальність, правильно взаємодіяти з іншими людьми, працювати в команді, тобто проявляти лідерські якості. [72, с.864]

Теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх фахівців у дослідженнях Б. Р Головешко: мотиваційно-ціннісне спрямування майбутнього фахівця на успішну професійну діяльність за допомогою актуалізації позитивного досвіду досягнень і почуття успіху в спеціально змодельованих ситуаціях; забезпечення засвоєння системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства; застосування особистісно орієнтованих технологій; формування сукупності інтегрованих знань, умінь і навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту. Реалізація розроблених педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту передбачає застосування проблемних і оглядових лекцій, семінарів-дискусій і практичних занять тренінгового типу, що дозволяє поступово розвинути кожен із компонентів структури лідерських якостей [12, с. 194].

Карманенко В. В. розроблена система педагогічних умов покликана сприяти підвищенню ефективності організації процесу формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. Першою педагогічною умовою формування лідерських якостей у студентів є створення відкритого освітнього середовища економічного університету. Другою педагогічною умовою формування лідерських якостей у студентів визначається створення розвивального особистісно-орієнтованого середовища у навчальній і позанавчальній взаємодії студентів. Третьою педагогічною умовою формування лідерських якостей є впровадження лідерської управлінської парадигми шляхом організації інтерактивних форм роботи (тренінгів) у Школі лідера. Програма роботи Школи лідера передбачає роботу за двома напрямками: робота з студентами і робота з науково-педагогічними працівниками. [23, с.91-92].

Лідер може впливати на багато різних аспектів життя людей та організацій, таких як кар'єра, розвиток бізнесу, політика, соціальні зміни та інші. Його вплив може бути позитивним або негативним, тому важливо розуміти і розвивати лідерські якості з етичної та моральної точки зору.

Формування лідерських якостей в людині в першу чергу залежить від таких складників, як: генетичні передумови, виховання, освіта та досвід, персональний розвиток, культурні та соціальні чинники, рівень самосвідомості.

Розвиток лідерських якостей в дорослому віці можливий, існує декілька способів, які можуть допомогти в цьому процесі: 1) Навчання. 2) Розширення соціальних контактів. 3)Розвиток комунікаційних навичок. 4)Розвиток самоусвідомленості.

Важливо мати ясне уявлення про свої сильні та слабкі сторони, свої цілі та мотивації. Це можна досягти за допомогою різних практик, таких як медитація, розмови з друзями або професійними консультантами – коучами.

Формування лідера-педагога на герменевтико-культурологічних засадах стає продуктивним тоді, коли воно здійснюється у взаємозв'язку

гносеологічного, онтологічного та аксіомлогічного чинників. Головною ідеєю у процесі формування харизматичного лідера-педагога є ідея розуміння, яка за належної організації навчально-виховного процесу здатна реалізуватися на всіх рівнях (субординаційних і координаційних) відносин та професійної діяльності педагога. Формування лідера потребує нетрадиційних підходів у процесі його здійснення, подальшого обґрунтування змісту навчальних програм, принципів і закономірностей [6, с.25].

Емоційний інтелект виступає значущою інтегральною характеристикою особистості майбутнього фахівця, яка реалізується в його здібностях розуміти емоції, узагальнювати їх зміст, виокремлювати емоційний підтекст міжособистісних відносин, регулювати емоції таким чином, тому формування емоційного інтелекту є необхідною складовою професійної підготовки конкурентоспроможного фахівця-лідера [28, с.193-194].

Продуктивне, креативне, розвивальне освітнє середовище, на думку А. Коломієць, дозволяє вирішувати завдання, пов'язані не лише із збагаченням інтелектуальних здібностей і досвіду творчої діяльності вчителів а й з їхнім особистісним зростанням, формуванням гармонійної Я-концепції, досягненням професійної ідентичності, самоактуалізації, стабілізацією самооцінки й рівня домагань, що здійснюватиме профілактику появи синдрому професійного вигорання, нервово-психічної напруги, емоційного виснаження, стресу. Лідерські якості притаманні всім вчителям, та все ж в освітньому середовищі мають створюватися повноцінні умови для їхнього розвитку в форматі «горизонтальної» і «вертикальної» комунікації [27, с.101].

Розвиток лідерських якостей учителів має носити активно-діяльний характер, відбуватися в різних мікросистемах освітнього середовища: «учитель – школярі», «вчитель – педагогічний колектив», «учитель – батьки». Це дозволить досягнути внутрішньої єдності й закріпити досягнуті зміни, сприятиме інтеграції суб'єктивних ресурсів лідерського потенціалу.

А. Коломієць особливу роль надає використанню прогресивних педагогічних і сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що стане плідним підґрунтям для переживання вчителями ситуації особистісно-професійного успіху й самоствердження в можливостях реалізації лідерської поведінки в педагогічній взаємодії [27, с.102].

Психолого-педагогічними засадами розвитку лідерських якостей вчителів А. Коломієць вважає впровадження цільових змін як на стратегічному рівні організації освітньої діяльності закладу, так і в площині практичного супроводу формування в суб'єктів лідерської поведінки важливих утворень [27, с.103].

Теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів: 1) спрямування мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього вчителя на лідерство; 2) здобуття майбутнім учителем сукупності інтегрованих знань про лідерство; 3) забезпечення розвитку лідерських умінь; 4) набуття майбутнім учителем практичного досвіду лідерства під час педагогічної практики [32, с.7].

На визначальній ролі закладу вищої освіти у розвитку лідерських якостей майбутніх викладачів наголошують Н. Волкова з колективом. Вона стверджує, що саме заклад забезпечує організаційно-діяльнісні умови, спрямовані на створення розвивального середовища, яке вимагає проявлення соціальної активності аспіранта, і психолого-педагогічні умови, які реалізуються за допомогою діяльності викладача як носія професійно значущих лідерських якостей, завдяки яким забезпечується ефективна науково-педагогічна робота, спрямована на всебічний розвиток особистості майбутнього фахівця. [8, с.34]

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури В.П. Мороз виокремлює наступні умови формування лідерських якостей молоді у процесі діяльності органів студентського самоврядування: створення виховного простору; системне і комплексне формування лідерських якостей студентів, пролонгований контроль процесу формування лідерських якостей

студентів; підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування; поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування. Автор пропонує забезпечувати цілеспрямоване формування у представників студентського активу якостей необхідних для управлінської діяльності у межах роботи Школи лідерів [35].

Формування лідерської компетентності в освітньому середовищі досліджувала С. І Нестуля. Науковець вважає, що організаційно-педагогічні умови доцільно трактувати як принципові підстави для поєднання дій, які становлять процес формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Вони включають: спеціальну підготовку науково-педагогічних кадрів університету до процесу формування лідерської компетентності, розширення можливостей процесу формування лідерської компетентності шляхом упровадження дистанційного навчання, впровадження системи кайдзен [39].

На основі аналізу наукових джерел можна сформулювати наступні рекомендації щодо використання коучинг-технологій для підвищення ефективності лідерства в спортивній освіті: **Розробка програми коучингу:** спортивні організації та школи повинні розробити програми коучингу, які враховують специфіку своєї діяльності та потреби своїх спортсменів. **Навчання тренерів:** тренери повинні пройти спеціальне навчання з коучингу, щоб набути необхідних навичок та знань. **Використання різних видів коучингу:** залежно від конкретної ситуації, тренери можуть використовувати різні види коучингу, такі як персональний коучинг, груповий коучинг, коучинг команди тощо. **Підтримка відкритого діалогу:** тренери повинні створювати умови для відкритого діалогу зі своїми спортсменами, що сприяє взаємному розумінню та довірі. **Оцінка та корекція:** програми коучингу повинні регулярно оцінюватися та коригуватися з метою постійного вдосконалення. Ці рекомендації можуть допомогти спортивним організаціям та школам ефективніше

використовувати коучинг для формування лідерських компетенцій у своїх спортсменів [47].

Рекомендації від С. М. Романової можна розглядати як умови для ефективного коучінгу в освіті. Вони включають: розуміння студентом різниці між тим, хто він є і тим, ким хотів би бути; готовність студента думати новим, незвичним для нього способом; готовність вислуховувати і сприймати критику на свою адресу; здатність до здійснення необхідних змін і діяти відповідно; погодження студента з тим, що за результат несе відповідальність лише він сам, а не коуч-викладач.

Також С. М. Романова виокремила ряд кроків для реалізації коучінгу в освіті, які також можна розглядати як умови для ефективного коучінгу. Ці кроки включають встановлення партнерських взаєностосунків, спільне визначення завдань, дослідження поточної ситуації, визначення перешкод, вироблення і аналіз можливостей, вибір дій, складання плану дій та домовленість про виконання [50].

Отже, можна зробити висновок, що педагогічні умови можуть бути одним з методів, що допомагають створювати оптимальні умови для навчання та розвитку особистості, які сприяють формуванню навичок самоосвіти та самоаналізу, необхідних для конкурентоспроможного кваліфікованого спеціаліста.

Сучасний педагог повинен створювати педагогічні умови, які сприяють активному засвоєнню знань учнями, розвитку навичок самоосвіти і самоаналізу, необхідних для саморозвитку і самонавчання конкурентоспроможного спеціаліста. [59]

Ефективний коучинг в освіті вимагає врахування ряду ключових умов та викликів.

Умови ефективного коучінгу:

1.Професійна культура: Розвиток культури відкритості до зворотного зв'язку та зобов'язання до постійного розвитку.

2. Навчання: Рекрутування та навчання команди вмілих, обізнаних коучів¹.

3. Дизайн систем: Структурування програми таким чином, щоб вона давала результати, які балансують з іншими шкільними системами, та забезпечувала ефективність.

4. Відповідне керівництво: Збір інформації про те, що відбувається, коли програма працює. Ефективна відповідь на вирішення проблем та досягнення постійного вдосконалення.

Ці умови та виклики вимагають від нас врахування різних аспектів коучингу, включаючи культуру, навчання, дизайн систем, керівництво, відповідність, підтримку, обмеження часу, масштабування, управління, витрати та збір даних. Врахування цих факторів може допомогти забезпечити ефективність коучингу в освіті.

Відповідно до досліджень С.М. Романової та О.О. Нежинської, ефективний коучинг в освіті вимагає врахування ряду умов. Романова виокремила кроки для реалізації коучингу, які включають встановлення партнерських взаємовідносин, спільне визначення завдань, дослідження поточної ситуації, визначення перешкод, вироблення і аналіз можливостей, вибір дій, складання плану дій та домовленість про виконання. З іншого боку, О.О. Нежинська вважає, що основними умовами для ефективного коучингу є професійна компетентність викладача і свідоме, мотивоване, відповідальне ставлення студента. Вона вказує, що ці умови сприяють розвитку адаптивності, партнерської взаємодії, безперервного вдосконалення та розкриттю потенціалу особистості. Обидва дослідники підкреслюють важливість відкритості до нових підходів та критики, готовності до змін, та відповідальності за свої результати. Вони також згодні, що коучинг вимагає розуміння поточних обмежень та бажаних цілей [38; 50].

Однак, вони мають різні підходи до ролі викладача в процесі коучингу. Для С.М. Романової, викладач виступає як партнер, який допомагає визначити завдання та перешкоди, аналізує можливості та вибирає дії. Для

О.О. Нежинської, викладач є ключовим елементом, який має професійну компетентність та відповідальне ставлення до студента. В цілому, обидва дослідники підкреслюють важливість партнерських взаємовідносин, свідомого ставлення до процесу, та відповідальності за результати в процесі коучингу. Ці елементи, на їхню думку, є ключовими для ефективного коучингу в освіті.

А. С. Фарина, Г. І. Єрко, О. М. Галан, І. Л. Ковальчук, О. А., Казмірчук, та О. Є. Курчаба вважають, що коучинг базується на умовах, що люди здатні змінюватися, коли вони цього хочуть і готові до цього, їхні переконання про власні можливості впливають на досягнення, визначення успіху впливає на досягнення, обмеження потенціалу рамками переконань, вчення відбувається, коли людина залучена в процес і мислить про майбутнє, а також необхідність постійного саморозвитку для допомоги іншим [62].

Отже, більшість дослідників підкреслюють важливість відкритості, відповідальності, та саморозвитку в процесі коучингу. Ці елементи, на їхню думку, є ключовими для ефективного коучингу в освіті.

Висновки до першого розділу

Аналіз джерел з педагогіки, психології, менеджменту та коучингу дав можливість сформулювати основні поняття дослідження. З'ясовано відмінності у розумінні лідера формального (керівника) та неформального. Керівник (менеджером) має офіційно делеговані права і повноваження для впливу на поведінку підлеглих йому людей, а лідер – це людина, що здобула це право завдяки особистим якостям. Отже, лідерство є дещо вузким поняттям, ніж керування, хоч діапазон його застосування ширший (вплив використовують для розв'язання різних завдань, зокрема й управління).

Ми пристаємо на визначення «лідер – це найбільш авторитетний член організації або соціальної групи, який завдяки специфіці своєї особистості

домінує в різних політичних, моральних і соціальних ситуаціях».

Поняття «лідерство» розглядають як процес організації міжособистісних стосунків у групі, а лідер – суб'єкт управління цим процесом. Якості, притаманні лідеру, охоплюють широке коло характеристик у різних авторів. До них входять: цілісність, гнучкість, схильність до рефлексій, інноваційність, творча активність, самоменеджмент, емоційний інтелект та стресостійкість, керівництво співтовариством і вміння співпрацювати, почуття гумору та оптимізм, багатогранність мислення та інтелектуальна багатоплановість, суб'єктність і вчинковість, самоменеджмент та інтелект; міжособистісна комунікація і вплив; презентація і управління враженням; володіння управлінськими інструментами тощо.

Формування лідерських якостей молоді допомагають: проведення тренінгів з лідерства, залучення молоді до прийняття рішень, впровадження лідерських освітніх програм, участь молоді в неурядових організаціях, в соціальних проектах у закладах освіти або за його межами, волонтерстві, додаткових стажуваннях готує молодь до молодіжного лідерства. Молодіжні лідери, в свою чергу, можуть мотивувати своїх однолітків і давати приклад, зробити молодіжну групу сильнішою та ефективнішою.

У багатьох працях зазначається, що коуч-педагоги можуть використовувати свої навички та знання для сприяння розвитку студентів, використовуючи їх власний внутрішній потенціал, коучі повинні бути відкритими для нових ідей та підходів, а також бути готовими до постійного самовдосконалення.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГ- ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МОЛОДІ

2.1. Аналіз стану сформованості уявлень молоді щодо лідерських компетенцій у соціокультурному просторі

Різні аспекти лідерства як соціально-психологічного феномену і лідера як активної особистості протягом тривалого часу вивчаються в науковому дискурсі, розробляються на рівні освітньої практики та виробничої діяльності. В останні роки в різних сферах сучасного суспільного життя спостерігається зростання інтересу до проблеми лідерства та взаємодії лідера й колективу. Це пов'язано з тим, що наявність ефективного лідера є важливою умовою забезпечення успішної діяльності та досягнення поставлених спільних цілей будь-якого соціального утворення. Складно ефективно планувати, організовувати, мотивувати діяльність членів колективу за відсутності авторитетного лідера, здатного заохочувати інших, вести за собою, показувати приклад творчості та ефективного виконання завдань.

На сьогодні спостерігаємо розробку нових напрямів наукових досліджень, спрямованих на вивчення лідерства як міждисциплінарного феномену. Науковці розглядають схильність до лідерства як одну з вагомих якостей ХХІ століття - «м'яких навичок» («soft skills»). Високий рівень сформованості навичок такого порядку забезпечує особистості успішність у професійній діяльності та творчій самореалізації.

Проблеми формування та розвитку лідерських компетенцій у соціокультурному просторі включають недостатній доступ до ресурсів, відсутність підтримки, недостатнє розуміння, недооцінка деяких аспектів лідерства, відсутність саморефлексії та відсутність практичного досвіду. Ці

проблеми підкреслюють важливість розробки ефективних стратегій та програм для підтримки розвитку лідерських компетенцій молоді в їх соціокультурних просторах.

Для визначення уявлень про лідерські компетентності було проведено опитування молоді віком від 18 до 25 років (дод. А), які представляють різні соціокультурні середовища. Результати виявили, що молодь найбільше цінує такі аспекти як лідерство, як вплив, самооцінка та комунікація, відображаючи їх бажання бути впливовими, впевненими та ефективними комунікаторами в своїх соціокультурних просторах. Також було виявлено, що деякі аспекти лідерства, такі як емпатія, дисципліна та стресостійкість, не були належно враховані молоддю. Це підкреслює важливість проведення тесту на самовизначення стану сформованості лідерських компетентностей, який допоміг молоді краще зрозуміти свої сильні сторони та області, які потребують подальшого розвитку. Результати такого тесту допомогли молоді визначити, які аспекти лідерства є найсильнішими для них, а також які аспекти вони можуть розвивати для покращення своїх лідерських компетенцій (додаток Б, табл.2.1).

Враховуючи контекст та специфіку дослідження та спираючись на аналіз уявлень молоді, ми пропонуємо взяти до опитування різні групи набувачів лідерських компетентностей. Нами обрано шість груп для опитування по 20 представників в кожній: викладачі, вчителі, педагогічні тренери, студенти і школярі. Дані отримані з опитування були оброблені і враховані при плануванні та впровадженні навчальних стратегій.

На прикладі зведеної таблиці видно, які аспекти лідерства вже добре сформовані у груп (високий середній відсоток) та які потребують подальшого розвитку (низький середній відсоток).

Таблиця 2.1

Результати опитування на предмет наявності аспектів лідерства

	Викладачі	Вчителі	Педагогі- тренери	Студенти	Школярі
Переконливість	85,2%	80,4%	76,7%	74,4%	60,1%
Емпатія	81%	84%	79,4%	71,3%	67,8%
Дисципліна	83%	86,4%	89%	69%	59,7%
Вплив	75,2%	81,7%	87,2%	80%	71,8%
Ініціативність	76,9%	72,1%	70,6%	85,5%	80%
Організаційні здібності	77%	82,5%	85,3%	82,2%	68,5%
Рішучість	72,4%	75,9%	81,1%	86,8%	84,2%
Самостійність	78,4%	74,3%	81,5%	87,5%	64,5%
Емоційний контроль	84,5%	75,3%	74,5%	72,4%	59%
Комунікація	63,8%	87,4%	78,6%	86,6%	74,6%
Самооцінка	65,5%	56,8%	66,7%	64,6%	64,4%

У представлених даних, різні групи мають відмінні середні значення для кожного аспекту лідерства. Наприклад, викладачі мають вищий рівень переконливості, а студенти - вищий рівень рішучості.

Викладачі: Добре сформовані аспекти лідерства: Переконливість (85,2%), Емоційний контроль (84,5%). Аспекти, які потребують подальшого розвитку: Комунікація (63,8%), Самооцінка (65,5%)

Вчителі: Добре сформовані аспекти лідерства: Дисципліна (86,4%), Комунікація (87,4%). Аспекти, які потребують подальшого розвитку: Самооцінка (56,8%), Ініціативність (72,1%)

Педагогі-тренери: Добре сформовані аспекти лідерства: Дисципліна (89%), Вплив (87,2%). Аспекти, які потребують подальшого розвитку: Ініціативність (70,6%), Емоційний контроль (74,5%).

Студенти: Добре сформовані аспекти лідерства: Рішучість (86,8%), Самостійність (87,5%). Аспекти, які потребують подальшого розвитку: Дисципліна (69%), Емпатія (71,3%)

Школярі: Добре сформовані аспекти лідерства: Рішучість (84,2%), Ініціативність (80%). Аспекти, які потребують подальшого розвитку: Емоційний контроль (59%), Дисципліна (59,7%)

Формуючи комплекс методик для оцінки рівня розвитку лідерських якостей, а також щоб всесторонньо дослідити та описати даний феномен ми намагалися використовувати такі діагностичні методики, які були б валідними і надійними [36; 52; 14; 12].

В.О. Татенко виокремлює такі критерії оцінки лідерства:

1. Вроджене прагнення вести за собою. Бути лідером означає вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший. Лідер не тільки скеровує і веде своїх послідовників, а й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, а й хочуть іти за ним.

2. Мотивація першості. Для того, щоб стати лідером, недостатньо прагнути бути першим. Першість передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. Адже, щоб стати лідером і вести людей за собою, потрібно бути впливовою людиною. По-перше, це людина, яка наділена певною владою. По-друге, впливовість цієї людини не підтримана ззовні (державою чи суспільством), а здобута самостійно.

4. Зануреність і захопаність у свою справу. Лідер вмiє витримати межу між своїм покликанням та різними захопленнями. Для лідера мотив діяльності відповідає самій діяльності

5. Компетентність і креативність. Лідером стає людина, яка добре розуміється на своїй справі і використовує творчий підхід у розв'язанні проблемних питань та ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність, за словами вченого, підтримувати потрібний рівень «я хочу», «я можу» і «я повинен» у різних, особливо напружених, ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. У лідерів у більшості випадків поєднуються високий рівень домагань, висока самооцінка у поєднанні з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується

групових цінностей та мети. Справжній лідер вільний від заздрощів і вміє щиро радіти за успіхи інших.

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати свої вміння і навички [61].

З метою визначення рівнів розвитку лідерських якостей застосовано методику «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Е. Крушельницького [21]. Аналіз даних свідчить про слабо виражені лідерські якості у 78 % студентів. Це є демонстрацією того, що самостійно студентам буде важко розвивати зазначені якості. Спонукатиме до розв'язання визначеної проблеми розроблення та апробація завдань, які допоможуть студентам розвивати свої лідерські якості та ефективно здійснювати навчально-виховний процес у початковій школі. Представлені завдання орієнтовані на використання групових форм роботи задля підвищення лідерських якостей та стимулювання студентів до саморозвитку і самореалізації.

З метою реалізації завдань дослідження розроблено та апробовано завдання для розвитку лідерських якостей. Серед них:

1. Групова форма роботи — переглянути відео про успішних людей та визначити основні лідерські якості, якими, на погляд студентів, володіє ця людина. Окрім цього завдання, студенти мають визначити, яких якостей не вистачає їм для реалізації своїх цілей. Пропонуються для перегляду виступи С. Джобса, І. Маска та ін.

2. Перегляд відео переможців конкурсів «Учитель року» та висвітлення на його основі якостей, які допомагають учителю ефективно комунікувати з дітьми. Студентам потрібно здійснити порівняльний аналіз власних якостей та якостей учителів, які стали переможцями конкурсу різних років.

3. Проектна робота «Мій шлях до успішного лідерства», під час реалізації якої майбутній учитель сам обирає шлях свого розвитку, визначає свої слабкі та сильні сторони і визначає, яким чином потрібно розвивати ті, які необхідно. Продуктом проекту може бути відеоролик, самореклама,

фрагмент з життя, виступ, презентація, блог, сайт, відео в популярних мережах тощо.

4. Студенти першого курсу демонструють бажання здійснювати діагностичну діяльність своїх умінь та навичок. Для цього їм можна запропонувати використати та пройти ті діагностичні методики, які сприятимуть пізнанню себе та визначенню якостей лідера, яких їм не вистачає [57, с.87].

Враховуючи вище наведене можемо сформулювати такі основні висновки.

На основі проведеного опитування виявлено, що лідерам студентських груп притаманні такі риси, як: співчуття, м'якість, розуміння, підвищена мотивація в реалізації, активне незадоволення прагнень, інтелект, уява, високий творчий потенціал, інтелектуальні інтереси, прагнення до інформованості, незалежність [14].

Розроблена та реалізована програма вправ із розвитку лідерських якостей у студентів. Результати дослідження після проведення комплексу вправ показали ефективність розробленої програми з розвитку лідерських якостей у студентів. Однією з умов реалізації програми з розвитку лідерського потенціалу студентів є підготовленість викладачів до роботи з майбутніми лідерами, а саме: володіння знаннями про особливості роботи лідерів викладачами, розуміння феноменів лідерства в сучасних умовах, вони повинні мати вміння діагностувати лідерський потенціал студента й організувати підготовку майбутніх лідерів, враховувати створення поля лідерства в групі, розвиток умінь та прагнення до взаємодії з лідерами. Розвиток лідерських якостей студента передбачає вміння і здатність викладача університету конструювати мотивуючі соціальні умови розвитку особистості студента, спрямовані на включення його до соціально значущих відносин із позиції лідера. У навчальних планах, освітніх та робочих навчальних програмах професійної підготовки фахівців у закладах вищої освіти приділяється недостатньо уваги розвитку лідерських якостей, не

враховуються нові політичні та соціально-економічні умови, потужний вплив на загальний стан виховної системи і на лідерство в студентських групах зокрема [14, с.94 – 95].

Тому необхідним вважаємо доповнення процесу професійної підготовки студентів університету освітніми компонентами лідерської спрямованості.

Уточнено критерії та показники сформованості лідерських якостей майбутніх учителів: *мотиваційний* (прагнення стати лідером у педагогічній діяльності); *когнітивний* (якість знань про лідерство в педагогічній діяльності: повнота, глибина, гнучкість); *операційний* (лідерські вміння: організаторські, комунікативні, перцептивні, прогностичні, креативні, саморегуляції); *контрольно-корегувальний* (забезпечує збереження стійкої лідерської позиції, яка відбивається в самовираженні лідерських якостей у педагогічному процесі, подоланні перешкод, що заважають самореалізації в лідерстві). [32, с.7].

Реалізація тренінгових занять забезпечувалася шляхом застосування методів концентрації присутності та групової рефлексії. Метод концентрації присутності спрямований на розвиток уваги аспірантів до події, яка відбувається в певний момент, «тепер і зараз». Використовували такі прийоми цього методу, як постановка запитань на усвідомлення явищ, дій товаришів по команді, власної поведінки. Значний ефект також мали завдання на самоаналіз, вправи на вільний самоопис відчуттів, вільний вибір тощо.

Метод групової рефлексії використовували з метою стимуляції та забезпечення педагогічної підтримки особистісних лідерських устремлінь і набуття аспірантами навичок аналізу індивідуальних переживань і подій, що відбувалися в групі. Зворотний зв'язок виступив вагомим механізмом формування лідерського досвіду на основі набутих умінь диспозиціонувати й аналізувати ситуацію й роботу групи в ній. Розвитку аналітико-рефлексивних якостей сприяло створення ситуацій, що дозволяли здобувачу побачити своє

відображення в очах інших членів команди, які розуміли суть цього переживань (кожен у такій ситуації міг бути і глядачем, і «дзеркалом») [8, с. 36 – 37].

Застосування тренінгів стало ефективною формою педагогіки співробітництва і розвивального навчання: 1) нові підходи (співпраця, відкритість, активність, відповідальність, лідерство); 2) нові знання (інтенсивне засвоєння, уточнення, обмін знаннями, побудова знань); 3) позитивні цінності, ставлення, ідеали, мотивація; 4) нові уміння і навички (ефективної комунікації, самоконтролю, самоменеджменту, лідерства, роботи в команді, уміння надавати й отримувати допомогу, аналіз ситуацій і прийняття рішень тощо) [8, с. 36 – 37].

Таким чином, аналіз результатів емпіричної розвідки, дає змогу стверджувати, що в умовах традиційного навчання показники компонентів лідерських якостей майбутніх педагогів вказують на недостатній рівень їх сформованості. Це зумовлює необхідність детальнішого дослідження психологічних чинників, які сприяють розвитку вищевказаних якостей. На основі отриманих результатів для подальшого розвитку та самоактуалізації особистості О. Логвись пропонує психоедукаційну розвивальну програму, яка включає в себе тренінгові заняття та елементи освітнього діалогу, що в цілому сприятиме розвитку лідерських якостей у майбутніх педагогів [31, с.199].

Взаємозумовленість феноменів «соціальна обдарованість» і «лідерство» О.П. Демченко, Н.С. Казьмірчук, Н.О. Комарівська пояснюють ще й тим, що в науковому дискурсі досліджується декілька близьких до соціальної обдарованості видів: «організаторська», «атрактивна», «комунікативна» та «лідерська» [17, с. 94]. Підсумовуючи ідеї названих вище авторів, зазначимо, що дослідники роблять передусім акцент на соціальній обдарованості, вважаючи її більш широким феноменом. Водночас науковці виділяють лідерську обдарованість, але трактують її статус, як один із проявів соціальної обдарованості, більш вужчої і конкретнішої за проявами.

Відзначимо й інший підхід, а саме як емоційний – EQ (навички міжособистісного спілкування, розуміння власних почуттів) [17, с.97].

Дослідники визначають високий рівень сформованості лідерських якостей, успішність людини у сфері комунікацій і соціальних взаємодій як прояви обдарованості. У науковому дискурсі досліджуються кілька близьких видів обдарованості: соціальна, організаторська, атрактивна, комунікативна, лідерська. О.П. Демченко, Н.С. Казьмірчук, Н.О. Комарівська) [17, с.102]. Поки що немає єдиної позиції вчених щодо їх співвідношення, також недостатньо розкрито специфіку кожної з них. Лідерство вивчають передусім у контексті структури соціальної обдарованості, яка стала об'єктом активних досліджень в останні десятиріччя. Інтерес становлять праці вчених, в яких соціальна обдарованість пояснюється як спеціальний талант у сфері лідерства та соціальних взаємодій. У складі такого конструкту нерідко виділяють лідерські якості. На думку низки науковців, у психологічному портреті соціально обдарованого індивіда обов'язково мають бути представлені лідерські здібності. [17, с.102].

Звертаємо увагу й на наукову позицію щодо визначення соціальної обдарованості та її співвідношення з іншими видами. Зокрема вчені вважають, що соціальна й лідерська обдарованість є різними, хоча й близькими поняттями: соціальна обдарованість – є більш загальною й ширшою, а лідерська – вузьким і більш конкретним видом. Важливим є вивчення прояву значних лідерських здібностей і якостей як ознаки спеціальної, лідерської обдарованості. Людина з потужним лідерським потенціалом може стати успішною в соціономічних видах діяльності та вважається, за останніми дослідженнями, обдарованою [15, с.102].

Відтак, для нас важливим є аналіз проведеного опитування роботодавців та, як наслідок, напрацювання інструментів покращення результатів навчання студентів у закладах вищої освіти з метою практично-орієнтованого навчання і ефективного набуття важливих компетентностей, які будуть необхідні для подальшого працевлаштування.

Отже, результати дослідження проведених Н. Данилевич, М. Кохан, І. Сновидович підтверджують, що лідерська компетентність є ключовою властивістю студентів закладів вищої освіти, яка засвідчує рівень їхньої здатності до реалізації цілей, поставлених завдань, функцій і технологій ефективного управління та менеджменту. Важливо також у навчальному процесі відстежувати інновації, актуальні наукові відкриття, розвивати фахову кваліфікацію, постійно навчатися, брати участь у тренінгах, конференціях, здобувати нові навички, особливо «soft skills», які дуже цінують роботодавці. Варто звернути увагу на неформальну освіту, яка допомагає молодим фахівцям швидко та ефективно пристосовуватися до активних змін. Така практика вже багато років підтримується у Європейських країнах - це концепція навчання протягом життя [15, с.117].

Таким чином, в сучасних соціокультурних умовах лідерство необхідно розцінювати не тільки як здатність вести за собою команду, наділяти повноваженнями та розподіляти обов'язки в соціальній групі. Підтверджуючи важливість названих компетенцій, поряд з ними можна поставити ті ознаки лідерства, які стосуються саморозвитку, прагнення до самоосвіти і самовдосконалення як фахівець та здатність до самоорганізації у питаннях життєдіяльності.

2.2. Коучинг як педагогічна технологія формування лідерських компетентностей молоді

Педагогічний коучинг, освітній коучинг та коучинг освіти - це унікальні підходи, які включають системний супровід, партнерську взаємодію, безперервний розвиток, ефективне рішення проблем, підтримку та саморозвиток, спрямовані на досягнення особистісного та професійного зростання студента, вважають науковці С.М. Романова, Т.О. Ковальчук, А.С. Фарина. Вони створюють унікальний простір для розвитку особистості та професійного зростання (Т. Ю. Чернова), допомагаючи студентам досягати своїх цілей в оптимальні терміни, в конкретній предметній галузі знань (Т.О. Ковальчук) [24, 50, 62, 65].

Всі автори погоджуються, що коучинг є активним процесом, який сприяє розвитку особистості та підвищенню ефективності в різних сферах життя. Він може бути використаний як в освітніх, так і в професійних контекстах, і він включає різні методи та підходи, що допомагають людям досягати своїх цілей.

Коучинг та традиційне навчання є двома різними підходами до освіти. Вони відрізняються за своїми цілями, методами та результатами.

Традиційне навчання зосереджено на передачі знань від викладача до студента. Викладач виступає експертом, який надає інформацію, а студенти є пасивними отримувачами цієї інформації. Цей підхід зосереджений на навчанні фактів та розвитку конкретних навичок.

З іншого боку, коучинг використовує більш активний та студентоцентризований підхід. Він зосереджений на розвитку потенціалу студента та підвищенні його ефективності. Коуч не дає порад або рекомендацій, а натомість співпрацює зі студентом, щоб допомогти йому знайти власні рішення. Цей підхід сприяє самостійності, відповідальності та активній участі студента.

О. Єфімова вказує, що основна відмінність особистісно-орієнтованого навчання від традиційного полягає в тому, що студенти активно залучаються до діяльного опрацювання та створення системи власних компетенцій, умов для самопізнання, самовдосконалення, самовиховання. Вона також зауважує, що переваги використання коучинга дозволяють студентам досягти мети набагато ефективніше і швидше, отримати впевненість у правильності обраного напрямку розвитку [20].

Відповідно до визначення В. В. Сидоренко, педагогічний коучинг виступає як інноваційна технологія, що сприяє професійно-особистісному розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. Вона вказує на різні аспекти педагогічного коучингу, включаючи індивідуальне консультування, адаптивний стиль управління персоналом та форму індивідуального і групового консультування [59].

На відміну від традиційного навчання, де викладач передає знання студентам, коучинг зосереджений на активному розвитку студента. Коуч не просто надає інформацію, а співпрацює зі студентом, допомагаючи йому знайти власні рішення. Цей підхід сприяє самостійності, відповідальності та активній участі студента.

Таким чином, коучинг та традиційне навчання відрізняються за своїми цілями, методами та результатами. Коучинг спрямований на розвиток потенціалу студента та підвищення його ефективності, тоді як традиційне навчання зосереджено на передачі знань від викладача до студента. Коучинг також включає більш активний та студентоцентрикований підхід, що сприяє самостійності, відповідальності та активній участі студента.

Погляд на коучинг, але з різних перспектив. Можна розглянути ці аспекти з різних точок зору - загальної традиційної та специфічної

Акцентуємо увагу на тому, що коучинг більш практичний та індивідуальний, а традиційне навчання - більш теоретичне та загальне. Також зазначаємо, що коучинг включає більше двостороннього спілкування та зворотного зв'язку. О. О. Нежинська акцентує увагу на планомірності,

двосторонності процесу, а також на важливості ретельної оцінки, цілеспрямованої практики та регулярного зворотнього зв'язку. Вона також вказує, що коучинг спорту спрямований на допомогу спортсмену в досягненні поставлених ним же спортивних цілей [38].

В традиційному навчанні, основним критерієм результативності часто є зміна або покращення в навчальних досягненнях студентів, які можуть бути приписані вчителю. Це може включати підвищення оцінок на тестах або інших формах оцінювання.

Відмінність між традиційним навчанням та коучингом, як визначено С.М. Романовою, полягає в тому, що коучинг фокусується на індивідуальних цілях студента. В коучингу, результативність визначається появою у студента в процесі навчання тих результатів, що є важливими саме для нього. Тобто, в традиційному навчанні акцент робиться на загальних навчальних досягненнях, тоді як в коучингу акцент робиться на індивідуальних цілях та потребах студента [50].

Відповідно до визначення Н.П. Краснової, базовим інструментом коучингу, що дає можливість реалізувати зазначені функції, є питання. У традиційній педагогічній практиці питання виконують насамперед контрольну функцію (на них потрібно дати правильну відповідь). Крім того, вони застосовуються для виявлення того, що саме не зрозуміло студентам, і викладу на цій основі правильної інформації. У межах коучингу питання відіграють іншу роль. Основною метою коучингових питань є сприяння студентам у більш глибокому і всебічному вивченні проблеми, ситуації та самого себе, а не в «постачанні» інформації викладачем. Тому в коучингу йдеться про «навчальні» («розвиваючі») питання, на які не можна відповісти «правильно» чи «неправильно» [29].

Отже, основна відмінність між використанням питань в традиційному навчанні та коучингу полягає в тому, що в традиційному навчанні питання використовуються для оцінки знань, тоді як в коучингу вони використовуються для стимулювання розуміння та розвитку.

Відповідно до визначення Боба Бейтса, коучинг відрізняється від інших освітніх технологій за рівнем стимуляції та наявністю скерування. Стимуляція полягає в залученні людей до досягнення бажаних результатів, а скерування включає пояснення людям, що робити, або стимулювання самостійної думки. Ці два аспекти роблять коучинг унікальним і ефективним інструментом для розвитку людського потенціалу. У традиційному навчанні стимуляція використовується для підтримки активності та зацікавленості студентів, тоді як в коучингу вона використовується для залучення людей до досягнення бажаних результатів [3].

Коучинг та традиційне навчання мають багато спільного, але є і відмінності. Обидва процеси передбачають передачу знань та навичок, але вони різняться за своїми цілями та методами. Коучинг, як правило, більш практичний та індивідуальний. Він спрямований на розвиток вже існуючих знань та навичок. Навпаки, традиційне навчання зазвичай більш теоретичне та загальне. Воно спрямоване на передачу нових знань та навичок. Коучинг також включає в себе більше двостороннього спілкування та зворотного зв'язку, тоді як традиційне навчання часто включає в себе одностороннє спілкування. Однак, обидва процеси важливі для розвитку людини та її досягнень. Коучинг та традиційне навчання можуть доповнювати одне одного, створюючи більш глибоке та ефективне навчання.

Коучинг вважається важливим інструментом в сучасній педагогіці. Він використовується для розвитку наявних здібностей та досягнення нових цілей, як це визначено Т. О. Ковальчуком [24]. Згідно з Джоном Уїтмором, коучинг - це не просто техніка, а шлях управління, спілкування, роздумів та існування [78].

Ковальчук Т.О. та Фарина А. С. обидві визначають коучинг як технологію, що сприяє розвитку особистості та підвищенню професіоналізму [24, 62]. Однак, Ковальчук Т.О. акцентує увагу на розвитку вже наявних здібностей для досягнення нових цілей, відрізняючись від традиційного наставництва, оскільки він спрямований на розвиток, а не на навчання. З

іншого боку, Фарина А. С. вважає, що коучинг-технологія є новаторським типом педагогічної співпраці, який ставить своїм завданням професійне й особистісне зростання, підвищення персональної ефективності.

О. Москаленко, Джон Уїтмор та Голіяд І. також визначають коучинг як технологію, що сприяє розвитку особистості та підвищенню професіоналізму. Москаленко О. розглядає педагогічний коучинг як технологію, що сприяє формуванню компетентностей майбутніх учителів. Вона вважає, що ця технологія створює оптимальні умови для розкриття потенціалу особистості студентів, тренує здібності ефективно діяти і вчитися, розвиває навички самостійного пізнавального пошуку та ефективного менеджменту власної навчальної діяльності. З іншого боку, Джон Уїтмор розглядає коучинг як шлях управління, спілкування, роздумів та існування. Це відображає більш глибокий рівень застосування коучингу, який включає в себе не тільки розвиток здібностей, але й формування стилю життя та світогляду. Голіяд І. визначає педагогічний коучинг як технологію, що сприяє постійному вдосконаленню професіоналізму педагогічного працівника. Вона вважає, що ця технологія сприяє ефективній партнерській взаємодії між суб'єктами освітнього процесу, спрямована на досягнення ними цілей, забезпечення самостійності та ефективності в прийнятті рішень особистісного та професійного характеру [10, 36, 78].

В. В. Сидоренко та О. Петренко розглядають педагогічний коучинг як інноваційну технологію, що сприяє професійно-особистісному розвитку вчителя. Вони вважають, що коучинг може перетворити звичайне навчання на цікавий, творчий процес, який не лише задовольняє потреби сучасних учнів, але й допомагає повною мірою розкрити творчий потенціал кожної особистості [43,59]. З іншого боку, Чернова та Голіяд розглядають педагогічний коучинг як технологію, що сприяє постійному вдосконаленню професіоналізму педагогічного працівника. Вони вважають, що ця технологія забезпечує ефективну партнерську взаємодію між суб'єктами навчального процесу, спрямовану на досягнення ними цілей, забезпечення самостійності

та ефективності [65].

Всі ці визначення підкреслюють важливість коучингу як технології, що сприяє розвитку особистості, підвищенню професіоналізму та ефективності. Вони відображають різні аспекти коучингу, включаючи його роль у розвитку здібностей, формуванні стилю життя та світогляду, а також його вплив на педагогічну практику. Ці визначення відображають спільні та відмінні аспекти думок авторів про коучинг.

Таблиця 2.2

Визначення поняття «педагогічний коучинг», освітній коучинг, коучинг освіти

Автор	Визначення поняття «педагогічний коучинг», освітній коучинг, коучинг освіти
О. Єфімова [20, с. 9]	Коучинг в освіті – це нове поняття як для коучинга, так і для системи освіти в цілому, а для сучасного викладача – це унікальна можливість навчитися новому, розширити горизонти пізнання, творити, розвиватися, шукати нові підходи для ефективної співпраці зі студентами в навчальному процесі.
І. Голяд [10, с.107]	Педагогічний коучинг (ПК) – це технологія постійного вдосконалення професіоналізму педагогічного працівника, що сприяє ефективній партнерській взаємодії СОП, спрямована на досягнення ними цілей, забезпечення самостійності та ефективності в прийнятті рішень особистісного та професійного
Т.О Ковальчук [24, с. 20]	Коучинг освіти – це інструмент підвищення ефективності взаємодії в системі освіти
Л. Сарнавська [56]	Освітній коучинг – це мистецтво створення за допомогою бесіди й поведінки, середовища, яке полегшує рух здобувача освіти до бажаних цілей так, щоб це приносило задоволення і результат.
В.В.Сидоренко [59, с. 5]	Педагогічний коучинг (від англ. coaching – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготувати до вирішення певних завдань) – це різновид технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів.
О. Петренко [43, с.45]	Педагогічний коучинг – це ефективний феномен освітнього процесу, побудований на мотивуючій взаємодії.

В. В. Сидоренко [59, с. 6-7]	Педагогічний коучинг - інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя
В. В. Сидоренко [59, с. 6-7]	Основні загальноприйняті значення терміна «педагогічний коучинг» такі: індивідуальне консультування; адаптивний стиль управління персоналом; форма індивідуального і групового консультування
С. М. Романова [50, с. 86]	«Коучінг» є феноменом «освітнього процесу, що побудований на мотивуючій взаємодії, в якому викладач створює спеціальні умови, спрямовані на розкриття особистісного потенціалу студента для досягнення ним значних для нього цілей в оптимальні терміни, в конкретній предметній галузі знань».
С. М. Романова [50, с.85]	Освітній коучинг - це комплексний підхід, що включає системний супровід, партнерську взаємодію, безперервний розвиток, ефективне рішення проблем, підтримку та саморозвиток, спрямований на досягнення особистісного та професійного зростання студента.
Нежинська О. О.[38, с. 26-28]	Коучинг освіти – це інструмент підвищення ефективності взаємодії в системі освіти в цілому, у всіх напрямках: педагог-студент, педагог-адміністрація, педагог-педагог Коучинг спорту – спрямований на допомогу спортсмену в досягненні поставлених ним же спортивних цілей. Може бути спрямований на допомогу у розвитку фізичних, технічних, тактичних і психологічних аспектів підготовки до змагань

Ефективними у формуванні лідерської компетентності Б. Савчук і О. Москаленко пропонують методи, що спрямовані на рефлексію та саморефлексію. Так Савчук вважає, що метод взаємної оцінки є ефективним для реалізації коучингового портфоліо, оскільки він формує досвід рефлексії і саморефлексії. Натомість Москаленко пропонує використовувати аналіз конкретних ситуацій, позитивну оцінку ситуації, створення ситуації пізнавальної дискусії, проведення коучингових розмов, емоційне стимулювання, модифікацію досвіду, метод “Рада директорів” та метод “Лінія часу” [36,55].

В. Радкевич та О. Бородієнко пропонують комплексний підхід, що включає в себе п’ять ключових методів: метод конкретних ситуацій, метод

емоційного стимулювання, метод створення ситуації пізнавальної дискусії, метод «мозаїка» та метод проєктів. Ці методи спрямовані на розвиток особистості, активізацію навчання, формування пізнавального інтересу, розподіл обов'язків у групі, а також на самоосвіту [48].

Два основних вектори коучінг-впровадження, рекомендує Т. Шестакова: організуючий (спрямований на підвищення якості професійної освіти через розвиток коучінгових компетентностей викладачів) та стимулюючий (забезпечує актуалізацію пізнавальних і самоактуалізуючих потреб у студентів) [76].

Л. Сарнавська пропонує використовувати активне слухання, емоційний інтелект, нейрогімнастику та «Колесо балансу». Останній - це корекційний проєкт, що допомагає здобувачам освіти зрозуміти вектор руху [56].

Якщо коучинг вважати процесом, що включає постановку цілі, визначення реального рівня знань, побудову стратегії досягнення цілі та досягнення результату, то використовуючи індивідуально підібрані методики та інструменти для розвитку практичних навичок та мислення можна досягти вагомих результатів у формуванні лідерської компетентності [20].

Хоча ці методології мають багато спільного, вони також відрізняються своїми особливостями та акцентами, що робить їх унікальними та цінними для різних контекстів і ситуацій. Всі вони підкреслюють важливість активного слухання, емоційного інтелекту, нейрогімнастики та інших методів, що сприяють розвитку пізнавального інтересу, підвищенню зацікавленості та мотивації до освітнього процесу. Однак вони також включають унікальні методи та підходи, такі як «Колесо балансу», метод взаємної оцінки, методи SMART та SMAC, та інші, що робить їх важливими для різних контекстів і ситуацій.

В сучасній педагогічній науці коучинг-технології визнаються як ефективний засіб підвищення професіоналізму педагогічного працівника. Вони сприяють розвитку існуючих здібностей для досягнення нових цілей, що є важливим аспектом самореалізації особистості.

А. С. Фарина вважає, що коучинг-технологія є новаторським типом педагогічної співпраці, який ставить своїм завданням професійне й особистісне зростання, підвищення персональної ефективності. Вона підкреслює, що це технологія розвитку, яка дозволяє переміститися з зони проблеми у зону ефективного рішення, тим самим підвищуючи продуктивність освітнього процесу [62].

Схожу думку висловлює і Б. Савчук, яка розглядає коучинг як унікальну міждисциплінарну філософію і технологію розвитку особистості. Вона вважає, що філософія і технологія коучингу мають великий потенціал для формування компетентних і конкурентоспроможних педагогів [55].

І. Голяд та Т. Чернова також розглядають педагогічний коучинг як технологію, що сприяє постійному вдосконаленню професіоналізму педагогічного працівника. Вони вважають, що ця технологія забезпечує ефективну партнерську взаємодію між суб'єктами навчального процесу, спрямовану на досягнення ними цілей, забезпечення самостійності та ефективності в прийнятті рішень особистісного та професійного характеру [65].

Москаленко О. розглядає педагогічний коучинг як технологію, що сприяє формуванню компетентностей майбутніх учителів. Вона вважає, що ця технологія створює оптимальні умови для розкриття потенціалу особистості студентів, тренує здібності ефективно діяти і вчитися, розвиває навички самостійного пізнавального пошуку та ефективного менеджменту власної навчальної діяльності [36].

С. Шевчук проводила дослідження в області використання технік коучингу в навчальному процесі вищих навчальних закладів України. Вона розглянула техніку "3D", яка допомагає викладачу та студенту швидко виявити по три елементи проблеми в трьох категоріях: ситуація, люди, включені в ситуацію, та сам студент. Ця техніка включає шість кроків, що допомагають визначити проблему, основні аспекти, пов'язані з проблемою, та можливі варіанти дій для її вирішення. Також С. Шевчук розглянула

техніку GROW, запропоновану Дж. Уїтмором, яка є послідовністю ефективних питань, що допомагають студентам старших курсів самостійно працювати над обраною проблемою. Вона включає чотири етапи: визначення мети (Goal), реальності (Reality), варіантів дій (Options) та волі (Will) до дії. Шевчук, С. пропонує використовувати ці техніки в навчальному процесі для підвищення ефективності навчання та розвитку студентів [66].

Всі ці дослідники підкреслюють важливість коучингу в освітньому процесі, але кожен з них розглядає його з різних точок зору, що свідчить про багатогранність і глибину цієї теми. Вони всі підкреслюють важливість розвитку потенціалу особистості, але акцентують увагу на різних аспектах цього процесу. Наприклад, Фарина А. С. і Савчук зосереджуються на професійному та особистісному зростанні, в той час як Москаленко О. акцентує увагу на формуванні компетентностей майбутніх учителів. Шевчук, С. зосереджується на конкретних техніках коучингу, які можуть бути використані в навчальному процесі. Ці різноманітні підходи до коучингу в освіті свідчать про його гнучкість та адаптивність до різних контекстів і потреб [36, 55, 62, 66].

Вивчення різних технік коучингу відомими науковцями демонструє важливість використання питань як основного інструменту в цьому процесі. Краснова Н. П. розрізняє чотири типи питань: закриті, відкриті, питання-парафраз та альтернативні питання. Вона наголошує на важливості використання відкритих питань, які спонукають коучі до аналізу та пошуку рішення.

Г. Чепурний пропонує вивчення базових методик і технік коучингу, таких як “Три сита Сократа”, “GROW” і “SMART”. Він також пропонує використання методу “Внутрішня гра” для досягнення конкретних особистісних та професійних цілей [63].

Більшість науковці підкреслюють важливість використання питань як основного інструменту в коучингу, але вони пропонують різні техніки та методики для досягнення цілей коучингу. Це підкреслює багатогранність та

гнучкість коучингу як методу розвитку особистості та професійного зростання.

Програми підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, такі як «Коучинг-простір без оцінки» (Г.А Чепурний) та «Педагогічний коучінг», мають за мету познайомити учасників з найбільш ефективними методиками коучингу для покращення продуктивності своєї діяльності та особистого життя [63].

Обидві програми зосереджуються на використанні комунікативних технологій в освітньому процесі, формуванні комунікаційної, мовленнєвої, емоційно-етичної компетентностей, розвитку власних здібностей, формуванні прагнення до самореалізації в професійній діяльності. Однак, програма Чепурного Г.А. акцентує увагу на створенні у здобувачів освіти ситуацій успіху шляхом опанування технології коучингу як технології розкриття потенціалу [63].

Вивчення базових методик технології та моделей коучинга, таких як «Три кита Сократа», «GROW» і «SMART», а також практичні завдання та відкриті коуч-сесії, є важливими складовими цих програм. Програма Чепурного Г.А. також включає в себе метод «Внутрішньої гри» та модель «СТОП» [63].

Програма підготовки майбутніх фахівців зі спеціальностей «Середня освіта (за спеціалізаціями)» і «педагогічний коучинг» передбачає викладання таких освітніх дисциплін за вибіркоким блоком, як: «Педагогічний коучинг», «Тренінгова діяльність в освіті», «Теорія і методика навчання інноваційним коучинговим технологіям», «Коучинг у громадянській освіті» та ін.

Ці програми сприяють якісним змінам в освіті, адаптації СОП до нових умов, підвищують рівень професійної компетентності педагогів, складовою якої є і коучингова компетентність. Вони також сприяють формуванню у педагогів та всіх зацікавлених учасників освітнього процесу професійно важливих особистісних якостей, таких як: критичне мислення, креативність, мобільність, комунікабельність, толерантність, урівноваженість, чуйність,

доброзичливість, прагнення до самопізнання, саморозвитку і самореалізації, саморефлексії та ін.

Таким чином, обидві програми мають спільну мету - підвищення ефективності педагогічної діяльності через використання коучингових технологій, але вони реалізують цю мету через різні методики та підходи.

2.3. Способи реалізації педагогічних умов формування лідерських компетентностей майбутніх учителів у процесі тренерської роботи засобами використання коучинг-технологій

.....

Лідерські компетентності можуть бути сформовані як самостійно, так і під впливом інших людей, таких як викладачі, вчителі, педагоги-тренери, а також однолітки. Молодь може вивчати лідерство через книги, онлайн-курси, вебінари та інші ресурси.

В свою чергу викладачам та тренерам необхідно розвивати свої лідерські компетентності для ефективного керування навчальним процесом, мотивації та надихання студентів. Вони можуть використовувати результати тесту на самовизначення рівня лідерських компетенцій для планування та впровадження стратегій розвитку своїх лідерських навичок, включаючи коучинг-технології.

Створюючи навчальне середовище, яке сприяє розвитку лідерських навичок, викладачі та тренери можуть допомогти молоді краще розуміти та розвивати свої лідерські компетентності. Це включає в себе методики активного слухання, постановки цілей, відкритих запитань та віддзеркалювання для стимулювання саморефлексії, критичного мислення та взаємодії.

Розвиток лідерських компетенцій молоді через коучинг-технології може сприяти їх активній участі в соціокультурному просторі, внесенню вкладу в розвиток своєї спільноти та впливу на соціальні зміни. Доцільно

запропонувати рекомендації для формування лідерських компетенцій при плануванні та впровадженні коучингових технологій.

Для кожної групи учасників освітнього процесу необхідно розробити спеціалізовані заходи чи програми, спрямовані на покращення слабких сторін в аспекті коучингу. Ми пропонуємо наступні рекомендації щодо заходів з удосконалення лідерських компетенцій згідно із специфікою суб'єктів освіти:

1. Для викладачів закладів вищої освіти: програма тренінгів з комунікації та самооцінки, яка включатиме вправи на розвиток навичок активного слухання, впевненості та самоприйняття.

2. Для вчителів закладів загальної середньої освіти: курси з підвищення самооцінки та розвитку ініціативності, які включатимуть вправи на позитивне мислення та виходу з зони комфорту.

3. Для педагогів-тренерів: програма підвищення кваліфікації, спрямована на покращення ініціативності та емоційного контролю, з акцентом на вправи з самоконтролю та відповідальності.

4. Для студентів: навчальні курси з підвищення дисципліни та емпатії, які включатимуть вправи на розвиток самодисципліни та розуміння емоцій інших.

5. Для школярів: програма клубу / школи лідерства та позакласні заходи, спрямовані на покращення емоційного контролю та дисципліни, з акцентом на вправи з самоконтролю та самодисципліни.

У сучасному світі, де освіта відіграє ключову роль у формуванні майбутнього суспільства, важливо зосередитися на розвитку лідерських компетенцій майбутніх учителів. Це особливо важливо в контексті спортивної освіти, де тренерська робота може мати значний вплив на розвиток студентів. Проблема полягає в тому, що, хоча значення лідерства в освіті досліджується, все ж існує недостатній фокус на специфічних педагогічних умовах, які сприяють формуванню лідерських компетенцій через тренерську роботу в спорті. Особливу увагу в контексті нашого

дослідження привертають лідерські компетенції тренерів та спортсменів.

Рекомендації до удосконалення програми спортивної секції з футболу, на основі адаптованих підходів для потреб кожної групи, на нашу думку можуть містити в собі:

1. Для викладачів та тренерів: тренінги з комунікації та самооцінки, які включають вправи на розвиток навичок активного слухання, впевненості та самоприйняття в контексті спортивного середовища. Наприклад, тренери можуть використовувати рольові ігри для вдосконалення своїх комунікативних навичок.

2. Для вчителів фізичної культури: курси з підвищення самооцінки та розвитку ініціативності, які включають вправи на позитивне мислення та виходу з зони комфорту в спортивному контексті. Наприклад, вони можуть використовувати вправи на визначення цілей для підвищення своєї самооцінки.

3. Для педагогів-тренерів та асистентів тренера: покращення ініціативності та емоційного контролю з акцентом на вправи з самоконтролю та відповідальності в спортивному середовищі. Рекомендується виконувати завдання на стрес-менеджмент для покращення свого емоційного контролю.

4. Для студентів /спортсменів: завдання з підвищення дисципліни та емпатії, які включають вправи на розвиток самодисципліни та розуміння емоцій інших в спортивному контексті. Наприклад, вправи на розвиток командного духу для підвищення своєї емпатії.

5. Для школярів / молодих спортсменів: заходи з покращення емоційного контролю та дисципліни, з акцентом на вправи з самоконтролю та самодисципліни в спортивному середовищі. Наприклад, тренування на розвиток витривалості для підвищення своєї дисципліни.

Тренерська робота в спорті - це процес підготовки спортсменів до змагань та інших спортивних заходів. Як стверджує А. Дацко успіх у спорті — це 50/50 роботи тренера та спортсмена, а тренерська робота включає планування та проведення тренувань, розробку стратегій та тактик,

моніторинг прогресу спортсменів, а також психологічну підтримку [16].

Формування лідерських компетентностей є важливим аспектом педагогічної роботи. Особливого значення в умовах динамічних змін, що відбуваються в сучасному суспільно-політичному, економічному, освітньому просторах України, набуває провідна роль ефективних менеджерів, лідерів-професіоналів, здатних до швидкої адаптації до трансформаційних та модернізаційних процесів.

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що педагогічні умови та тренерська робота в спорті відіграють важливу роль у формуванні лідерських компетенцій.

Серед факторів, що впливають на формування лідерських компетенцій педагога, О. Т. Писарчук виокремлює такі: вміння поставити себе на місце іншого; вміння керувати власними ресурсами; вміння керувати власними емоціями; вміння мотивувати співпрацівників; забезпечувати творчий розвиток педагогів; вміння будувати відносини з колегами; сформованість відповідних особистісних якостей; вміння бачити головне; об'єктивність оцінювання результативності роботи; любов до людей; вміння планувати власну роботу; передбачати її результати; керуватися в своїх діях і думках моральними цінностями; вміння спілкуватися з людьми; вміння створювати сприятливий клімат у колективі; вміння вчити та вчитися; знати теоретичні засади управління; знати сучасні технології управління; знати психолого-педагогічні засади управління [44].

Ці аспекти відіграють важливу роль у формуванні лідерських компетенцій, що є важливим елементом професійного розвитку педагогів. Вони також вказують на необхідність інтеграції цих компетенцій у педагогічний процес для підготовки ефективних лідерів.

Особливу роль у формуванні лідерських компетенцій відіграє спорт. Фізична культура і спорт відіграють важливу роль у формуванні базових рис характеру особистості. Дослідження О.В. Городецького виявило взаємозв'язок між фізкультурно-спортивною діяльністю та формуванням

системи ціннісних орієнтацій та гуманістичного світогляду молодого покоління. Педагоги відіграють важливу роль також у формуванні фахових компетенцій студентів вищих навчальних закладів. Це включає розробку відповідних педагогічних стратегій та методів, які сприяють розвитку лідерських компетенцій [13].

Переваги використання коучинг-технологій в освіті висвітлені у наукових дослідженнях І. В. Олійник, О. В. Рудницьких, які звертають увагу на ряд переваг, що полягають у: розвитку особистості, що сприяє розкриттю внутрішнього потенціалу тих, хто навчається у процесі взаємодії; підвищенні ефективності процесу навчання, за допомогою якого його учасники поглиблюють свої знання, підвищують ефективність діяльності, покращують якість життя; розвитку різних видів інтелекту, що працює зі свідомим і підсвідомим, включаючи мисленнєвий інтелект; формування дослідницької компетентності [41,54]. Ці переваги вказують на важливість використання коучинг-технологій у сучасній освіті. Вони також підкреслюють необхідність інтеграції цих технологій у педагогічний процес для підготовки ефективних лідерів.

Способи реалізації педагогічних умов формування лідерських компетенцій через тренерську роботу в позашкільній освіті через тренерську роботу в позашкільній освіті включають ряд ключових аспектів. Одним із методів розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів є застосування тренінгу в їх навчально-практичній діяльності [74]. Для формування лідерських навичок в учнів потрібна підготовка й самого педагога, оскільки в освітньому середовищі школи учні мають бачити приклади лідерства [19]. Беззаперечною є роль учителя у формуванні лідерських навичок. Учитель виховує в учнів моральні цінності й впливає на їхні пріоритети, стимулює пізнавальну діяльність учнів і формує в них позитивні настанови [74].

Педагогічні технології відіграють важливу роль у формуванні управлінських та лідерських компетенцій, що є важливим елементом

професійного розвитку педагогів. Ряд наукоців вказують на необхідність інтеграції цих компетенцій у педагогічний процес для підготовки ефективних лідерів. В позашкільному освітньому процесі використовуються елементи гейміфікації, що підвищує зацікавленість вихованців та їх мотивацію, сприяє емоційній залученості та соціальній взаємодії між однолітками, активізує їх пізнавальну діяльність [9]. Неформальні заняття, такі як технологія розвивального навчання, «перевернутий урок», «кейс»-заняття, інші нетрадиційні форми дають відповідні результати.

Відповідно до аналізу наукових джерел, тренерська робота впливає на формування лідерських компетенцій наступним чином. Як сверджує В. Р. Міляєва, використання традиційних підходів до навчання не спроможне забезпечити ефективний розвиток лідерських компетенцій у студентів, а тому варто застосовувати нестандартні, інноваційні та творчі методи навчання [34].

Виховна робота є ефективним та дієвим засобом для розвитку особистостей студентів, їх лідерських здібностей, якостей та розкриття лідерського потенціалу. Ці аспекти вказують на важливість тренерської роботи у формуванні лідерських компетенцій. Вони також підкреслюють необхідність інтеграції цих компетенцій у педагогічний процес для підготовки ефективних лідерів.

Використання спортивного тренерства для формування лідерських компетенцій у молоді є важливою темою, яка висвітлюється в наукових джерелах. В одному з досліджень А. Реігсе розглядаються добрі лідерські навички, включаючи приклади лідерства та список навичок хорошого лідера. Видатні характеристики талановитих менеджерів, таких як Стів Джобс, Джек Ма та Ілон Маск, які приносять неймовірну користь своєму бізнесу, суспільству та світовій економіці, вказують на важливість лідерських навичок [75].

Інше дослідження пропонує модельні характеристики професійної кваліфікації тренера, його професійні здібності та стилі керівництва. В

структурі підготовленості тренера М. Я. Ярошик розрізняє чотири основні компоненти: *Загально-теоретичну базову підготовленість*, що включає дисципліни навчального плану, які забезпечують оволодіння базовими знаннями, необхідними для формування світогляду, вдосконалення особистості і громадських якостей майбутнього фахівця з олімпійського та професійного спорту. *Спеціально-теоретичну базову підготовленість*: тренер повинен знати, вміти пояснювати та використовувати у своїй практичній діяльності різні аспекти спортивної діяльності, включаючи історію спорту, соціальні функції спорту, методи досліджень спорту, загально-педагогічні принципи навчання і виховання, закономірності, принципи та основні методичні положення підготовки спортсменів, та інше. *Професійно-педагогічну підготовленість*, що включає знання та навички, пов'язані з педагогічною діяльністю, такі як методи навчання, виховання, оцінювання та інше. *Професійно-практична підготовленість*: включає практичні навички та досвід, необхідний для ефективного тренування спортсменів. Ці чотири компоненти разом формують загальну структуру підготовленості тренера [67].

Волкова, Н.П., Наход, С.А., & Крижановська, Г.І. обґрунтовують доцільність проєкту під назвою «Я – лідер», реалізація якого була спрямована на розвиток організаторських, компетентнісних і професійно-управлінських здібностей аспірантів. Проєкт складався з трьох модулів: – організаційно-лідерський (вправа «Обрив»); – компетентнісно-лідерський (дискусійні клуби: «Я готуюся стати викладачем» «Вплив викладача-лідера на аспірантів» та круглих столів «Професіоналізм викладача-лідера», «Професійна компетентність педагога»); – професійно-управлінський (вправи «Одна команда», в основі якого – розбіжність інструкцій). Участь у проєкті дозволяла задіяти у процесі навчання не тільки інтелект, досвід, свідомість аспірантів, а й їх почуття, емоції, вольові якості, сприяла «зануренню» в навчальний матеріал, визначенню особистістю свого емоційно-ціннісного ставлення до нього, підвищенню ефективності

засвоєння, що давало відчуття успіху [8, с.35].

Вчені різних напрямків акцентують увагу на важливості етапності в педагогічному коучингу. Н. П. Краснова вважає, що важливу роль відіграють “ефективні (просувні) питання”, які допомагають досягти істотної зміни у трактуванні проблеми або знайти “точку опори” для її вирішення. Вона також акцентує увагу на етапності в коучингу, де на початку використовуються “розширювальні” запитання для повного виявлення позицій, а потім - “звужувальні” запитання для конкретизації висловлених положень та їх більш детального аналізу [29].

В.В. Сидоренко вважає, що етапність коучингу включає максимізацію потенційних можливостей педагога, переклад природного потенціалу в активний стан, усунення внутрішніх перешкод, а також спонукання, планування, контроль реалізації рішення та оцінку його ефективності. Вона також акцентує увагу на важливості запитань у процесі коучингу [59].

Згідно з Нежинською О.О., Тименко В. М., педагогічний коучинг включає такі етапи: аналіз компетенцій клієнта та цілей, планування ключових чинників успіху та плану розвитку, впровадження плану дій, оцінка прогресу та надання зворотного зв'язку [37].

Згідно з, педагогічний коучинг включає в себе партнерську взаємодію, проектування технологій соціальної взаємодії та поступовий процес розкриття особистісного потенціалу в умовах цифрової трансформації.

О. Москаленко та ін. виокремили етапи проведення коуч-сесій: аналітико-підготовчий етап – етап збору та обробки інформації (тема, підбір реальних ситуацій, розробка завдань для виконання студентами, обговорення питань оперативного зворотнього зв'язку); операційно-дійовий етап – етап обговорення проблемних питань в умовах обраного інтерактиву, практична частина (робота у середовищі програмних додатків), використання цифрових технологій; рефлексивно-результативний етап – етап аналізу виконаної роботи, обговорення результатів практичної діяльності студентів, підведення підсумків коуч-сесії, прийняття рішень [36].

Всі автори підкреслюють важливість етапності в педагогічному коучингу, але акцентують увагу на різних аспектах цього процесу. Наприклад, Н. Краснова і В. Сидоренко зосереджуються на важливості запитань у процесі коучингу, в той час як О. Нежинська, В. Тищенко та О. Москаленко акцентують увагу на різних етапах коучингу. Ці відмінності в підходах відображають різноманітність поглядів на процес педагогічного коучингу та його роль у професійному розвитку педагогів [29, 36, 37, 59]. С. Кучер пропонує організацію системи консультаційної роботи в закладах освіти на основі коучингового підходу [30].

Проведені дослідження підкреслюють важливість ролі тренера у формуванні лідерських компетенцій молоді. Тренери мають унікальну можливість впливати на розвиток молодих людей, не тільки в спортивному контексті, але й у контексті розвитку лідерських навичок. Через свою роботу тренери можуть виховувати в школярів важливі лідерські якості, такі як відповідальність, впевненість, вміння працювати в команді та вирішувати конфлікти.

Висновки до другого розділу

В умовах стрімкого розвитку суспільства, науки і техніки виникає потреба у кваліфікованих, цілеспрямованих, ерудованих та ефективних фахівцях-лідерах, які мають добре розвинені організаторські здібності, внутрішні прагнення до соціальної активності, готові до тривалої та напруженої роботи заради створення сприятливих умов для подальшого розвитку, а також здатні об'єднати навколо себе людей для досягнення поставлених цілей.

Як засвідчують численні праці дослідників педагогіки, використання традиційних підходів до навчання не спроможне забезпечити ефективний розвиток лідерських компетенцій у студентів, а тому варто застосовувати нестандартні, інноваційні та творчі методи навчання. В описі професійних компетентностей тренера нами було взято за основу структуру, розроблену М. Я. Ярошик, в якій професійно-практична підготовленість включає практичні навички та досвід, необхідний для ефективного тренування спортсменів. На нашу думку, саме професійно-практичній готовності педагога-тренера сприяє використання коучингових технологій.

Рекомендації щодо подальшого використання коучинг-технологій для підвищення ефективності лідерства тренерів у спортивній освіті включають: *підвищення кваліфікації тренерів* - повинні постійно підвищувати свою кваліфікацію, щоб краще розуміти, як виховувати лідерські якості у своїх спортсменів; *використання різних стилів керівництва* - повинні використовувати різні стилі керівництва, щоб відповідати різним потребам своїх спортсменів; *залучення спортсменів до процесу прийняття рішень* - повинні залучати своїх спортсменів до процесу прийняття рішень, щоб розвивати їхні навички критичного мислення та відповідальності; *створення безпечного та підтримуючого середовища* - повинні створювати безпечне та підтримуюче середовище, де спортсмени можуть вільно висловлювати свої думки та ідеї.

ВИСНОВКИ

Реалізація мети та завдань дослідження формування лідерських компетентностей молоді засобами коучинг-технологій дозволили дійти наступних висновків.

1. Аналіз питання лідерства в теорії та практиці вітчизняної педагогічної освіти виявив важливість ролі тренера у формуванні лідерських компетенцій у школярів. Тренери мають унікальну можливість впливати на розвиток молодих людей, не тільки в спортивному контексті, але й у контексті розвитку лідерських навичок. Через свою роботу тренери можуть виховувати в школярів важливі лідерські якості, такі як відповідальність, впевненість, вміння працювати в команді та вирішувати конфлікти.

2. З'ясовано сутність ключових понять дослідження. Поняття «лідерство» розглядають як процес організації міжособистісних стосунків у групі, а лідер – суб'єкт управління цим процесом.

Лідерські компетентності – це якості і характеристики, притаманні лідеру, серед яких цілісність, гнучкість, схильність до рефлексій, інноваційність, творча активність, самоменеджмент, емоційний інтелект та стресостійкість, керівництво співтовариством і вміння співпрацювати, почуття гумору та оптимізм, багатогранність мислення та інтелектуальна багатоплановість, суб'єктність і вчинковість, самоменеджмент та інтелект; міжособистісна комунікація і вплив; презентація і управління враженням; володіння управлінськими інструментами. Одним із таких ефективних інструментів вважаємо коучинг-технологію.

На основі аналізу наукових джерел встановлено, що коучинг може бути охарактеризований як процес (допомоги людині в покращенні ефективності її діяльності), і як засіб (наближення людини до своїх найкращих результатів через розуміння своєї ролі і завдань), і як технологію тренерського наставництва (через розвиток наявних здібностей в досягненні нових цілей).

3. Для вивчення сформованості лідерських компетентностей молоді у закладах освіти було проведено опитування молоді віком від 18 до 25 років, які представляють різні соціокультурні середовища. Результати виявили, що молодь найбільше цінує такі аспекти як лідерство, як вплив, самооцінка та комунікація, відображаючи їх бажання бути впливовими, впевненими та ефективними комунікаторами в своїх соціокультурних просторах. Такі аспекти лідерства, такі як емпатія, дисципліна та стресостійкість, не були належно враховані молоддю.

Враховуючи контекст та специфіку дослідження та спираючись на аналіз уявлень молоді, ми пропонуємо взяти до опитування різні групи набувачів лідерських компетентностей. Нами обрано шість груп для опитування по 20 представників в кожній: викладачі, вчителі, педагогічні тренери, студенти і школярі. Дані отримані з опитування були оброблені і враховані при плануванні та впровадженні навчальних стратегій.

4. Виявлено та обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських компетентностей молоді у фаховій підготовці молоді педагогічних навчальних закладів: розробка програми коучингу; навчання тренерів; використання різних видів коучингу (персональний коучинг, груповий коучинг, коучинг команди тощо); підтримка відкритого діалогу; оцінка та корекція проведених заходів.

5. Запропоновано рекомендації щодо подальшого використання коучинг-технологій для підвищення ефективності лідерства в спортивній освіті містять в собі ідеї щодо організаційно-педагогічних заходів для кожної групи учасників освітнього процесу: педагогів-тренерів та молоді у спортивній освіті та викладачів і студентів у вищій освіті. Рекомендується проведення тренінгів з лідерства, залучення молоді до прийняття рішень, впровадження лідерських освітніх програм, участь молоді в неурядових організаціях, в соціальних проектах у закладах освіти або за його межами, волонтерстві, додаткових стажуваннях готує молодь до молодіжного лідерства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену «Лідерської якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. Запоріжжя : Класичний приватний ун-т, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.*
2. Антонюк О. Використання освітнього коучингу для зменшення навчального стресу та посилення академічної мотивації студентів під час війни: теоретичний аспект. *Український Педагогічний журнал. 2022. № 3. С. 44–54. URL: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-3-44-54> (дата звернення: 21.10.2023).*
3. Бейтс Боб. Маленька книжка великих коучингових моделей. 76 способів допомогти менеджерам максимально ефективно використовувати людський ресурс. Пер. з англ. В. Омеляненко. Харків : Вид-во «Ранок» : Фабула, 2019. 272 с.
4. Білик О. В. Формування лідерських якостей у майбутніх учителів початкових класів як педагогічна проблема / О. В. Білик, Л. А. Беспалько, А. В. Алмаші-Копин // *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2021. – № 79(1). – С. 17. – URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.79.1.3> (дата звернення: 20.01.2023).*
5. Борова Т. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія. Харків : СМІТ, 2011. 381 с.
6. Васянович Г. Герменевтико-культурні засади формування харизматичного лідера-педагога *Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об'єкту. Теорія і практика управління соціальними системами. 2023. № 3. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/8863> (дата звернення: 05.02.2023).*

7. Вікіпедія – вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B3> (дата звернення: 12.01.2023).
8. Волкова Н. П., Наход С. А., Крижановська Г. І. До питання про лідерські якості викладача закладу вищої освіти та шляхи їх розвитку в умовах аспірантури. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2019. № 2(18). С. 30–37.
9. Ворона Л. І. Розвиток позашкільної освіти в Україні: огляд наукових джерел Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. 2020. № 73(1). С. 23–26. URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.73-1.3> (дата звернення: 11.03.2023).
10. Голіяд І., Чернова Т. Коучингові технології в освіті: теоретично-практичні аспекти і наукові підходи *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2017. Вип. 17. С. 255–261. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2017_17_37 (дата звернення: 23.06.2023).
11. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/324272272.pdf> (дата звернення: 15.11.2023).
12. Голоवेशко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищому навчальному закладі URL: <https://library.vspu.net/handle/123456789/5189?show=full> (дата звернення: 21.10.2023).
13. Городецький О. В. Роль фізичної культури і спорту у формуванні базових рис характеру особистості. *Вісник Запорізького національного університету*. 2012. № 2(8). С. 40–43. URL: <https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2012/FViS-2012-2/039-43.pdf> (дата звернення: 26.10.2023).
14. Гура Тетяна. Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об'єкту. *Теорія і*

практика управління соціальними системами. 2023. № 1. URL: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2023.1.07> (дата звернення: 21.09.2023).

15. Данилевич Н., Кохан М., Сновидович І. Розвиток лідерських компетентностей у студентів закладів вищої освіти. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*. 2019. № 57. С. 245–261.

16. Дацко А. Успіх у спорті — це 50/50 роботи тренера та спортсмена. *Українська правда*. 2021. 12 лютого. URL: <https://life.pravda.com.ua/projects/trener-1/2021/02/12/243882/> (дата звернення: 25.12.2022).

17. Демченко О. П., Казьмірчук Н. С., Комарівська Н. О. Лідерство в структурі соціальної обдарованості *Освітнє лідерство від теорії до практики : монографія* / за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка, ел. вид-ння. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. С. 94–102.

18. Денисова А., Харагірло В. Школа педагогічного коучингу як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів у системі безперервної професійної освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. № 37(1). URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/37-1-43> (дата звернення: 21.10.2023).

19. Єрмак Т. Готовність вчителів до формування лідерських навичок учнів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. № (28)1. С. 252–256. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.1/28.208592> (дата звернення: 21.10.2023).

20. Єфімова О., Жицька С. Коучинг як складова особистісно-орієнтованого навчання у професійній підготовці студентів вищих навчальних закладів. *Науковий огляд*. 2017. № 4 (36). С. 103–112.

21. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник / Кокун О.М. та ін, – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с. ISBN.

22. Зеленов Є. А. Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2017. № 5. С. 70–78.

23. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів *Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. пр. (Серія «Педагогічні науки»)*. Полтава, 2018. Вип. 21. С. 90–95.
24. Ковальчук Т. О. Використання технологій та інструментів коучингу в освітньому процесі : методичний посібник. Житомир : О. О. Євенок, 2021. – 314 с.
25. Кожевников В. Поняття “компетентність” у педагогіці Освіта.UA. 2008. URL: <https://osvita.ua/school/method/1964/> (дата звернення: 21.10.2023).
26. Кокун О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 4(29). С. 170–174.
27. Коломієць А., Коломієць Л. Психолого-педагогічні засади розвитку лідерських якостей учителів в освітньому середовищі початкової школи *Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society*. 2019. № 1. С. 91–106.
28. Костира І. В., Юдіна А. Г. Формування емоційного інтелекту як необхідна складова професійної підготовки конкурентоспроможного фахівця-лідера Харків, Україна. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/63147> (дата звернення: 21.10.2023).
29. Краснова Н. П. Коучинг у діяльності викладача закладу вищої освіти: специфіка, інструменти, труднощі сприйняття та використання *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2023. № 1(355). С. 32–42.
30. Кучер С. Л. Систематизація консультаційного середовища закладу професійної освіти на основі технології педагогічного коучингу *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*. 2023. Вип. 15 (29). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-15\(29\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0255-15(29)-10) (дата звернення: 21.10.2023).

31. Логвись О. Дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 2(70). С. 192–200.

32. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 2009. 22 с.

33. Марущак О. М. Поняття компетентності у педагогічній діяльності. *Креативна педагогіка*. 2016. № 11. С. 97–108.

34. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів *Вісник Національної Державної прикордонної служби України*. 2014. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_1_10.pdf (дата звернення: 21.10.2023).

35. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2017. № 8(1). С. 80–90. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_1_10.pdf (дата звернення: 21.10.2023).

36. Москаленко О., Петренко Л. Педагогічний коучинг як технологія формування цифрової компетентності майбутніх учителів математики *Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка*. 2020. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/18769/1/MOSKALENKO.pdf> (дата звернення: 21.10.2023).

37. Нежинська О. О., Тименко В. М. Коучинг як технологія розвитку лідерства у сфері освіти. *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»*. 2017. № 2 (додаток 1). С. 65–68.

38. Нежинська О. Основи коучингу : навч. посіб. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
39. Нестуля С. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. Монографія. Полтава : ПУЕТ, 2019. С. 799.
40. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202016/12/05/konczepczyia.pdf> (дата звернення: 21.10.2023).
41. Олійник І. В. Використання коучинг-технології у процесі формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки»*. 2019. № 2 (додаток 1). С. 158. URL: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2019-1-17-20> (дата звернення: 21.10.2023).
42. Пантюк Т., Миськів І. Лідерство в освіті як суспільно-педагогічна детермінанта. *Університети і лідерство*. 2015. № 1. С. 41–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2015_1_10 (дата звернення: 21.10.2023).
43. Петренко О. Педагогічний коучинг у діяльності вчителя в контексті реалізації Концепції «Нова українська школа». *Нова педагогічна думка*. 2018. № 1 (93). С. 62–66.
44. Писарчук О. Т. Формування лідерських компетентностей як іміджевих характеристик вихователя у процесі самоаналітичної діяльності. *Парадигмальна модель керівника сфери освіти у контексті євроінтеграційних процесів* : матеріали Міжнародного форуму управлінської діяльності (18-19 травня 2019 року, м. Тернопіль) / редкол.: В. П. Кравець, С. Т. Вихор, О. Т. Винничук [та ін.] ; відпов. за вип. О. С. Боднар, Г. М. Мешко. Тернопіль : Крок, 2019. С. 136–140.
45. Про вищу освіту : Закон України від 05.09.2016 р. № 2145-VIII. *Голос України*. 2016. 27 верес. (№ 178-179). С. 10–22.

46. Про освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 28.09.2018. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 15.07.2023).

47. Радіонов В. А., Корніяка О. В. Козацький двобій: Навчальна програма для дитячо-юнацьких спортивних шкіл / В. А. Радіонов, О. В. Корніяка ; Міністерство молоді та спорту України, Республіканський науково-методичний кабінет, Українська спортивна федерація «Козацький двобій». URL: <https://1l.innk/0dxeL> (дата звернення: 02.09.2023).

48. Радкевич В., Бородієнко О. Коучинг як інноваційна педагогічна технологія. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309183.pdf> (дата звернення: 11.01.2023).

49. Радчук Г. К., Логвись О. Я. Лідерські якості в цілісній структурі особистості педагога. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. URL: <http://orcid.org/0000-0002-1886-4179> (дата звернення: 20.09.2023).

50. Романова С. М. Коучинг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2010. № 3. С. 83–87. URL: <http://ecobio.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/viewFile/2145/2136> (дата звернення: 06.09.2023).

51. Романовский О. Г., Квасник О. В., Шаполова В. В. Трьохвекторна структура поняття лідерство. *Між. науково-практ.* Алмати. 2016. Том II. С. 73–77.

52. Романовський О. Г., Жушма Т. В. Лідерські якості майбутніх психологів та викладачів закладів вищої освіти в сучасному світі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020.

53. Рубенштейн Д. Бути лідером. Мудрість від тих, хто змінив правила гри. Київ : Лабораторія, 2021. 448 с.

54. Рудницьких О. Коучинг як інтерактивна технологія в освіті Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія : “Педагогіка і психологія”. Педагогічні науки. 2014. № 2(8). С. 173–176.
55. Савчук Б., Білавич Г. Феномен коучингу в зарубіжному дискурсі *Нова педагогічна думка*. 2020. № 2 (102). С. 7–11.
56. Сарнавська Л. Діалектична єдність коучингу та цифрових технологій як запорука якісного навчання (на прикладі ВСП «Київський фаховий коледж міського господарства Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського») URL: <https://uej.undip.org.ua/index.php/journal/article/view/668/685> (дата звернення: 21.11.2023).
57. Семеній Н. Лідерські якості майбутніх учителів початкової школи: теоретико-практичний дискурс *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2022. № 14. С. 81–91.
58. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. ІваноФранківськ : «Лілея НВ», 2015. 296 с.
59. Сидоренко В. В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти». Донецьк : Витоки, 2014. 63 с.
60. Сновидович Г. Формування молодих лідерів: вимога часу та необхідна компетентність майбутнього. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт.кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка, ел. вид-ння. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. С. 87–104.
61. Татенко В. О. ЛІДЕР XXI / LIDER XXI. Соціально-психологічні студії. Київ : Видавничий дім “КОРПОРАЦІЯ”, 2004. С. 182–198.
62. Фарина А. С., Єрко Г. І., Галан О. М., Ковальчук І. Л., Казмірчук О. А., Курчаба О. Є. Педагогічний коучинг в сучасному освітньому закладі / А. С. Фарина, Г. І. Єрко, О. М. Галан, І. Л. Ковальчук, О. А. Казмірчук, О. Є. Курчаба // Всеукраїнський науково-практичний журнал «Директор школи,

лицею, гімназії». 2019. № 20(6). URL: <https://director.npu.edu.ua/index.php/dslg/article/view/260> (дата звернення: 21.11.2023).

63. Чепурний Г. А. Програма підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників «Коучинг-простір без оцінки». URL: <https://nlu.edu.ua/uni/programa-pidvyshhennya-kvalifikacziyi-naukovo-pedagogichnyh-ta-pedagogichnyh-pracziivnykiv/> (дата звернення: 06.10.2023).

64. Черненко-Дибба А. Коучинг як інструмент розвитку лідера, команди, бізнесу LeadershipandExcellence, Executive MBA, ExecutiveandLeadershipCoach. 2023. 31 липня. URL: <https://blog.liga.net/user/achernenko-Dyba/article/50995> (дата звернення: 20.08.2023).

65. Чернова Т. Ю., Голяд І. С., Тіщук О. А. Педагогічний коучинг : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Д. Е. Кільдерова. Київ, 2016. 166 с.

66. Шевчук С. Коучинг як метод навчання студентів у контексті реформування вищої освіти України. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Серія: Педагогіка.* 2016. Т. 269, вип. 257. С. 62–65.

67. Ярошик М. Я. Теорія і методика фізичного виховання як наукова та навчальна дисципліна. Фізичне виховання як соціальне явище та педагогічний процес. Система фізичного виховання. Львівський державний університет фізичної культури. URL: <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/5029/1/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F%201.pdf> (дата звернення: 20.09.2023).

68. Akimova, T. (2021). Formation of youth leadership qualities as a necessary condition for the development of the state. *Public Administration and Regional Development*, (14), 850-868. <https://doi.org/10.34132/pard2021.14.02>

69. Downey M. *Effective modern coaching : The principles and art of successful busness coaching* / M. Downey. – LID Publish Ltd, 2014. – 240 s.

70. Golvi U. Timoti Rabota kak vnutrennya igra: Fokus, obuchenie, udovolstvie i mobilnost na rabochem meste M. : Alpina Biznes Buks, 2005. 252 s.
71. Metcalf M. Top Leadership Skills for the Future / M. Metcalf // Innovative Leadership Institute. – 2018. – February 7. – URL: Voice America “Innovative Leaders Driving Thriving Organizations” on May 16, 2017: Seven Characteristics of Leadership 2020: A CEO Story (дата звернення: 20.09.2023).
72. Ovcharenko S. H. Neformalna osvita – neobkhidnyi element suchasnoi osvitnoi systemy [Non-formal education is a necessary element of the modern educational system] / S. H. Ovcharenko. – URL: http://dialog.lviv.ua/files/champions_fi - nal_ conference.pdf (дата звернення: 21.10.2023).
73. Parslou É. Kouchynh v obuchenyy. Praktycheskyemetody y tekhniky[Coaching in training. Practical methods and techniques] / É. Parslou, M. Réy. – SPb. : Pyter, 2003. – 204 s. – (Seryya «Praktycheskaya psykholohyya»)
74. Pavlyuk O. D. Psychological and Pedagogical Training as a Method of the Leadership Qualities Development of Students of Professional (Vocational) Educational Establishments. *Science Review*. 2019. 5(22). DOI: 10.31435/rsglobal_sr/30062019/6545
75. Peirce A. Steve Jobs and Elon Musk Are Great Leaders Because They Have These 2 Opposite Traits. *Lifhack*. 2017. URL: <https://www.lifhack.org/598699/the-counterintuitive-traits-of-steve-jobs-and-elon-musk-that-make-them-the-greatest-leaders> (дата звернення: 28.10.2023).
76. Shestakova T. Osoblyvosti vprovadzhennia kouchinhu v pidhotovtsi vchyteliv pochatkovykh klasiv [Features of the introduction of coaching in the training of primary school teachers] / T. Shestakova // Naukovyi visnyk MNU imeni V. O. Sukhomlynskoho. Pedagogichni nauky. – 2019. – 67. – S. 251–257.
77. Wehmeyer M. L., Agran M., Hughes C. Teaching self-determination to students with disabilities: Basic skills for successful transition / M. L. Wehmeyer, M. Agran, C. Hughes. – P.H. Brookes Publishing Company, 1998.
78. Whitmore J. Coaching For Performance. The USA : Nicholas Brealey Publishing, 2007. – 180 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика сформованості лідерської компетентності

Текст опитувальника

Таблиця 1

№	Питання	Варіанти відповіді	
		а) так	б) ні
1.	Чи часто вибуваєте у центрі уваги оточуючих?		
2.	Чи вважаєте ви, що багато людей, які вас оточують, займають вище становище, ніж ви?		
3.	Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати свою думку, навіть коли це необхідно?		
4.	Коли ви були дитиною, чи вам подобалося бути лідером серед однолітків?		
5.	Чи ви відчуваєте задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?		
6.	Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною?		
7.	Чи згодні ви із твердженням: «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?		
8.	Чи ви відчуваєте нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?		
9.	Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми?		
10.	Чи ви відчуваєте задоволення, коли бачите, що оточуючі побуюються вас?		
11.	Чи намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?		
12.	Чи вважаєте ви, щосправляете на людей велике (імпазантне) враження?		
13.	Чи вважаєте ви себе мрійником?		
14.	Чи губитеся ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?		
15.	Чи траплялося вам з особистої ініціативи займатися організацією робітників, спортивних та інших команд та колективів?		

16.	Чи намагаєтеся ви уникати гострих дискусій?		
17.	Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владою вашого батька?		
18.	Чи вмієте ви у дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з вами не згоден?		
19.	Чи вважаєте ви себе людиною, яка впливає на інших?		
20.	Чи може невдача у прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?		
21.	Хто, на ваш погляд, справжній лідер?		
22.	Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і гідно цінити людей?		
23.	Чи шануєте ви дисципліну?		
24.	Чи часто у вас складається враження, що інші зловживають вами?		
25.	Чи підпорядковуєте ви свої інтереси та поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?		
26.	Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу?		
27.	Чи вважаєте ви свої організаторські здібності добрими?		
28.	Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?		
29.	Чи зумієте ви перервати надто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?		
30.	Чи погоджуєтесь ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?		
31.	Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи на зустріч з важливими і відомими людьми?		
32.	Чи часто ви зустрічали людей з сильнішою волею, ніж ваша?		

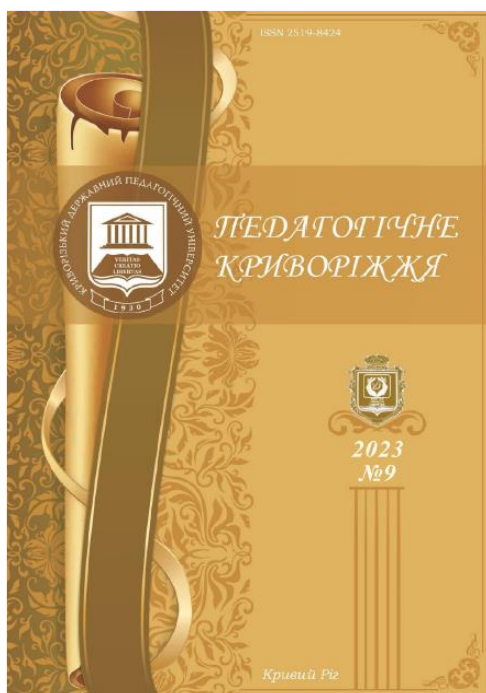
Додаток Б

**Середній відсоток позитивних відповідей для кожного аспекту лідерства
для опитуваної молоді**

Таблиця 2

№	Питання	%	Аспекти лідерства
1.	Чи часто ви буваєте у центрі уваги оточуючих?	70 %	Вплив
2.	Чи вважаєте ви, що багато людей, які вас оточують, займають вище становище, ніж ви?	30 %	Самооцінка
3.	Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати свою думку, навіть коли це необхідно?	20 %	Впевненість
4.	Коли ви були дитиною, чи вам подобалося бути лідером серед однолітків?	80 %	Ініціативність
5.	Чи ви відчуваєте задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?	85 %	Переконливість
6.	Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною?	15 %	Рішучість
7.	Чи згодні ви із твердженням: «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?	75 %	Відповідальність
8.	Чи ви відчуваєте нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?	40 %	Самостійність
9.	Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми?	40 %	Емоційний контроль
10.	Чи ви відчуваєте задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються вас?	25 %	Вплив
11.	Чи намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?	65 %	Лідерство
12.	Чи вважаєте ви, що справляєте на людей велике (імпазантне) враження?	70 %	Вплив
13.	Чи вважаєте ви себе мрійником?	50 %	Креативність
14.	Чи губитесь ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?	30 %	Комунікація
15.	Чи траплялося вам з особистої ініціативи	75	Ініціативність

	займатися організацією робітників, спортивних та інших команд та колективів?	%	
16.	Чи намагаєтеся ви уникати гострих дискусій?	35 %	Комунікація
17.	Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владою вашого батька?	60 %	Вплив
18.	Чи вмієте ви у дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з вами не згоден?	75 %	Переконливість
19.	Чи вважаєте ви себе людиною, яка впливає на інших?	80 %	Вплив
20.	Чи може невдача у прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?	25 %	Рішучість
21.	Хто, на ваш погляд, справжній лідер?	70 %	Самооцінка
22.	Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і гідно оцінити людей?	85 %	Емпатія
23.	Чи шануєте ви дисципліну?	90 %	Дисципліна
24.	Чи часто у вас складається враження, що інші зловживають вами?	30 %	Самооцінка
25.	Чи підпорядковуєте ви свої інтереси та поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?	65 %	Відповідальність
26.	Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу?	40 %	Стресостійкість
27.	Чи вважаєте ви свої організаторські здібності добрими?	75 %	Організаційні здібності
28.	Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?	70 %	Стресостійкість
29.	Чи зумієте ви перервати надто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?	80 %	Комунікація
30.	Чи погоджуєтесь ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?	50 %	Самооцінка
31.	Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи на зустріч з важливими і відомими людьми?	45 %	Впевненість
32.	Чи часто ви зустрічали людей з сильнішою волею, ніж ваша?	35 %	Самооцінка



Педагогічне Криворіжжя
2023, № 9

ISSN 2519-8424

КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПЕДАГОГІЧНЕ КРИВОРІЗЖЯ
педагогічний альманах

Засновано 2015 р.

Випуск № 9

Кривий Ріг
2023

Педагогічне Криворіжжя
2023, № 9

Боднар Д. Р. Формування здорового способу життя та попередження шкідливих звичок у майбутніх вчителів фізичної культури.....	83
Большакина О. В. Методика виробництва кераміки у праці українських майстрів першої половини ХХ століття.....	85
Бугаєва В. В. Створення і забезпечення інклюзивного освітнього середовища в умовах дистанційного навчання.....	87
Волощук І. А. Перехід неформальної освіти для здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану.....	88
Жук В. С. Фізкультурно-оздоровча робота, як важливий напрямок роботи вчителя фізичної культури основної школи.....	89
Зюнда О. І. Особливості перекладу термінів науково-технічного стилю українською мовою.....	91
Коваленко-Соробіна С. Г. Сутність та структура поняття «естетична культура» особистості.....	92
Коржак Д. В. Педагогіка майбутнього вчителя фізичної культури до тренерської діяльності у закладах позашкільної освіти.....	94
Левченко Т. С. Розвиток пізнавальних здібностей у дітей з тяжкими порушеннями мовлення.....	95
Мельник О. О. Взаємозв'язок трудового і фізичного виховання.....	96
Муравська Д. І. Микола Жибовський – талановитий викладач мистецтва Криворіжжя.....	98
Нісінський А. Ю. Формування лідерських компетентностей молоді в процесі занять спортом.....	99
Попова В. Компетентісний потенціал занять фізичною культурою у контексті здоров'я/збережувальної освітньої галузі у школі.....	100
Прудко С. Г. Здоров'я/збережувальна діяльність вчителя фізичної культури.....	101
Хмаренко М. І. Формування здорового способу життя молоді як педагогічна проблема.....	102
Чушлюк О. О., Шершина С. М. До питання про доцільність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти.....	103
Щебатюк Н. О. Розвиток творчої уяви учнів загальної арт-педагогіки.....	105
Бессалова І. М. Міжкультурна компетентність учнів основної школи та особливості її формування у процесі навчання іноземної мови.....	106
Величко В. Щодо проблеми формування ціннісних орієнтирів здорового способу життя майбутніх педагогів в умовах системи вищої освіти.....	108
Гуров А. О. Щодо проблеми професійно-особистісного становлення майбутнього вчителя фізичної культури у системі вищої педагогічної освіти.....	109
Шеніца Д. С. Стратегії забезпечення якості освіти в умовах дистанційного навчання.....	110
Бушницька І. В. Професійне виховання вчителя як об'єкт вітчизняних науково-педагогічних досліджень.....	111
Лобельська В. Ю. Технології навчання: окреслення провідних підходів.....	113
Герінов О. М. Вітчизняний педагогічний дискурс про вплив глобалізованого суспільства до вчителів.....	114

можливості для розвитку особистості учня». І саме на
прикладі М. Жовтоського можна побачити висхідний

точкою є вислів відомого педагога.

Література

1. Вербицак криворізьких талантів: Каталог. Кривий Ріг, 2000. 2. Митці Тернівського району: до 30-річчя Тернівського району м. Кривого Розу. Кривий Ріг, 1999. 16 с.

Нікіцький А. Ю.

магістрант КДПУ,

науковий керівник – д-ра. пед. наук, доцентка Кучер С. Л.,
м. Кривий Ріг

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МОЛОДІ В ПРОЦЕСІ ЗАНЯТЬ СПОРТОМ

Проблема формування однієї з важливих ключових навичок – лідерства – розглянута в статті з точки зору занять спортом. З одного боку, заняття спортом надають умови для формування лідерських компетентностей, а з іншого – для конфліктів і травматичного досвіду, що негативно відображається на розвитку особистості.

Ключові слова: лідерські компетентності, заняття спортом, педагогічний coaching.

The problem of forming one of the important key skills – leadership – is considered in the article from the point of view of sports. On the one hand, playing sports provides conditions for the formation of leadership competencies, and on the other hand, for conflicts and traumatic experiences, which negatively affect the development of the personality.

Keywords: leadership competencies, sports, coaching.

Формування лідерських компетентностей молоді під час занять фізичною культурою і спортом – це актуальна проблема сьогодення. Дослідження показують, що заняття фізичною культурою та спортом можуть сприяти формуванню лідерських якостей у молоді. Успішні спортсмени є прикладом для наслідування для молоді, що може допомогти їм розвинути лідерські якості. Формування лідерських компетентностей у молоді може бути досягнуто за допомогою різних методів, включаючи взаємодію з тренером, спілкування з командою, стимулювання творчості та самовираження. Таким чином, заняття фізичною культурою та спортом може стати потужним інструментом у формуванні лідерських компетентностей у молоді.

У своєму дослідженні Ж. А. Мару, Р. Дж. Валераки та інші розглядають, як страсть до тренерської роботи впливає на лідерські якості тренера. Дослідження було проведене з допомогою опитування більше ніж 200 тренерів в Канаді, які тренували команди в різних спортивних дисциплінах. У результаті дослідження було встановлено, що страсть до тренерської роботи сприяє розвитку лідерських якостей тренера, таких як визнання, мотивація та довіра. Крім того, пристрасть до тренерської роботи також пов'язана зі здатністю

тренера до адаптації до різних ситуацій та змін. В статті згадується про важливість цих якостей для покращення якості тренерської роботи в спортивних командах [1].

Одним із важливих сьогоденних методів роботи з молоддю в процесі занять спортом є coaching. Основною метою coaching є взаємодія «розвиток потенціалу людей і команд, задля досягнення амальгійно угоджених цілей та докорітної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості» [2, с. 5]. Застосування в технологію coaching, можливо переконалися, що має багато ефективних інструментів для формування лідерських компетентностей молоді людини, серед яких поліпшення продуктивності діяльності, поліпшення взаємодійності у колективі, зростає особиста ефективність та швидкість просування до мети, висока еластичність і адаптивність до змін [2, с. 20].

Отже, саме поняття «лідерські компетентності», або «лідерство» та його суттєво плурументальна з точки зору освіти відрізняється від розуміння в менеджменті. Навч лідерство (як ключова навичка) розглядається як спроможність особистості провадити в команді та досягати мети.

Література

1. Maruan G. A., Valleraud R. J., Roussseau F. L., Ratelle C. F., & Fournisher P. J. (2005). Passion and leadership in coaching: A look at their relationship. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 27(3), 35–52. 2. Неживська О. О. Основи coaching: навч. посіб. Київ, Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с. 3. Сергеева Л. М., Кодрятська В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посіб. Івано-Франківськ: «Лілея_НВ», 2015. 296 с.



НЕПЕРЕРВНА ОСВІТА У КОНТЕСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН: ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ КОНТРАВЕРСІЙНОСТІ

сертифікат
засвідчує, що

А.Ю. НІКІЦЬКИЙ

25 травня 2023 року взяв участь у роботі науково-практичного семінару КДПУ "Неперервна освіта у контексті глобалізаційних змін: Шляхи подолання контраверсійності" (6 годин - 0,2 кредита)

ПРОРЕКТОР З НАУКОВОЇ РОБОТИ
КРИВОРІЗЬКОГО ДЕРЖАВНОГО
ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
В.Гаманюк

