

УДК 371.134

ОКСАНА САГАЧ, доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, корекційної освіти та менеджменту, Чернігівський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського
ORCID ID 0000-0002-4504-3405
oksmos78@ukr.net

ЛЮДМИЛА ІВАНЕНКО, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки корекційної освіти та менеджменту, Чернігівський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського
ivanenko_ludmila@meta.ua

КОУЧИНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА

OKSANA SAHACH, Doctor of pedagogics, associate professor of the department of the correctional education pedagogy and management, Chernihiv Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education of K. D. Ushynskiy
LIUDMYLA IVANENKO, Candidate of pedagogics associate professor of the department of the correctional education pedagogy and management, Chernihiv Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education of K. D. Ushynskiy

COACHING AS A TECHNOLOGY OF CONTINUOUS PROFESSIONAL GROWTH OF A TEACHER

У матеріалі проаналізовано актуальність упровадження технології коучингу у процес неперервного професійного зростання вчителів. Визначено, що коучинг створює умови для формування особистості, котра здатна до реалізації власних потенціальних можливостей, самостійного прийняття відповідальних рішень. Головна мета коучингу полягає у підвищенні результативності. Доведено, що технологія коучингу дозволяє створити новий підхід щодо самого процесу професійного розвитку вчителів, внести в нього інтерактивні елементи та оновити зміст, підвищити мотивацію і відповідальність за результат, а отже, є актуальною щодо впровадження у процес професійного зростання вчителів.

Ключові слова: коучинг-технології, педагогічний коучинг, модель Smart, модель Growr, коуч-сесія.

Summary. The presented material presents and analyzes the relevance of

the introduction of coaching technology in the process of continuous professional growth of teachers. It was determined that coaching creates conditions for the formation of a personality capable of realizing one's own potential, making responsible decisions independently. The main goal of coaching is to increase performance. It is proven that the coaching technology allows to create a new approach to the process of professional development of teachers, to introduce interactive elements into it and update the content, to increase motivation and responsibility for the result, and therefore it is relevant for its implementation in the process of professional growth of teachers.

Key words: coaching technologies, pedagogical coaching, Smart model, Growr model, coaching session.

Мета: дослідити актуальність упровадження технології коучингу у процес неперервного професійного зростання вчителів.

Постановка проблеми в загально-

му вигляді. Для вітчизняної системи освіти характерними є оновлення й упровадження інновацій. Інноваційні перетворення вимагають від педагога швидкої адаптації та реалізації в сучасних умовах, готовності до оволодіння новими технологіями, а отже, неперервного професійного зростання, спрямованого на розкриття фахового потенціалу, розвитку професійно важливих якостей, а саме комунікативних, мотиваційних, рефлексивних, навчальних, інтелектуальних.

Професійне зростання педагога призводить до досягнення вершин професіоналізму, набуття високого рівня професійної майстерності. Неперервне професійне зростання педагогічних працівників є процесом неперервного поглиблення ними власних знань, удосконалення умінь та навичок, формування професійних цінностей, кількісних і якісних перетворень в особистісній та професійній сферах. У фаховому зростанні педагог має бути здатним реалізовувати творчий підхід до власної діяльності, що має будуватися на досвід вітчиз-

няної й зарубіжної педагогіки, але використовувати інноваційні підходи. Складовими професійного зростання особистості педагога є мотиваційний, діяльнісний, рефлексивний компоненти, які спрямовані на його розвиток як професіонала (Сагач, 2021).

Однією із технологій направлених на активізацію професійного зростання педагога є коучинг. Технологія коучингу дозволяє підвищити особистісну мотивацію щодо здійснення професійної діяльності та професійного розвитку на основі покращення динаміки останнього та розкриття внутрішнього потенціалу, з метою забезпечення якості освіти в сучасних умовах.

Аналіз досліджень та публікацій.

Проблематика упровадження коучинг-технологій в освіті досліджується як зарубіжними, так і українськими науковцями. Серед перших, науковий доробок котрих присвячений технології коучингу, можна виділити М. Аткинсона, С. Беттлі, Т. Голві, К. Дугласа, М. Дауні, Е. Парслоу, Д. Пітерсона. Як один з чинників щодо розкриття потенціалу людини в різних галузях її діяльності коучинг розглядали М. Дауні, С. Беттлі, Д. Уйтмор. Зпоміж вітчизняних науковців, роботи котрих присвячені дослідженню особливостей технології коучингу, слід назвати Н. Білик, Т. Борову, І. Голяд, Б. Зонова, Н. Любченко, С. Романову, Т. Собченко.

Особливості використання коучингу для підготовки майбутніх фахівців вивчали Т. Алексінцева, Х. Бахтіярова, Н. Гордієнко, Г. Поберезська, Г. Кузан, Н. Краснова, Т. Собченко, А. Турчин, Л. Штефан. Застосування коучинг-технології в навчальному процесі у працях розглядали Т. Борова, В. Гульчеська, Н. Гордієнко, Н. Доліна, О. Дмитріва, Г. Кузан, С. Романова.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існує декілька визначень терміна "коучинг". Так, Дж. Уйтмор трактував коучинг як метод, який допомагає розкрити потенціал особистості з метою максимізації її діяльності. М. Дауні під коучингом розумів мистецтво впливу на ефективність навчання та розвитку іншої людини (Downey, 2003; Whitmore, 2012). М.

Еріксон порівнював людину із зіркою та виділяв п'ять принципів коучингу, прирівнюючи кожен з них до променя. На його думку, люди гарні такими, якими вони є; володіють всіма ресурсами для досягнення успіху; завжди роблять найкращий для себе вибір, на поточний момент; за кожним вчинком мають позитивний намір; з кожним наступним вибором "помирають" або "ростуть". Виходячи з наведених принципів, дослідник робив висновок про неминучість змін (Atkinson, Choisi, 2011).

Слово "коуч" має угорське походження. У XV ст. використовувалось для позначення воза або карети. Своїми витоками розвиток технології коучингу сягає періоду першої половини XIX століття. Коучами називали спортивних тренерів. Дослівно "коучинг" перекладається як тренерство. Масового поширення термін набув в 90-х роках. XX ст. в США, коли сформувалась професія коуча (Сагач, Іваненко, 2024; Grochalska, 2013). Сьогодні коучинг є однією з найпопулярніших систем особистісного розвитку. У його основу покладені положення філософії, психології, педагогіки та менеджменту. Серед різновидів коучингу слід назвати такі, як: бізнес-коучинг, кар'єрний коучинг, лайф-коучинг та коучинг особистої ефективності, освітній коучинг.

Коучінг створює умови для формування особистості, котра здатна до реалізації власних потенціальних можливостей, самостійного прийняття відповідальних рішень. Головна мета коучингу полягає у підвищенні результативності, в освіті – результативності навчання (Сагач, Іваненко, 2024). Отже, головним завданням коучингу є саморозвиток і підвищення результативності. Мета формується самостійно, з огляду на власний потенціал, її реалізація вкладається в чітко визначені часові межі. Загалом слід зазначити, що коучинг ґрунтується на наступних принципах: орієнтація на майбутнє; самостійність; чітке визначення конкретних цілей; індивідуальна мотивація (Нежинська, Туменко, 2017; Parsloe, Wray, 2000). Процес застосування коучингу складається з таких етапів: постановка мети, усвідомлення її реальності,

аналіз необхідних складових успіху та наявних можливостей, визначення шляхів досягнення поставленої мети, вибір стратегії дій, спрямованих на досягнення мети, моніторинг досягнення мети та аналіз результатів.

Моделі коучингу – це комбінація різних засобів і технік взаємодії. Розробка та використання коучинг-моделей надає можливість ухвалювати рішення, які враховують основні чинники та альтернативи, що виникають за умов навчальної діяльності та обґрунтовують їх. В основу всіх коучинг-моделей покладено формування атмосфери довіри. Метою будь-якої коучингової моделі є спонукання учасників до самостійного здобуття необхідних знань, співпраці з коучем та обміну досвідом задля накопичення необхідної інформації та вирішення робочих завдань (Fine, 2018; Graham, 1985; Whitmore, 2002; Whitmore, 2012). У практиці коучингу найбільш часто застосовуються моделі Smart та Growt.

Smart з англійської перекладається як розумний. Аббревіатура цієї коучингової моделі складається зі слів specific, measurable, attainable, relevant, time-bounded, які визначають етапи її реалізації. Означають конкретний, вимірний, досяжний, значущий або релевантний, той, який співвідноситься з конкретним терміном. На кожному етапі використовуються питання планування, які допомагають розкрити внутрішню мотивацію. На етапі specific ставиться питання щодо мети та способів її досягнення, а саме "До чого конкретно Ви прагнете та якими способами?" На етапі measurable ставиться питання щодо критеріїв досягнення мети: "Як Ви зрозумієте, що мета досягнута? За якими критеріями визначите її досягнення?". На наступному етапі - attainable - визначається реальність досягнення мети за допомогою питання "Наскільки мета реальна та чи реальна саме зараз?" Далі за допомогою питань "Наскільки мета актуальна та чому актуальна саме зараз?" з'ясовується актуальність її досягнення. На останньому етапі time-bounded визначається дедлайн досягнення цілі: "Які строки досягнення мети?"

З англійської "grow" перекладається

ся як "зростання", тобто зростання особистості. Аббревіатура коучинг-моделі умовно складається зі стимулюючих слів: goals, reality, options, will, які перекладаються як мета, реальність, можливість, наміри. Ця модель є циклічною, складається з чотирьох етапів. На першому етапі за допомогою питань "Що ви очікуєте?", "Що для вас важливо зараз?", "Як ви плануєте забезпечити досягнення результату?" визначається мета; на другому – аналізується реальність, коли коуч і клієнт обговорюють поточну ситуацію, виявляють проблемні питання, ресурси та можливості. Тут ставляться питання: "Якою є моя поточна ситуація?", "Які перешкоди заважають мені діяти?", "Які ресурси я можу використати задля вирішення завдання?" На третьому етапі за допомогою питань "Що можна зробити для виконання поставленого завдання?", "Які варіанти можна розглядати?", "Хто допоможе у виконанні завдання?", "Чи є успішний досвід розв'язання подібних ситуацій?", "Чи можливим є використання допомоги?", "На якому з варіантів рішень варто зупинитись?" відбувається генерація варіантів досягнення мети; на четвертому – створюється план дій та ставляться питання "Який крок має бути першим?", "За який проміжок часу буде пройдений перший крок?", "Чи можна передбачити та усунути ймовірні перешкоди?", "Хто з оточення може надати допомогу та підтримку?" (Fine, 2018; Graham, 1985; Whitmore, 2002; Whitmore, 2012; Савчук, Слюсаренко, Єгорова, 2022).

Педагогічний коучинг – це технологія, яка допомагає розкрити потенціал особистості та передбачає системність і цілісність освітнього процесу; інтеграцію навчальної, практичної і самоосвітньої діяльності. Коучинг є інтерактивною технологією, коли забезпечується інтеракція учасників, котрі навчаються на власному досвіді та беруть на себе відповідальність за процес і результати. Коуч виступає тренером, котрий здатний виховати переможця (Крупник, 2024; Савчук, Слюсаренко, Єгорова, 2022).

У загальноприйнятому контексті термін "педагогічний коучинг" трактується як: індивідуальне консульту-

вання з метою досягнення вищих професійних та особистісних показників; адаптивний стиль управління персоналом, направлений на неперервний професійний розвиток педагога; індивідуальне і групове консультування для керівного складу. Педагогічний коучинг опирається на наступні методи та технології: спостереження, опитування, бесіда, тестування, моделювання; інтерактивні, практико-зорієнтовані, тренінгові, адаптивні, акмеологічні, компетентісно зорієнтовані, ігрові (Сидоренко, 2014).

Окрім зазначеного, педагогічний коучинг є системою андрагогічних, акме-синергетичних принципів і прийомів та спрямовується на розвиток потенціалу особистості або групи людей що працюють в одному колективі, забезпечує розкриття і ефективну реалізацію цього потенціалу. Як зазначає В. Сидоренко, педагогічний коучинг "...передбачає системність, вертикальну і горизонтальну цілісність неперервного освітнього процесу; інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, навчальної, практичної і самоосвітньої діяльності; урахування змісту навчальних потреб педагога на різних стадіях життєвого циклу; єдність професійної, загальної та гуманітарної освіти" (Сидоренко, 2014).

Використання коучинг-технології у педагогіці передбачає: переміщення з зони проблеми у зону її ефективного вирішення; неперервний розвиток учасників освітнього процесу на основі співробітництва та партнерської комунікації; сприяння у пошуку власних рішень у складній ситуації; підвищення рівня мотивації і відповідальності в учасників освітнього процесу; супровід, спрямований на досягнення важливих для особистості цілей та в результаті формування гнучкості й адаптивності, до змін та здатності швидко і ефективно реагувати на критичні ситуації (Савчук, Слюсаренко, Єгорова, 2022; Сагач, Іваненко, 2024).

Застосування коучингу відкриває нові можливості для професійного розвитку педагога. Коучингова технологія у навчальному процесі стимулює пошук відповідей та рішень, що вибудовує логічні та причинно-на-

слідкові зв'язки, сприяє глибокому аналізу. Слід зауважити, що коучинговий підхід відповідає концепції особистісно-орієнтованого навчання, а коучингові навички органічно вбудовуються у профіль компетентностей педагога.

Сучасний педагог має навчатися впродовж життя, прагнути до тайм-менеджменту, формування особистості. Результатом педагогічного коучингу є розвиток усіх учасників освітнього процесу. Використання коучингових технологій в освіті дозволяє сформувати адекватну самооцінку та впевненість у своїх силах.

Коучинг для професійного зростання вчителів дозволяє: розкрити природний потенціал на основі стосунків з коучем, підвищити самооцінку; сформувати креативне мислення, творчий підхід до вирішення проблемних ситуацій; розкрити внутрішні здібності та мобілізувати потенційні можливості особистості; професійно розвиватись (Kovalchuck, Vorotnykova, 2017).

Педагогічний коучинг у контексті неперервного професійного зростання педагогів проходить сім етапів. На першому етапі встановлюються партнерські стосунки між коучем і педагогом та/або педагогічним колективом. На другому етапі спільно визначаються професійні завдання задля досягнення поставленої мети; на третьому – досліджується поточна ситуація. На наступному етапі, на шляху до отримання планованого акме-результату, постають внутрішні та зовнішні акмеологічні чинники; на п'ятому – з метою подолання перешкод щодо вирішення проблеми, виробляються та аналізуються потенційні можливості усунути професійні ускладнення. На шостому етапі на основі побудови "Моделі професійно особистісного зростання" обирається конкретний варіант дій, у формі індивідуальної освітньої траєкторії або акмеограми складається їх план. На останньому, сьомому етапі, конкретизується варіант дій та обговорюються терміни і дедлайн виконання (Сидоренко, 2014).

Коучинг здійснюється у формі коуч-сесій, тобто регулярних зустрічей коуча та педагога, які можуть

відбуватись як в офлайн, так і в онлайн-форматі. Можуть проводитись у ЗВО або бути виїзними. Вид коучингу, залежно від індивідуальних потреб, запитів, професійних проблем, визначається кафедрами, коучами та навчальною групою, педагогічним колективом, наприклад школа або вчитель. Коуч-сесія може відбуватись у процесі реальної професійної діяльності вчителя, зокрема, у вигляді консультування під час проведення педагогічних нарад, публічних виступів, майстер-класів (Сидоренко, 2014). В онлайн форматі, відбуваються у вигляді e-coaching (електронного коучингу). У процесі проведення коуч-сесії коуч не керує, не інструктує, не надає порад, не чинить тиску. Він вислуховує, обмірковує почуте, перефразує, сумує отриману інформацію, запитує, вносить пропозиції та здійснює зворотний зв'язок. Головне його завдання – зробити так, щоб учасники коуч-сесії підійшли до самостійного вирішення проблемного питання (Parsloe, Wray, 2000). У групового коучингу, коуч допомагає учасникам досягнути певного рівня злагодженості в роботі та її ефективності, підвищення рівня корпоративної культури.

Використання технології коучингу з метою професійного зростання педагогів, поєднує різноманітні коучингові моделі і методи. Серед них – технологія Grow, метод "мозкового штурму", метод експрес-бесіди. Як вказано вище, модель Grow складається з чотирьох етапів. Екстраполюючи її у неперервну освіту, отримуємо коучингову модель процесу професійного зростання педагога. Отже, на першому етапі здійснюється з'ясування особистісних та професійних проблем педагога, встановлюються довірчі взаємини та узгоджуються правила. Також визначаються якості та здібності, які необхідно розвинути. На другому етапі окреслюється мета коучингу та покроково планується його процес. Розробляється індивідуальна траєкторія особистісного та професійного розвитку педагога. Наступний етап передбачає розгляд особистісних і професійних характеристик педагога та використання коучингових інструментів відповідно до конкретної си-

туації. На останньому етапі здійснюється аналіз отриманих результатів та їх зіставлення з індивідуальною траєкторією розвитку педагога. З'ясовується необхідність внесення змін в останню.

У процесі коуч-сесії коуч пропонує педагогові інтенсивну партнерську практику розвитку за рахунок розкриття його потенційних ресурсів. Він не пропонує вже готової моделі професійного зростання, адже коучинг полягає в імпровізації на зразок "мозкового штурму", коли вчитель сам стає експертом щодо власного професійного зростання. Як зазначає В. Сидоренко, коуч за допомогою певних питань разом з учителем визначає вектор професійного розвитку останнього. Це можуть бути наступні питання: "Які саме навички ви прагнете розвивати та чому це так важливо?", "Я ви зрозумієте що саме ця навичка розвинулась?", "Оцініть за десятибальною шкалою рівень ваших навичок зараз?", "Що саме ви хотіли б змінити?", "Що вам це дасть?", "Охарактеризуйте ваші наступні кроки та ризики?", "Визначте строки вирішення поставленої задачі?", "З чого хочете/можете почати?", "Як це вплине на вашу професійну діяльність?". Таким чином, учитель самостійно обирає проблемну ситуацію, яку необхідно розв'язати, виходячи з суперечливих чи непродуктивних моментів у власній роботі або особистісній, мотиваційній сферах розвитку (Сидоренко, 2014).

У процесі експрес-бесіди коуч через постановку ретельно продуманих питань підводить учасників коуч-сесії до розуміння нового та спонукає пригадати засвоєне раніше. Ідеться, перш за все, про так звані "м'які навички" (Soft Skills) і "тверді навички" (Hard skills). "М'які навички" – це навички комунікативні, необхідні для ефективного спілкування. Ті, які можна сформувати за допомогою відповідних технік. "Тверді навички" – це сукупність професійних навичок, необхідних для виконання професійних задач. Ті, які сформувались у ЗВО, тобто отримані у процесі навчання, предметні знання).

Отже, у процесі коуч-сесії коуч ставить наступні питання: "Який ре-

зультат у поставленій задачі може бути оптимальним?", "Які варіанти результату може бути оптимальним?", "Які ваші ідеї є оптимальними для вирішення поставленої задачі?", "Що саме залежить від Вас?", "Що можна зробити для ефективного вирішення задачі?", "Хто може допомогти?", "Яка підтримка вам необхідна?"

Результатом експрес-бесіди стає підвищення рівня відповідальності педагога (Whitmore, 2012).

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розглянувши основні положення технології коучингу, доходимо висновку про актуальність її упровадження у процес професійного зростання вчителів. Означена технологія дозволяє створити новий підхід щодо самого процесу професійного розвитку вчителів, внести в нього інтерактивні елементи та оновити зміст, підвищити мотивацію та відповідальність за результат.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- Крупник І. (2024). Коучинг в освіті: теорія і практика. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2, 22–27.
- Нежинська О. О., Тименко В. М. (2017). *Основи коучингу*. Київ – Харків: ТОВ "Діса плюс".
- Савчук Б. П., Слюсаренко Н. В., Єгорова І. В. (2022). Коучингова модель Grow: сутнісна характеристика і можливості використання в освітньому процесі ЗВО. *Педагогічний альманах*, 51, 57–63.
- Сагач О. М. (2021). Теоретичні і методичні засади професійного зростання вчителів у системі неперервної педагогічної освіти: (Дис. ... доктора пед. наук). Чернігів.
- Сагач О., Іваненко Л. (2024). Використання сучасних освітніх технологій у контексті сучасних реформ. *Вісник національного університету "Чернігівський колегіум" імені Т. Г. Шевченка*, 29–30 (185–186), 151–156.
- Сидоренко В. В. (2014). Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. *Наукова скарбниця осві-*

ти Доне́ччини, 3(14), 13–19.

Сидоренко В. В. (2014). Положення "Про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти". Доне́цьк: Витоки.

Atkinson M., Choise R. (2011). The art and Science of Coaching, 3.

Downey M. (2003). Effective coaching: lessons from the coach's coach. Texere.

Fine A. (2018). What is the Grow model? Inside out development. URL <https://www.insideoutdev.com/about-us/what-is-the-grow-model/>

Graham F. W. (1985). Psychoanalysis and group psychotherapy. *Revue de psychotherapie psychanalytique de groupe*, 1–2, 135–142. URL https://www.persee.fr/doc/rppg_0297-1194_1985_num_1_1_882.

Grochalska M. (2013). Not teaching, but coaching creating a self-development culture in a classroom. *Journal of education culture and society*, 2, 273–287. URL https://www.academia.edu/92635693/Creating_a_Coaching_Culture.

Kovalchuck V., Vorotnykova I. (2017). E-coaching, E-mentoring for lifelong professional development of teachers within the system of post-graduate pedagogical education. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 18, 214–227.

Parsloe E., Wray M. J. (2000). Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. London: Kogan Page. URL https://books.google.com.ua/books/about/Coaching_and_Mentoring.html

Whitmore J. (2002). Coaching for Performance: growing people, performance and purpose. Nicholas Brealey. URL https://books.google.com/books/about/Coaching_for_Performance.html?id=hTnuiKEE0vk

Whitmore J. (2012). The Grow model. Performance Consultants International. URL <https://www.performanceconsultants.com/>

Whitmore J. (2002). Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose. Nicholas Brealey. 180 p. URL https://books.google.com/books/about/Coaching_for_Performance.html

REFERENCES

Krupnyk I. (2024). Kouchynh v osviti: teoriia i praktyka (Coaching in education: theory and practice). *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, 2, 22–27.

Nezhynska O. O., Tymenko V. M. (2017). Osnovy kouchynhu: navchalnyi posibnyk (Fundamentals of coaching: a training manual). Kyiv - Kharkiv: TOV "DISA PLIUS". 220 s.

Savchuk B. P., Sliusarenko N. V., Yehorova I. V. (2022). Kouchynhova model Grow: sutnisna kharakterystyka i mozhlyvosti vykorystannia v osvitnomu protsesi ZVO. (Grow coaching model: essential characteristics and possibilities of use in the educational process of a higher education institution). *Pedahohichnyi almanakh*, 51, 57–63.

Sahach O. M. (2021). Teoretychni i metodychni zasady profesiinoho zrostantia vchyteliv u systemi neperervnoi pedahohichnoi osvity (Theoretical and methodological principles of professional growth of teachers in the system of continuing pedagogical edu). (Dys. ...doktora ped. nauk). Chernihiv.

Sahach O., Ivanenko L. (2024). Vykorystannia suchasnykh osvitnikh tekhnolohii u konteksti suchasnykh reform (The use of modern educational technologies in the context of modern reforms). *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Chernihivskiy kolehium" imeni T. H. Shevchenka*, 29–30 (185–186), 151–156.

Sydorenko V. V. (2014). Pedahohichnyi kouchynh yak innovatsiina tekhnolohiia naukovometodychnoho suprovodu profesiinooosobystisnoho rozvytku vchytelia v systemi pisliadyplomnoi osvity (Pedagogical coaching as an innovative technology of scientific and methodological support of the professional and personal development of a teacher in the system of postgraduate education). *Naukova skarbnytsia osvity Donechchyny*, 3(14), 13–19.

Sydorenko V. V. (2014). Polozhennia "Pro pedahohichnyi kouchynh v systemi pisliadyplomnoi osvity" (Polozhennia "Pro pedahohichnyi

kouchynh v systemi pisliadyplomnoi osvity"). Donetsk: Vytoky.

Atkinson M., Choise R. (2011). The art and Science of Coaching, Vol. 3: Flow: The Core of Coaching. Kindle Edition.

Downey M. (2003). Effective coaching: lessons from the coach's coach. Texere.

Fine A. (2018). What is the Grow model? Inside out development. URL <https://www.insideoutdev.com/about-us/what-is-the-grow-model/>

Graham F. W. (1985). Psychoanalysis and group psychotherapy. *Revue de psychotherapie psychanalytique de groupe*, 1–2, 135–142. URL https://www.persee.fr/doc/rppg_0297-1194_1985_num_1_1_882

Grochalska M. (2013). Not teaching, but coaching creating a self-development culture in a classroom. *Journal of education culture and society*, 2, 273–287. URL https://www.academia.edu/92635693/Creating_a_Coaching_Culture.

Kovalchuck V., Vorotnykova I. (2017). E-coaching, E-mentoring for lifelong professional development of teachers within the system of post-graduate pedagogical education. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 18, 3, 214–227.

Parsloe E., Wray M. J. (2000). Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. London: Kogan Page. URL https://books.google.com.ua/books/about/Coaching_and_Mentoring.html

Whitmore J. (2002). Coaching for Performance: growing people, performance and purpose. Nicholas Brealey. URL https://books.google.com/books/about/Coaching_for_Performance.html

Whitmore J. (2012). The Grow model. Performance Consultants International. URL <https://www.performanceconsultants.com/wp->

Whitmore J. (2002). Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose. Nicholas Brealey. 180 p. URL https://books.google.com/books/about/Coaching_for_Performance.html

Стаття надійшла 13.05.2025 р.

