



**Borys Savchuk** – Doctor of Historical Sciences, Professor, Professor at the Department of Pedagogy and Educational Management named after B. Stuparyk, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ivano-Frankivsk, Ukraine.

**Research interests:** pedagogical conflictology; pedagogical biography; pedagogical technologies, coaching; pedagogical terminology; the history of schooling in Western Ukraine in the 19th and 20th centuries.

**Борис Савчук** – доктор історичних наук, професор, професор кафедри педагогіки та освітнього менеджменту ім. Б. Ступарика, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ, Україна.

**Наукові інтереси:** педагогічна конфліктологія; педагогічна біографістика; педагогічні технології, коучинг; педагогічна термінологія; історія шкільництва Західної України XIX – XX ст.

ORCID ID: 0000-0003-2256-0845

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2903385/boris-savchuk/>

E-mail: [borys.savchuk@pnu.edu.ua](mailto:borys.savchuk@pnu.edu.ua)

**Lesia Vysochan** – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor at the Department of Professional Methods and Technologies of Primary Education, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ivano-Frankivsk, Ukraine.

**Research interests:** professional training of future primary school teachers, pedagogical technologies, textbook making, natural science teaching methods.

**Лєся Височан** – докторка педагогічних наук, професорка, професорка кафедри фахових методик і технологій початкової освіти, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ, Україна.

**Наукові інтереси:** професійна підготовка майбутніх учителів початкових класів, педагогічні технології, підручникотворення, методика викладання природознавства.

ORCID ID: 0000-0002-4951-0074

E-mail: [lesjavusochan@gmail.com](mailto:lesjavusochan@gmail.com)



## THE PECULIARITIES OF USING THE COACHING TECHNIQUE OF «STRONG QUESTIONS» IN THE FUTURE PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERSONALITY AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

### ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГОВОЇ ТЕХНІКИ «СИЛЬНИХ ЗАПИТАНЬ» В ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

**The purpose of the article** is based on the works of the Western theorists and practitioners of coaching and its Ukrainian interpreters, to find out the essence and main structural components of the coaching technique of «strong questions» and determine possible approaches and ways of its effective use in the personal and professional development of future primary school teachers.

**Methodology.** The research methodology is focused on the creative use of two theoretical blocks: the first one concerns the basic principles of coaching as a unique philosophy of life and an effective tool for personal and professional development of a person; the second one – the Ukrainian experience of grounding the essence, structuring, typology of other basic and specific characteristics of pedagogical technologies. Such theoretical methods of scientific research as induction and deduction, generalization, comparison, content analysis were used.

**Scientific novelty.** The scientific novelty of the study consists in the conceptualization of the possibilities of using the coaching tool of «strong questions» in training the future primary school teachers, which stimulates and has a complex impact on their personal and professional development.

**Conclusions.** The results of the conducted research allow us to assert that the coaching technique of «strong questions» has been thoroughly developed in Western literature. Based on this theoretical experience, at the beginning of the 21st century it began to be implemented in the educational and other social spheres of Ukraine. The dual orientation of using the technique of «strong questions» in training the future primary school teachers has been revealed and shown. On the one hand, the scientific and pedagogical workers of higher educational institutions can actively use it in the organization of various types and directions of the professional training of the future specialists (conducting training sessions, joint determination of an individual learning trajectory, organization of research work, etc.). On the other hand, this coaching tool should take its proper place among the pedagogical technologies that the future primary school teachers master in the process of their professional training.

**Key words:** coaching, coaching tools, technique of «strong questions», future primary school teacher, lecturer of a higher educational institution.

**Мета статті** полягає в тому, щоб, спираючись на доробок західних теоретиків і практиків коучингу та його українських інтерпретаторів, з'ясувати сутність і основні структурні компоненти коучингової техніки «сильних запитань» та визначити можливі підходи і шляхи її ефективного використання в особистісно-професійному розвитку майбутніх учителів початкової школи.

**Методологія дослідження** орієнтована на творче використання двох теоретичних блоків: перший стосується базових засад коучингу як унікальної філософії життя та ефективного інструменту особистісного і професійного розвитку людини; другий – українського досвіду обґрунтування сутності, структуризації, типології інших базових і специфічних характеристик педагогічних технологій. Використано теоретичні методи наукового дослідження: індукція і дедукція, узагальнення, порівняння, контент-аналіз.

**Наукова новизна** дослідження полягає в концептуалізації можливостей використання коучингового інструмента «сильні запитання» у підготовці майбутніх учителів початкової школи, який стимулює і справляє комплексний вплив на їхній особистісний і професійний розвиток.

**Висновки.** Результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що коучингова техніка «сильних запитань» знайшла ґрунтовну розробку в західній літературі. Спираючись на цей теоретичний досвід, на початку ХХІ ст. вона стала впроваджуватися в освітню та інші суспільні сфери України. Виявлена і показана подвійна спрямованість використання техніки «сильних запитань» у підготовці майбутніх учителів початкової школи. Науково-педагогічні працівники закладу вищої освіти, з одного боку, можуть активно використовувати її в організації різних видів і напрямів професійної підготовки майбутніх фахівців (проведення навчальних занять, спільне визначення індивідуальної траєкторії навчання, організація науково-дослідної роботи тощо). З іншого боку, цей інструмент коучингу має посісти належне місце серед педагогічних технологій, які опановують майбутні вчителі початкової школи в процесі професійної підготовки.

**Ключові слова:** коучинг, інструменти коучингу, техніка «сильних запитань», майбутній вчитель початкової школи, викладач закладу вищої освіти.

---

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Підвищення науково-методичної компетентності викладача закладу вищої освіти (далі – ЗВО), з одного боку, та здобувача освіти в особі майбутнього учителя початкової школи, з іншого, є актуальною науковою проблемою та нагальним завданням розвитку їхньої професійної майстерності. Важливим напрямом його розв'язання є вивчення та впровадження в освітній процес інноваційних педагогічних

технологій, суголосних сучасним освітнім і суспільним викликам.

Цим вимогам відповідає коучинг, що в останнє десятиліття здобув належне місце серед педагогічних технологій організації освітнього процесу України. У структурно-концептуальному вигляді його ефективність виявляється в активізації внутрішнього потенціалу здобувача освіти (формування усвідомлених цілей і завдань, спланована зосередженість на їх розв'язанні; забезпе-

чення адекватного аналізу ситуації; утвердження впевненості у власних здібностях і можливостях; творче включення в діяльність організації з досягнення спільних цілей тощо).

Коучингові інструменти дають змогу не лише «навчати чогось», а й передусім «навчити вчитися», тобто відшуковувати і здобувати нові знання, уміння, навички. Використовуючи коучингові техніки і методи, педагог (викладач вишу, вчитель школи) не надає готові рекомендації, «як і що робити». Основним інструментом їхньої діяльності стає конструктивний діалог, який спрямовує здобувача освіти на самостійне розв'язання проблеми. Оволодіння і використання коучингових технік у форматах коучингової взаємодії та самокоучингу передбачає усвідомлену інтеграцію цілей, емоцій, думок, психологічних потреб, моделей поведінки; системність, цілеспрямованість операційних дій та відповідальність за очікуваний результат; уміння ефективно ставити запитання не лише педагогом-коучем, а й здобувачем освіти самому собі, а також вдумливо і щиро відповідати на них.

Означені сутнісно-змістові характеристики повною мірою стосуються такого базового інструменту коучингу, як техніка (методика, метод) «сильних запитань». Вона слугує основою для реалізації різних форм коучингового навчання (сесії, тренінги тощо), що використовуються для розв'язання різних завдань у роботі з певними групами клієнтів. Завдяки своїй універсальності та належній науково-теоретичній розробленості ця техніка з 2010-х рр. активно впроваджується в освітній процес різних типів закладів освіти України. Вивчення цього досвіду (Варецька, 2016; Відлацька, 2018; Денисова, & Харагірло, 2021; Нежинська, & Тименко, 2017; Чернова, Голіяд, & Тіщук, 2016 та ін.) свідчить про перспективність використання цієї техніки та потребу її модифікації із урахуванням потреб і особливостей клієнтів (педагогів, здобувачів освіти).

Окреслені аспекти і чинники обумовлюють актуальність і практичну значущість предметного вивчення підходів і шляхів ефективного використання коучингової техніки «сильних запитань» в особистісно-професійному розвитку майбутніх учителів початкової школи.

**Аналіз основних досліджень і публікацій з порушеної проблеми** передбачає їхній розгляд у двох основних напрямках. Перший стосується достатньо ґрунтовної розробленості науково-теоретичних і практично-організаційних аспектів

техніки «сильних запитань» у західній фаховій (коучинговій) та психологічній літературі, що проєктує підходи і можливості її використання для розв'язання широкого кола проблем і завдань у різних суспільних сферах (Aguilar, 2013; Atkinson, & Choise, 2012; Dilts, 2003; Downey, 2003; Palmer, & Whybrow, 2007; Parsloe, & Wray, 2000; Rogers, 2004; Thorpe, & Clifford, 2003; Vries, 2006; Whitmore, 2009)

Другий напрям стосується доробку українських учених і методистів, які творчого модифікують і адаптують напрацювання зарубіжних авторів в організації освітнього процесу України (Варецька, 2016; Відлацька, 2018; Денисова, & Харагірло, 2021; Нежинська, & Тименко, 2017; Чернова, Голіяд, & Тіщук, 2016 та ін.). Цей науковий і методичний досвід дає підґрунтя для вивчення і обґрунтування порушеної проблеми.

**Мета статті** полягає в тому, щоб, спираючись на доробок західних теоретиків і практиків коучингу та його українських інтерпретаторів, з'ясувати сутність і основні структурні компоненти коучингової техніки «сильних запитань» та визначити можливості її ефективного використання в особистісно-професійному розвитку майбутніх учителів початкової школи.

**Науково-методологічні засади дослідження** передбачають опертя на два блоки теоретичних положень. Перший стосується базових теоретичних і практичних засад коучингу як унікальної філософії життя та ефективного інструменту особистісного і професійного розвитку людини. Вони достатньо представлені в доробку зарубіжних (Aguilar, 2013; Atkinson, & Choise, 2012; Dilts, 2003; Downey, 2003; Palmer, & Whybrow, 2007; Parsloe, & Wray, 2000; Rogers, 2004; Thorpe, & Clifford, 2003; Vries, 2006; Whitmore, 2009) та українських (Варецька, 2016; Відлацька, 2018; Денисова, & Харагірло, 2021; Нежинська, & Тименко, 2017; Чернова, Голіяд, & Тіщук, 2016 та ін.) авторів. Другий блок стосується науково-педагогічного досвіду структуризації, типології, інших характеристик педагогічних технологій (О. Аніщенко, С. Дубяга, М. Дудник, О. Захарова, А. Ківшик, Л. Мартинець, І. Олійник, С. Сисоєва, М. Чепіль, Т. Чернова, Н. Яковець, та ін.),

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Коучингова техніка «сильних запитань» знайшла широке використання у різних сферах суспільної діяльності, менеджменті, бізнесі, освіті тощо. Утім, попри універсальність цього інструменту не завжди враховується галузева специфіка його застосування. За



такої ситуації вважаємо за доцільне передусім з'ясувати основні характеристики техніки «сильних запитань» крізь призму професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи.

Основою цієї техніки становлять чотири види запитань: закриті, альтернативні, відкриті, парафрази. Поряд із ними використовуються інші різновиди запитань: додаткові, «правильні», мотивувальні, спонукальні тощо. Запитання, як одні з головних засобів організації коучингу, формулюються за певними шаблонами, відповідно до цілей, що стоять перед клієнтом. У нашому випадку особливість використання техніки «сильних запитань» полягає у необхідності одночасного розв'язання двох завдань. По-перше, вона має використовуватися викладачем ЗВО у стимулюванні і підвищенні ефективності професійної підготовки майбутнім учителем початкової школи. По-друге, в цьому процесі формується і підвищується методична компетентність студентів, адже він має переконатися в перспективності використання цієї техніки в роботі з учнями.

Для досягнення цього означені види «сильних запитань» мають бути конкретними і логічно взаємопов'язаними. Викладач має їх чітко формулювати і послідовно ставити перед здобувачем освіти на кожному черговому етапі співпраці. Відповіді на закриті запитання є фіксованими, тобто відомими здобувачеві, адже ставляться з огляду на його минулий досвід для з'ясування поточного (вихідного) стану, в якому він перебуває. Вони переважно формулюються у двох варіантах: конкретному (на кшталт «Скільки вам років?») або як ствердження, заперечення: «так», «ні». Ці запитання виводять особу зі стану «коробкового мислення» (box thinking) та відіграють допоміжну роль у з'ясуванні її загальних характеристик.

*Альтернативні запитання* здебільшого є розширеним варіантом закритих запитань, бо обмежують простір вибору. Таким типовим прикладом є форма пропозиції: «Що принести: чай або каву?». Коучинговою версією альтернативних запитань є техніка «китайське меню» (за аналогом китайських ресторанів, де необізаному в стравах клієнтові пропонують меню з картинками, які завдяки візуальному уявленню спонукають до більш свідомого вибору). Для активізації уяви і мислення ставляться додаткові запитання на кшталт: «А що ще?», «А щоб ви сказали / зробили / відповіли, якби...?» тощо. Так, поступово у здобувача освіти кристалізуються усвідомлені відповіді та оптимальні

рішення, які приймаються на основі самостійного аналізу різних можливих сценаріїв.

*Відкриті запитання* вважаються в коучингу найбільш «сильними», тобто значущими в інформативному сенсі для викладача-коуча та в мотиваційно-спонукальному плані для здобувача освіти. Вони передбачають різні варіанти відповідей, тож виводять зі стану «коробкового мислення», активізують уяву, емоції, відчуття. Зорієнтовані такі запитання на майбутню професійну діяльність (і життя загалом), адже спонукають мислити широко і перспективно. Відкриті запитання зазвичай починаються з прислівників ознаки дії предмета, іншої дії, способу, мети, місця, часу: «як?»; «де?»; «коли?», «навіщо?»; «яким чином?». Ці питання часто стають відправною точкою у визначенні здобувачем конкретного завдання або більш широкої мети та вибору шляхів, засобів ефективного просування до їхнього розв'язання і досягнення.

Відзначимо типові формулювання відкритих запитань: «Чого ви прагнете досягти у своєму житті / професійній діяльності?»; «Що ви відчуватимете, коли цього досягнете?»; «Як ви дізнаєтеся, що вже досягли мети / отримали бажаний результат?»; «Що вам дасть досягнення поставленої мети, як це змінить ваше життя?» та ін.

*Запитання-парафрази* виконують допоміжну, «сервісну», роль щодо трьох означених типів запитань, тож можуть використовуватися для уточнення й перевірки правильного розуміння думки, позиції майбутнього педагога. Про це свідчать їхні типові формулювання: «А що ще?»; «Чи правильно зрозумів, чого Ви прагнете / бажаєте..?» тощо.

У роботі зі здобувачами-майбутніми педагогами доцільно використовувати популярну в коучингу «Модель Т» Майлза Дауні, що визначає алгоритм постановки відкритих запитань, спрямованих на розширення свідомості клієнтів. Вона реалізується в трьох логічно пов'язаних фазах: перша – постановка відкритих запитань, що допомагають розширити розмову; друга – кількаразове повторення запитання-парафрази; третя – фокусування на ключових моментах, наприклад: «Що зі сказаного у нашій розмові є найбільш важливим / цікавим / корисним для тебе?» та ін. (Downey, 2003).

«Модель Т» часто розглядають як складник моделі GROW, що є базовою в коучингу. Її продуктивність полягає в органічній інтеграції ключових позицій, що

дозволяють людині самій шукати і знаходити відповіді на значущі для неї питання. Назва моделі є аббревіатурою англійських слів: *goal* – мета; *reality* – реальність; *option* – варіант або *obstacles* – перешкоди; *will* – воля, *wayforward* – план дій; *wayforward* – шлях уперед. Ці структурні компоненти реалізуються послідовно та в єдності визначають шлях (цілі, зміст, етапи, засоби, механізми, послідовність) просування до визначених цілей.

Виходячи з техніки «сильних запитань», компоненти GROW актуалізуються за допомогою типових та / або варіативних формулювань. Відповідаючи на них, особа усвідомлено визначає мету і шлях поступу. У таблиці 1 представлено поширені тлумачення (Dilts, 2003; Downey, 2003; Thorpe, & Clifford, 2003; Whitmore, 2009) цих компонентів та типові варіанти запитань, що визначають їхню сутність.

Таблиця 1

Варіанти тлумачення основних компонентів моделі GROW

Компонент, етап моделі GROW	Характеристика компонентів, етапів моделі GROW
(G) Goal – ціль	<i>Які ваші цілі? Які ваші прагнення?</i> Ціль – це кінцева точка, до якої прагне здобувач освіти, тому головним в її визначенні є умови виконання та чітке розуміння того, коли вона буде досягнутою. Постановка цілей і завдань – це фактично запит студента, який на цьому етапі визначає не лише саму мету, але й умови її реалізації (Whitmore, 2002).
(R) Reality – реальність	<i>Якою є ваша реальність? Якими є зараз ваші переконання та ситуація, в якій ви перебуваєте?</i> Вивчення спільно з викладачем-коучем поточної ситуації, в якій перебуває студент та з'ясування, як далеко він знаходиться від своїх цілей, які має ресурси для їхнього досягнення.
(O) Options – варіанти, опції	<i>Які ви має варіанти дій? Які можливості та ресурси відкриваються для вас?</i> Аналіз варіантів досягнення задуманого передбачає виявлення основних і альтернативних способів реалізації мети, перешкод, що можуть завадити цьому; пошук джерел отримання додаткової інформації; зіставлення способів реалізації задуманого.
(W) Will – воля	<i>Що, як, коли ти будеш робити для просування вперед? Які дії ти хочеш (можеш) вчинити для досягнення особистих і професійних цілей?</i> Визначення намірів та складання дорожньої карти на основі конкретних завдань; розробка детального плану дій з проміжними цілями та термінами їхнього виконання; пошук і мобілізація необхідних для цього вольових зусиль.

У таких параметрах модель GROW визначає цілеспрямований процес, під час якого викладач-коуч допомагає майбутньому педагогу спершу чітко сформулювати осмислену мету (ціль). Відтак спільно аналізується поточна ситуація (реальність), у якій перебуває студент. Потім розглядаються різні варіанти досягнення поставлених цілей та можливі перешкоди, що заважатимуть цьому. На цій основі розробляється план дій та мобілізуються воля, інші ресурси для поетапного просування вперед.

В означеному контексті суцільна «Модель Т» запускає внутрішні механізми реалізації базової коучингової моделі GROW й таким чином забезпечує її функціонування від загального до конкретного, що передбачає зміщення уваги на деталі. З одного боку, «Модель Т» слугує «запобіжником» від спокуси ухвалення «занадто швидких і легких» рішень, які не є результатом

свідомого вибору здобувача освіти. З іншого боку, вона допомагає викладачеві залишатися нейтральним та стимулювати студента до глибокого аналізу реальної ситуації, в якій він перебуває та раціонально й логічно організувати процес навчальної діяльності.

В основі техніки «сильних запитань» лежить діалогічний, партнерський характер спілкування, тому викладач має відмовитися від директивних порад та безальтернативних настанов, рекомендацій, а пропонувати ідеї, довірливо радити, мотивувати й стимулювати здобувача. Для цього використовуються винятково «правильні» запитання на кшталт: «А як ви думаєте?», «Вам допомогло б, якби ви зробили / здійснили / намагалися зробити...?» тощо. Викладач-коуч має спонукати здобувача освіти вийти з «зони комфорту» (усталених стереотипів, лінощів, страхів) та розпочати реальну активну діяльність щодо розв'язання конкретних

завдань і особистісно-професійного саморозвитку. За допомогою запитань педагог мотивує, стимулює, підтримує, кидає виклик («А як ви вважаєте?», «А ви би так змогли / хотіли б?»); допомагає досягнути вищого рівня зосередженості; стимулює увагу до деталей і досягнення точності у виконанні; пробуджує креативність і винахідливість, змушує шукати різні варіанти рішень (прийом повторювання запитань: «А що ще?», «Подумаймо ще разом?», «Ще поміркуємо над цим...?»).

Означені підходи відповідають сучасній парадигмі студентоцентризму, тож мають стати тими «пагонами» педагогічного досвіду майбутнього вчителя, які згодом «забувають буйним квітом» у професійній діяльності. Водночас, що особливо важливо у роботі з учнями початкової школи, вчитель (як свого часу викладач ЗВО) відмовлятиметься від наказного менторства та виступатиме в ролі щирого довірливого порадирика, який не вдається до будь-яких оцінних характеристик, тим паче, осуду і звинувачень, що апріорі притлумлює особисте «Я» дитини.

Як приклад практичного досвіду формування у здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта вмінь і навичок використання коучингової технології «сильних запитань» у майбутній професійній діяльності, представляємо результати двох підготовлених ними на практичних заняттях з дисципліни «Технології освітнього процесу в НУШ» науково-освітніх проєктів.

Перший науково-освітній проєкт «Постановка «сильних запитань» як інструмент професійного зростання майбутнього педагога» переслідував таку мету: розвинути знання і навички зі складання «сильних запитань» на основі власної саморефлексії і самокоучингу. Таким чином здобувачі вчилися ставити перед собою життєво значущі питання та самостійно шукали на них відповіді, виявляючи власні ресурси, готовність і здатність долати труднощі на шляху особистісно-професійного зростання. Про зміст і спрямованість цього проєкту свідчить представлений нижче фрагмент.

#### 1. Етап натхнення:

1. Яким має бути ідеальний вчитель, якого Ви хотіли б наслідувати?

2. Уявіть, що Ви поступово стаєте таким учителем. Яким тепер Ви бачите себе наприкінці навчального семестру (навчального року; бакалаврату)?

3. Яким тепер бачать Вас ваші товариші зі студентської групи, батьки?

4. Наскільки Ви тепер будете задоволені собою? Відзначте ступінь своєї задоволеності за шкалою від 1 до 10.

#### 2. Етап постановки цілей і мотивації:

1. Чого Ви хочете досягти в процесі вивчення дисципліни [...]?, на бакалавраті?, згодом у магістратурі?

2. Наскільки від Вас залежить досягнення визначеної мети?

3. Які конкретні кроки Ви маєте здійснити для досягнення мети?

4. Чи маєте Ви власні можливості для досягнення мети? Якщо ні, то які особистісні або зовнішні ресурси потрібно залучити для досягнення мети?

5. Чи реально досягти мети за відведений час? Якщо ні, то, які причини (перешкоди) заважатимуть досягненню мети?

6. Чому ця мета для Вас важлива?

7. Які переваги досягнення цієї мети мають значення для професійної підготовки вчителя та для Вас особисто?

8. Чи готові Ви долати труднощі, перешкоди до досягнення мети? Ви це буде робити самостійно або за сторонньою допомогою?

#### 3. Етап планування ефективних дій для досягнення мети:

1. Які дії, заходи Ви готові здійснити заради досягнення висунених цілей прямо зараз?, на цьому занятті?, на цьому тижні?

2. Що конкретно будете робити? Якими будуть перші?, найбільш прості?, раціональні?, ефективні? кроки для досягнення мети.

3. Якими будуть наступні кроки? А що далі?

#### 4. Етап завершення (рефлексії):

1. Як Ви зрозумієте, що досягли мети?

2. Які найважливіші кроки на цьому шляху були зроблені?

3. Які перші краді кроки потрібно було зробити, щоб почати рухатися до мети?

4. Якими були найлегші та найважчі кроки до досягнення мети і чому?

5. Якими будуть Ваші подальші кроки щодо професійного та особистого зростання.

Другий науково-освітній проєкт «Постановка «сильних запитань» учневі початкової школи» переслідував дидактичну мету щодо вдосконалення вмінь і навичок складання і ефективного використання цього коучингового інструменту в професійно-педагогічній діяльності. Його результати відображає представлений фрагмент:

1. *Етап перший (організаційний) щодо мотивації, натхнення і постановки мети уроку (виховного заходу):*

1. Уявіть ідеального учня, на якого Ви хотіли б бути схожим завдяки [успіхам у навчанні, у вивченні певного предмету; набутті певних умінь тощо].

2. Уявіть тепер, що Ви стали таким, як він.

3. Наскільки Ви станете задоволеніші собою зараз, ніж раніше?

4. Поміркуйте, щоб Ви хотіли (чого очікуєте) від цього уроку (заняття), щоб сказати: «Воно мені сподобалося»?

5. Чи має Ви життєві цілі? Чи вмієте ставити їх перед собою? Чи потрібно ставити перед собою цілі у житті: чи без них жити легше, простіше? Наскільки від Вас або від інших залежить досягнення таких цілей?

6. Як Ви дізнаєтеся, що досягли цілей? Чи маєте Ви для цього необхідні можливості (бажання, здібності тощо)? Якщо їх немає, тоді де їх можна взяти?

7. Що станеться, якщо Ви не досягнете певних цілей (не отримаєте очікуваного результату)?

2. *Етап другий – планування ефективних дій для досягнення результату, цілей:*

1. Які дії Ви готові зробити просто зараз, на цьому занятті?, на цьому тижні? для досягнення поставлених цілей.

2. Поміркуймо разом, які найперші і найпростіші кроки варто зробити, щоб досягти поставлених цілей?

3. Як, якими способами Ви пропонуєте це зробити?

4. Як ми дізнаємося, що ці способи (дії) насправді допоможуть у досягненні очікуваного результату?

5. Якби Ви були на місці вчителя, то які дії зробили б для покращення навчальної діяльності?

3. *Етап третій – реалізація плану, закріплення і узагальнення знань та застосування набутих умінь і навичок на практиці:*

1. За шкалою від 1 до 10 визначте, де ми (кожен з нас) перебуває на шляху до досягнення визначених цілей, чи отримуємо результати, на які сподівалися?

2. Якщо до цього додати один, два, три бали, то в чому (яким чином) зміниться те, що вже досягнуто, і тим, що ще можна досягнути?

4. *Етап четвертий – завершення роботи і підбиття підсумків:*

1. Як Ви можете оцінити досягнення поставлених цілей за шкалою від 1 до 10?

2. Які найважливіші кроки привели кожного з Вас до досягнення мети?

3. Які найперші кроки потрібно було зробити, щоб почати рухатися до мети?

4. Які ще необхідно зробити кроки, щоб досягти результату в 10 балів?

Під час презентації та обговорення другого проєкту між студентами виникла дискусія щодо відповідності змісту «сильних запитань» рівню інтелектуального і психологічного розвитку молодших школярів. Більшість зійшлася на думці, що техніка «сильних запитань» може бути ефективною в роботі з учнів як 3-4-х, так і 1-2 класів, але їх формулювання мають бути зрозумілими дітям, відповідати конкретним цілям, які може ставити перед собою і досягати дитина цього віку.

**Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Теорія і практика постановки і використання коучингової техніки «сильних запитань» знайшла ґрунтовну розробку в західній літературі та на початку ХХІ ст., активно реалізується в різних галузях знань і сферах суспільної діяльності України. Доводимо подвійну спрямованість та можливості ефективного використання цього інструменту у підготовці майбутніх учителів початкової школи. З одного боку, викладачі вишу можуть активно використовувати техніку «сильних запитань» в організації різних видів і напрямів професійної підготовки здобувачів освіти (від проведення окремих навчальних занять до визначення спільно зі здобувачем індивідуальної траєкторії навчання, проведення науково-дослідної роботи тощо). З іншого боку, ця техніка разом з іншими інструментами коучингу повинні посісти належне місце серед педагогічних технологій, які опановують студенти в процесі вивчення фахових дисциплін.

У цьому вбачаємо перспективи подальших досліджень. Згідно з нашим аналізом близько двох десятків коучингових інструментів (наприклад, техніка «активного слухання», моделі коучингу, методики і техніки нейролінгвістичного програмування тощо) можуть стати предметом спеціальної науково-методичної розробки в ракурсі їхнього використання як у професійній підготовці майбутніх учителів, так і для підвищення їхньої методичної компетентності як фахових педагогів.



## Список використаних джерел

- Варецька, О. (2016). Коучинг як технологія розвитку соціальної компетентності вчителя початкової школи у системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник Львівського університету ім. І. Франка. Серія педагогічна*, 31 (с. 349–361). Львів.
- Відлацька, О. (2018). *Педагогічний коучинг як технологія професійного розвитку керівника гуртка в системі позашкільної освіти*. Кам'янець-Подільський: Науково-метод. відділ ЦДЮТ.
- Денисова, А., Харагірло В. (2021). Школа педагогічного коучингу як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів у системі безперервної професійної освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 37 (Том 1, с. 281–287). Дрогобич.
- Нежинська, О. О., Тименко, В. М. (2017). *Основи коучингу*. Київ, Харків: ТОВ «ДИСА ПЛЮС».
- Чернова, Т. Ю., Голянд, І. С., & Тіщук, О. А. (2016). *Педагогічний коучинг*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- Aguilar, E. (2013). *The art of coaching: Effective strategies for school transformation*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Atkinson, M., & Choise, R. T. (2012). *Step-by-Step Coaching*. U.S.A.: Exalon Publishing, LTD.
- Dilts, R. B. (2003). *From Coach to Awakener*. California: Meta Publications.
- Downey, M. (2003). *Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach*. [Place of publication not identified]: Cengage Learning.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2007). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. London: Routledge.
- Parsloe, E., & Wray, M. J. (2000). *Coaching and mentoring: Practical methods to improve learning*. London: Kogan Page.
- Rogers, J. (2004). *Coaching skills: A handbook*. New York: Open University Press.
- Thorpe, S., & Clifford, J. (2003). *Coaching Handbook: An Action Kit for Trainers and Managers*. London: Cogan Page.
- Vries, M. K. (2006). *The Leader on the Couch: A Clinical Approach to Changing People and Organisations*. [Place of publication not identified]: Jossey-Bass.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose*. London: Nicholas Brealey.

## References

- Aguilar, E. (2013). *The art of coaching: Effective strategies for school transformation*. John Wiley & Sons.
- Atkinson, M., & Choise, R. T. (2012). *Step-by-Step Coaching*. U.S.A.: Exalon Publishing, LTD.
- Chernova, T.Yu., Holiadi, I.S., & Tishchuk, O.A. (2016). *Pedahohichnyi kouchynh: navchalno-metodychnyi posibnyk [Pedagogical coaching: an educational and methodical manual]*. Kyiv: 2016.
- Denysova, A., & Kharahirlo, V. (2021). Shkola pedahohichnoho kouchynhu yak innovatsiina model pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohiv u systemi bezperervnoi profesiinoi osvity [School of pedagogical coaching as an innovative model of professional development of teachers in the system of continuing professional education]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk*, 37 (Том 1, pp. 281–287). Drohobych.
- Dilts, R.B. (2003). *From Coach to Awakener*. California: Meta Publications.
- Downey, M. (2003). *Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach*. [Place of publication not identified]: Cengage Learning.
- Nezhynska, O.O., & Tymenko, V.M. (2017). *Osnovy kouchynhu [Basics of coaching: a manual]*. Kyiv, Kharkiv: TOV «DISA PLIUS».
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2007). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. London: Routledge.
- Parsloe, E., & Wray, M.J. (2000). *Coaching and mentoring: practical methods to improve learning*. London: Cogan Page.
- Rogers, J. (2004). *Coaching skills: A handbook*. New York: Open University Press.
- Thorpe, S., & Clifford J. (2003). *Coaching Handbook: An Action Kit for Trainers and Managers*. London: Cogan Page.
- Varetska, O. (2016). Kouchynh yak tekhnolohiia rozvytku sotsialnoi kompetentnosti vchytelia pochatkovoї shkoly u systemi pisladyplomnoi pedahohichnoi osvity [Coaching as a technology for the development of social competence of primary school teachers in the system of postgraduate pedagogical education]. *Visnyk Lvivskoho universytetu im. I. Franka*, 31 (pp. 349–361). Lviv.
- Vidlatska, O. (2018). *Pedahohichnyi kouchynh yak tekhnolohiia profesiinoho rozvytku kerivnyka hurtka v systemi pozashkilnoi osvity: metodychnyi posibnyk [Pedagogical coaching as a technology of professional development of a group leader in the system of out-of-school education: a methodical manual]*. Kamianets-Podilskyi: Naukovo-metod. viddil TsDIuT.
- Vries, M.K. (2006). *The Leader on the Couch: A Clinical Approach to Changing People and Organisations*. [Place of publication not identified]: Jossey-Bass.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose*. London: Nicholas Brealey.