


Міністерство освіти і науки України  
Український державний університет імені Михайла Драгоманова

«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
Декан педагогічного факультету  
проф. Т. О. Олещенко



« 31 » *Олещенко* 2023 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
(вибіркової)

**ТРЕНІНГ ОРГАНІЗАЦІЇ**  
**АНДРАГОГІЧНОГО/ГЕРОГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ**

освітньо-професійної програми «Андрогогіка. Освіта дорослих»  
галузі знань: 01 Освіта / Педагогіка  
спеціальності: 011 Освітні, педагогічні науки  
другого (магістерського) рівня вищої освіти

**Шифр за навчальним планом ВВ2.03**

**Київ 2023**

Робоча програма розроблена на підставі навчальної програми «Тренінг організації андрагогічного/герогогічного процесу», затвердженої на засіданні Вченої ради Педагогічного факультету НПУ імені М.П. Драгоманова «28» вересня 2022 року, Протокол №2.

Розробники програми:

**Порядченко Л.А.** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки Українського держаного університету імені Михайла Драгоманова.

Затверджено на засіданні кафедри педагогіки  
«25» серпня 2023 року, протокол №1.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_  С. А. Кушнірук

### I. Опис навчальної дисципліни

Загальні характеристики дисципліни	Навчальне навантаження з дисципліни		Методи навчання і форми контролю
Галузь знань	Кількість кредитів – 3		<b>Методи навчання</b> Бесіда, міні-тренінги, дискусія, робота в групах.
Спеціальність	Загальна кількість годин – 90		
011 Освітні, педагогічні науки Андрагогіка. Освіта дорослих	денна	Заочна	
	Лекції:		
Освітній рівень магістр	Семінарські:		
вибіркова	Лабораторні заняття:		<b>Форми поточного контролю</b> індивідуальні запитання.
	Рік вивчення дисципліни за навчальним планом	14	
Семестр III	Індивідуальна робота:		
	-	-	
Тижневе навантаження (год.)	Самостійна робота:		<b>Форма підсумкового контролю</b> залік
	- Аудиторне: 2 - Самостійна робота: 5	Співвідношення аудиторних годин і годин СРС:	
Мова навчання – українська	1/6	1/6	

Програма нормативної навчальної дисципліни «Тренінг організації андрагогічного/герогогічного процесу» складена відповідно до освітньо-наукової програми підготовки фахівця **освітнього рівня** магістерського для спеціальності: «Андрагогіка. Освіта дорослих».

**Предмет** вивчення навчальної дисципліни є система андрагогічних принципів, прийомів, технологій та методик, які сприяють розвитку потенціалу особистості та групи (команди, організації), забезпечують підтримку й покращення компетенцій і потенціалу особистості і групи, їхнє максимальне творче розкриття і підвищення ефективності діяльності.

**Міждисциплінарні зв'язки:** теоретичний та практичний зміст дисципліни ,, «Тренінг організації андрагогічного/герогогічного процесу» тісно пов'язаний із такими дисциплінами як: загальна психологія, вікова психологія, психологія особистості, психодіагностика, соціальна психологія, конфліктологія, психологія наукової творчості, психологія зрілості, педагогіка вищої школи, психофізіологія дорослої людини, освітній менеджмент, акмеологія тощо.

#### **Мета і завдання навчальної дисципліни**

Метою викладання навчальної дисципліни є формування та розвиток у магістрів системи психолого-освітніх компетентностей, які забезпечують здатність сучасного

викладача ефективно здійснювати на основі коучингово-фасилітаційного підходу науково-викладацьку діяльність у андрагогічному процесі, організувати суб'єкт - суб'єктну міжособистісну взаємодію у освітньому середовищі, вирішувати професійні та соціально-психологічні проблеми полікультурного освітнього середовища в освіті дорослих.

**Основними завданнями** вивчення дисципліни є:

- забезпечення розуміння теоретичних основ, принципів та підходів коучингового та фасилітаційного процесів у андрагогічному /герогогічного процесі;
- опанування студентами системними психологічними знаннями у сфері міжособистісної освітньої взаємодії і комунікації на основі коучингових та фасилітаційних технологій для створення психологічно безпечного розвиваючого освітнього середовища;
- засвоєння психологічних особливостей, механізмів, закономірностей, умов, чинників розвитку особистісного та творчого потенціалу дорослого у освітньому середовищі;
- обґрунтування фасилітаційних соціально-психологічних закономірностей, умов і чинників формування груп, колективів, команд у освітньому просторі вишу;
- опанування магістрантами коучинговими та фасилітаційними техніками і методами, що дозволяють ефективно створювати та розвивати систему «викладач-аудиторія» у андрагогічному процесі;
- забезпечення розуміння і усвідомлення рефлексії діяльності, саморозвитку та самоздійснення усіх суб'єктів освітнього процесу впродовж життя.

Основні результати навчання і компетентності згідно з вимогами освітньо-наукової програми:

№ з/п	Результати навчання	Компетентності
1.	<p><b>ПРН3.</b>Формувати педагогічно доцільну партнерську міжособистісну взаємодію, здійснювати ділову комунікацію, зрозуміло і недвозначно доносити власні міркування, висновки та аргументацію з питань освіти і педагогіки до фахівців і широкого загалу, вести проблемно-тематичну дискусію.</p> <p><b>ПРН5.</b>Організувати освітній процес на основі студентоцентрованого, компетентнісного, контекстного підходів та сучасних досягнень освітніх, педагогічних наук, управляти навчально-пізнавальною діяльністю, об'єктивно оцінювати результати навчання здобувачів освіти.</p> <p><b>ПРН6.</b>Розробляти оптимальну стратегію колективної, групової діяльності для реалізації проєктів у сфері освіти/педагогіки та міждисциплінарного рівня із дотриманням правових, соціальних, економічних, етичних норм.</p> <p><b>ПРН11.</b>Здійснювати консультативну діяльність у сфері освітніх, педагогічних наук.</p>	<p><b>Загальні компетентності</b></p> <p><b>ЗК1.</b>Здатність до абстрактного мислення, аналізу і синтезу.</p> <p><b>ЗК3.</b>Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p><b>ЗК7.</b>Здатність до міжособистісної взаємодії, мотивувати людей та рухатися до спільної мети.</p> <p><b>ЗК8.</b>Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.</p> <p><b>Фахові компетентності</b></p> <p><b>ФК2.</b>Здатність застосовувати та розробляти нові підходи до вирішення задач дослідницького та/або інноваційного характеру в</p>

	<p><b>ПРН16.</b> Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності</p> <p><b>ПРН20.</b> Використовувати андрагогічні технології у формальній і неформальній освіті. Вміння враховувати соціально-психологічні особливості дорослої аудиторії.</p>	<p>сфері освіти й педагогіки.</p> <p><b>ФК3.</b> Здатність враховувати різноманітність, індивідуальні особливості студентів у плануванні та реалізації освітнього процесу в закладі вищої освіти.</p> <p><b>ФК4.</b> Здатність здійснювати експертизу та надавати консультації з питань освітньої політики та інновацій в освіті.</p> <p><b>ФК6.</b> Здатність управляти стратегічним розвитком команди в процесі освітньо-професійної та освітньо-наукової діяльності.</p> <p><b>ФК7.</b> Здатність до критичного осмислення проблем у сфері освіти, педагогіки й на межі галузей знань.</p>
--	--	---

### III. Примірний тематичний план

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
		денна форма				Заочна форма			
		аудиторна	Лабораторні		СРС	аудиторна	Лабораторні		СРС
	Вступ. Мотивація до курсу «Тренінг організації андрагогічного/герогогічного процесу»				2				2
	<b>Змістовний модуль I. Психологічні засади освітнього коучингу у андрагогічному/герогогічному процесі</b>								
<b>1.1</b>	Історія виникнення коучингу як феномену. Освітній коучинг.		1		5		1		5
<b>1.2</b>	Основні принципи та види коучингу в освіті.		1		5		1		5
<b>1.3</b>	Кейс-метод як метод освітнього коучингу: зміст та особливості роботи.		1		5		1		5
<b>1.4</b>	Метод емоційного стимулювання		1		5		1		5

1.5	Метод запитань		1	5		1	5
1.6	Методи нейролінгвістичного програмування у коучингу			5			5
1.7	Метод усвідомлення та особливості його використання		1	5		1	5
1.8	Технології коучингу		1	5			5
	<b>Разом за змістовим модулем 1</b>		<b>7</b>	<b>42</b>		<b>6</b>	<b>42</b>
<b>Змістовний модуль II. Психологічні засади освітньої фасилітації у андрагогічному/герогогічному процесі</b>							
2.1	Історія виникнення фасилітації		1				2
2.2	Базові принципи, правила, механізми, умови, функції фасилітаційного процесу		1	2		1	2
2.3	Метод «Базова фасилітація» та особливості його проведення		1	2		1	2
2.4	Метод «Стратегічні зміни в реальному часі» та особливості його проведення		1	5		1	5
2.5	Метод «Саміт позитивних змін» та особливості його проведення		1	5		1	5
2.6	Метод «Світове кафе» та особливості його проведення		1	5		1	5
2.7	Метод «Пошук майбутнього» та особливості його проведення			5		1	5
2.8	Метод «Технологія відкритого простору» та особливості його проведення		1	5			5
2.9	Метод «Конференція пошук» та особливості його проведення			5			5
	<b>Разом за змістовим модулем 2</b>		<b>7</b>	<b>34</b>			<b>36</b>
	<b>Разом</b>	<b>90</b>	<b>14</b>	<b>76</b>		<b>12</b>	<b>78</b>

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 3 кредити ЄКТС 90 годин.

#### IV. Зміст дисципліни

#### IV. Зміст дисципліни

№ з/п	Назва модулів, тем та їхній зміст	К-ть годин	
		всього	в т.ч. лекцій

1.	<b>Модуль I Теоретичні засади освітнього коучингу у андрагогічному процесі</b>	24	12
	<p><b>Тема 1.1. Історія виникнення коучингу як феномену. Освітній коучинг.</b>  Вступ. Передумови виникнення коучингу. Етимологія слова «коуч». Основоположник коучингового підходу У. Тімоті Голві та книга «Внутрішня гра в теніс». Теоретичні основи коучингу. Коучинг – це шлях до формування відповідальної, дисциплінованої та адаптованої до різноманітних змін сучасної особистості. Освітній коучинг як галузь психологічної науки та дисципліна. Три етапи коучингу як окремої дисципліни: 50-70-ті рр. ХХ ст. (період виникнення поняття «коучинг»); 70-90-ті рр. ХХ ст. (період становлення коучингу як самостійної науки); 1990-ті-2010-й рр. ХХ-ХХІ ст. (розвиток інструментарію коучингу та створення Міжнародних організацій коучів). Функції коучингу. Відмінність коуча та викладача, психолога, тренера, психотерапевта тощо.</p>	3	1
	<p><b>Тема 1.2. Основні принципи та види коучингу в освіті.</b>  Цілі коучингу в освіті. Види цілей: загальноосвітні та персональні для кожної людини. Коучинг можна поділити на два види: <i>груповий</i> – направлений на велику кількість людей (потік чи групу) або <i>індивідуальний</i> – направлений на пошук і вирішення проблем конкретної людини у професійній, особистій сфері. Основні цілі коучингу в освіті: розвиток комунікативних здібностей; адаптивність до швидкоплинних змін в інформаційній, життєвій, професійній та інших сферах; розвиток емпатії – співчуття до інших людей; управління та контроль над власними емоціями; самодисципліна та інші. Принципи та методики коучингу засновані на його цілях. Різні науковці виділяють різні принципи коучингу. Принципи педагогічного коучингу: усвідомленості, позитивності, творчості, гнучкості, усвідомлення власних ресурсів, єдності та взаємодії, поетапного розвитку, демократичності та свободи вибору, принцип супроводу, системності, партнерства, ієрархічності розвитку, неупередженості.</p>	4	2
	<p><b>Тема 1.3. Кейс-метод як метод освітнього коучингу: зміст та особливості роботи.</b>  Кейс-метод, історія виникнення. Case study як розбір практичних ситуацій. Переваги та недоліки методу. По-перше, ця технологія дозволяє студентам найлегше запам'ятовувати інформацію. По-друге, вона надає можливість студентам творчо підходити до розв'язання проблеми та генерувати альтернативні рішення. По-третє, цей метод вчить студентів вести діалог та підтримувати дискусію, переконувати, захищати власну точку зору, аргументувати протилежні думки тощо. Особливості застосування кейс-методу як коучингової технології.</p>	4	2
	<p><b>Тема 1.4. Метод емоційного стимулювання</b>  Метод емоційного стимулювання, історія виникнення, основні умови та механізми застосування. Переваги та недоліки методу. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення.</p>	4	2

	Оптимізація впливу при застосуванні методу емоційного стимулювання при роботі коуча.		
	<b>Тема 1.5. Метод запитань</b> Метод запитань, історія виникнення, основні умови та механізми застосування. Види запитань та особливості їх постановки в різних коучингових ситуаціях. Переваги та недоліки методу. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу запитань при роботі коуча.	2	1
	<b>Тема 1.6. Методи нейролінгвістичного програмування у коучингу</b> Метод нейролінгвістичного програмування у роботі коуча в освіті, історія виникнення, основні умови та механізми застосування. Переваги та недоліки методу. Позитивні твердження (афірмації) та їхній вплив на психоемоційний стан студента та його суб'єктивне ставлення до себе. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методів нейролінгвістичного програмування при роботі коуча в освіті.	2	1
	<b>Тема 1.7. Метод усвідомлення та особливості його використання</b> Метод усвідомлення, історія виникнення, основні умови та механізми застосування. Джерела усвідомлення: усвідомленість починається із розуміння себе, своєї поведінки, мотивів діяльності та їхніх причин та впливів на нашу життєдіяльність у цілому. Переваги та недоліки методу. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу усвідомлення при роботі коуча.	2	1
	<b>Тема 1.8. Технології коучингу</b> Техніки коучингу, їхні види, історія виникнення, основні умови та механізми застосування. Загальна характеристика технік коучингу в освіті. Техніки GROW Одна з найбільш поширених технік у коучингу. G — мета (goal); R — навколишня обстановка або реальність (reality); O — можливості (opportunity); W — перелік дій (what to do). Переваги та недоліки технік. Основні труднощі у застосуванні технік та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні технік при роботі коуча.	2	1
	<b>Змістовний модуль 2. Теоретичні засади освітньої фасилітації у андрагогічному процесі</b>	28	14
	<b>Тема 2.1. Історія виникнення фасилітації</b> Вступ. Передумови виникнення фасилітації. Історія виникнення фасилітації та її етапи: віхи фасилітації, роки розвідки, формалізація освіти у сфері фасилітації, професійні об'єднання та поява професії. Етапи розвитку та становлення фасилітації в історичному процесі. Етимологія слова «фасилітація». Фасилітація (від англ. Facilitate - допомагати, направляти, полегшувати) - одночасно процес, група навичок і набір інструментів, що дозволяють ефективно організувати групове обговорення. Теоретичні основи фасилітації. Фасилітація як	4	2



	навчальна дисципліна. Об'єкт, предмет завдання та основні категорії фасилітації. Функції фасилітації. Відмінне та спільне у фасилітатора та викладача, психолога, тренера, психотерапевта тощо.		
	<p><b>Тема 2.2.</b> <i>Базові принципи, правила, механізми, умови, функції фасилітаційного процесу</i></p> <p>Мета, правила та рівні фасилітації. Мета фасилітації: знаходження вірного методу, який дозволить групі працювати творчо і результативно. Групова фасилітація - процес, в рамках якого лідер групи займає нейтральну позицію і не бере на себе прийняття рішення, а лише допомагає учасникам ідентифікувати проблеми і прийняти рішення за допомогою конструктивного обговорення. Вміння, навички та якості фасилітатора. 5 правил фасилітації: дослідження процесу на протигагу усвіданню; відкритість і щирість до людей; всі учасники процесу рівні; кожна думка важливо; всі люди розумні і можуть ефективно вирішувати завдання.</p>	4	2
	<p><b>Тема 2.3.</b> <i>Метод «Базова фасилітація» та особливості його проведення</i></p> <p>Вибір методу фасилітації в залежності від мети процесу і розміру групи: особливості підбору та основні принципи. Основні умови та механізми застосування методу «Базова фасилітація». Переваги та недоліки методу. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу при роботі фасилітатора.</p>	4	2
	<p><b>Тема 2.4.</b> <i>Метод «Стратегічні зміни в реальному часі» та особливості його проведення</i></p> <p>Механізми та умови застосування методу «Стратегічні зміни у реальному часі». Переваги та недоліки методу. Особливості підбору методу фасилітації та основні принципи. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу при роботі фасилітатора.</p>	4	2
	<p><b>Тема 2.5.</b> <i>Метод «Саміт позитивних змін» та особливості його проведення</i></p> <p>Умови та механізми застосування методу «Саміт позитивних змін». Переваги та недоліки методу. Особливості підбору методу фасилітації та основні принципи. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу при роботі фасилітатора.</p>	4	2
	<p><b>Тема 2.6.</b> <i>Метод «Світове кафе» та особливості його проведення</i></p> <p>Основні умови та механізми застосування методу «Світове кафе». Переваги та недоліки методу. Метод ідеально підходить, коли необхідно зібрати інформацію, організувати обмін думками великої кількості людей з важливим для організації або співтовариства питань і проблем; вивчити можливості для подальших дій і прийняття рішень. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу при роботі фасилітатора.</p>	2	1

	<p><b>Тема 2.7. Метод «Пошук майбутнього» та особливості його проведення</b>          Особливості застосування методу «Пошук майбутнього». Переваги та недоліки методу. Метод використовується, коли різним зацікавленим групам необхідно знайти загальну основу для майбутньої співпраці, виробити загальну картину майбутнього. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу при роботі фасилітатора.</p>	2	1
	<p><b>Тема 2.8. Метод «Технологія відкритого простору» та особливості його проведення</b>          Автором методу є Х. Оуен. Основні умови та механізми відбору методу «Технологія відкритого простору». Метод використовується в тому випадку, якщо є реальна проблема, яка хвилює, вона складна і ніхто не знає, як до неї підійти. Особливості організації учасників та фасилітаційного процесу у цьому методі. Переваги та недоліки методу. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу.</p>	2	1
	<p><b>Тема 2.9. Метод «Конференція пошук» та особливості його проведення</b>          Авторами методу є Ф. Емері, Е. Трист, а також М. Емері – австралійські і американський (Ерік Трист) психологи та консультанти. Основні умови та механізми відбору методу «Конференція «Пошук». Метод використовується для проведення ефективних сесій стратегічного планування. Переваги та недоліки методу. Основні труднощі у застосуванні методу та шляхи їхнього усунення. Оптимізація впливу при застосуванні методу.</p>	2	1

#### 4.2 Плани семінарських занять

##### Змістовний модуль I. Теоретичні засади освітнього коучингу у андрагогічному процесі

###### Лабораторне заняття 1 Теоретичні засади освітнього коучингу

1. Визначення поняття освітній коучинг та історія виникнення.
2. Етапи становлення коучингу як самостійної науки..
3. Розкрийте принципи коучингу
4. Функції освітнього коучингу
5. Суть роботи коуча індивідуально та у групі

###### Лабораторне заняття 2-3 Методи та техніки освітнього коучингу

1. Розкрийте суть та зміст методу запитань
2. Розкрийте суть та зміст кейс-методу
3. Розкрийте суть та зміст методу емоційного стимулювання
4. Розкрийте суть та зміст методу усвідомлення
5. Розкрийте суть та зміст методу нейролінгвістичного програмування
6. Розкрийте техніки освітнього коучингу

##### Змістовний модуль 2. Теоретичні засади освітньої фасилітації у андрагогічному процесі

###### Лабораторне заняття 4 Теоретичні засади освітньої фасилітації

1. Визначення поняття фасилітація та історія виникнення.
2. Етапи становлення фасилітації як самостійної науки..
3. Розкрийте принципи фасилітації
4. Функції освітньої фасилітації
5. Суть роботи фасилітатора індивідуально та у групі

### **Лабораторне заняття 5-7 Методи та техніки освітньої фасилітації**

1. Розкрийте суть та зміст методу «Світове кафе»
2. Розкрийте суть та зміст «Саміт позитивних змін»
3. Розкрийте суть та зміст методу «Стратегічні зміни в реальному часі»
4. Розкрийте суть та зміст методу «Технологія відкритого простору»
5. Розкрийте суть та зміст методу «Конференція пошук»

### **V. Контроль якості знань студентів**

#### **5.1 Форми і методи поточного контролю**

усна та письмова відповіді, тести, індивідуальні завдання.

#### **Запитання і завдання для індивідуальної роботи**

**1. Завдання 1.** Кейс. У групі є слабкий студент, і студенти не пропускають нагоди познущатися над фізично і психологічно нерозвиненим студентом. Коли викладач викликає його, він тільки мнеться і затинається, боячись, що всі будуть лише сміятися над його відповіддю. Викладач тільки зітхає, дорікає і ставить **2. Завдання:** необхідно зробити а) оцінку ситуації, б) прогноз та в) рішення ситуації.

**2. Завдання 2.** Уявіть, що ви викладач і готували студента до конференції, але в останню мить перед відповідальним виступом він зник. Сформулюйте 10 запитань, щоб з'ясувати причину такої поведінки і її подолання.

**3. Завдання 3.** Напишіть список актуальних для вас зараз проблем. Згадайте максимальну кількість проблем (зверніть увагу: спочатку можуть виникнути деякі труднощі, а потім процес піде). Тепер переформулюйте ці проблеми в цілі. Слідкуйте за тим, щоб формулювати цілі позитивно, тобто не використовуючи частку «не», а також слова «кинути», «припинити», «перестати». Сформулюйте цілі максимально конкретно, обов'язково визначте термін, до якого ви плануєте їх досягти. Зверніть увагу, як змінився ваш емоційний стан в порівнянні з тим, коли ви починали. Опишіть.

**4. Завдання 4.** Дослідження власної мотивації. Як же можна визначити свої мотиви? Поставте самі собі питання "Чому"? Причому послідовно, 10 разів. І самі на нього відповідайте. Наприклад: "Чому я ходжу на роботу"? Тому що цей мій розвиток. "Чому для мене важливий розвиток"? ...

#### **Тестові завдання**

1. Засновником коучингу є:  
А) М.Дауні  
Б) Т.Голві  
В) Д.Уітмор  
Г) Т. Леонгард

2. До базових принципів коучингу не відносять:
- А) особистість має набагато більше внутрішніх здібностей, ніж ті, які вона проявляє у своєму повсякденному житті;
  - Б) фокусування на сильні сторони;
  - В) навчання на успішних прикладах, а не на помилках;
  - Г) орієнтир не на проблему, а на вирішення;
  - Д) прийняття, відкритість і довіра – ключ до взаємодії;
  - Е) спрямованість: з минулого в майбутнє;
3. Період становлення коучингу як самостійної науки (за Т. Боровою) є:
- А) 70-90-ті рр. ХХ ст.
  - Б) 50-70-ті рр. ХХ ст.
  - В) 1990-ті-2010-й рр. ХХ-ХХІ ст.
  - Г) немає правильної відповіді
4. Коучинг – це:
- А) процес, що спрямований на підтримку покращення компетенцій, потенціалу та креативності, якими володіє студент
  - Б) сучасна технологія розкриття потенціалу особистості з метою максимального підвищення ефективності її діяльності на основі діалогічної взаємодії, що спрямована на виконання спільно визначених завдань
  - В) це мистецтво створення (за допомогою бесіди та поведінки) середовища, що полегшує рух людини до означеної мети так, щоб цей рух приносив задоволення
  - Г) всі варіанти вірні
5. Яку функцію не відносять до педагогічного коучингу:
- А) мотивуюча
  - Б) розвиваюча
  - В) креативна
  - Г) оціночна
6. Яка з функцій педагогічного коучингу застосовується на усіх етапах роботи?
- А) партнерська
  - Б) методична
  - В) фасилітаційна
  - Г) моніторингова
7. Чи може здійснюватися коучинговий процес, якщо студент безвідповідальний та недисциплінований?
- А) так
  - Б) ні
8. Заборона на використання частки «не» у формулюванні мети розкриває принцип:
- А) позитивності
  - Б) усвідомленості
  - В) творчості
  - Г) взаємозв'язку
  - Д) системності
  - Е) демократичності
9. Один з найскладніших принципів коучингу для виконання в сфері освіти, де викладач-коуч не повинен займати оцінної позиції, або давати готові рішення, а також нав'язувати свою позицію розкривається через принцип:
- А) усвідомленості
  - Б) системності
  - В) партнерства та інтерактивного спілкування
  - Г) ієрархічного розвитку
  - Д) неупередженості
  - Е) демократичності

10. Якою з якостей не володіє «ідеальний» коуч:
- А) терплячий
  - Б) неупередженість
  - В) авторитарний
  - Г) проявляє зацікавленість та підтримку
  - Д) усвідомлений
  - Е) досвідчений
  - Є) надійний
  - Ж) уважний
11. Внутрішня сторона роботи ефективного коучингу розкривається через:
- А) навички коуча
  - Б) намір коуча
  - В) якості коуча
  - Г) всі варіанти правильні
12. Визначте інституцію, яка не займала центральну роль у зародженні фасилітації у 40-х рр ХХ століття:
- А) Дослідницький центр групової динаміки при МІТ
  - Б) Національна лабораторія тренінгу (NTL) в США
  - В) Інститут Роффі Парк у Великобританії
  - Г) Інститут Тавістока
  - Д) Асоціація гуманістичної психології
13. Яке з п'яти правил фасилітації відповідає на питання «чому»:
- А) всі учасники процесу рівні;
  - Б) кожна думка важливо;
  - В) відкритість і щирість до людей;
  - Г) дослідження процесу на противагу усвідомленню;
  - Д) всі люди розумні і можуть ефективно вирішувати завдання
14. Основна мета фасилітації:
- А) розробка процесу, в якому бере участь група
  - Б) групова ефективність
  - В) підвищити відповідальність щодо прийнятих рішень
  - Г) сприяти організаційному навчанню
15. В основі вибору методу фасилітації лежить:
- А) загальна мета, яку має досягти група
  - Б) розмір групи
  - В) особливості ситуації
  - Г) усі варіанти вірні
16. Метод фасилітації, що застосовується у роботі з групами до 50 осіб:
- А) пошук майбутнього
  - Б) світове кафе
  - В) розвиваюча фасилітація
  - Г) технологія відкритого простору
17. Визначте послідовність етапів фасилітаційного процесу:
- А) мета – результат–учасники–проблеми–процес
  - Б) мета – процес–учасники–проблеми– результат
  - В) мета – учасники–проблеми–процес–результат
  - Г) мета –проблеми–учасники–процес –результат
18. Навичка, що не входить до компетенції коуча:
- А) пробудження усвідомленості
  - Б) досвідченість
  - В) управління собою
  - Г) створення партнерських взаємовідношень

19. Визначте методи коучингу:
- А) ситуаційний метод, метод усвідомлення, метод виходу із зони комфорту, метод запитань, метод емоційного стимулювання
  - Б) метод пошуку майбутнього, емоційного стимулювання, кейс-метод, метод особистісного розвитку
  - В) метод запитань, метод роботи з усвідомленням, метод виходу за межі, метод створення позитивних когніцій
  - Г) кейс-метод, метод запитань, метод роботи з усвідомленням, метод емоційного стимулювання, методи нейролінгвістичного програмування
20. Метод фасилітації, що використовується у групі до 3000 осіб:
- А) стратегічні зміни у реальному часі
  - Б) світове кафе
  - В) саміт позитивних змін
  - Г) технологія участі

### **Орієнтовні завдання до заліку**

1. Поняття «коучинг» і «освітній коучинг» їхні витоки. Значення коучингу в освітнього процесі.
2. Поняття «фасилітація» і історія його виникнення. Роль фасилітації в освіті.
3. Основні принципи коучингу
4. Відмінності коуча від тренера, викладача, консультанта
5. Основні завдання та види освітнього коучингу
6. Зміст та функції освітнього коучингу
7. Основні цілі коучингу в освіті
8. Принципи освітнього коучингу
9. Методи освітнього коучингу: кейс-метод, його характеристика, особливості організації та проведення.
10. Емоційне стимулювання як метод освітнього коучингу, його характеристика, особливості використання.
11. Постановка запитань як метод освітнього коучингу, його характеристика, особливості використання.
12. Усвідомлення як метод освітнього коучингу, його характеристика, особливості використання.
13. Позитивне мислення як метод освітнього коучингу, його характеристика та особливості використання.
14. Техніки освітнього коучингу та особливості їхнього використання.
15. Якості ідеального коуча.
16. Вміння та навички освітнього коуча.
17. Компетенції коуча
18. Сутність поняття «емоційний інтелект», структура та його роль у коучинговій роботі і у системі освіти.
19. Психотехнології для саморегуляції емоційного стану особистості
20. Зміст фасилітації, її основна мета і правила.
21. Основні вміння та навички фасилітатора.
22. Якості фасилітатора.
23. Основні завдання фасилітатора у групі.
24. Рівні фасилітації та особливості підбору методів та технік роботи.
25. Етапи фасилітаційного процесу.
26. Світове кафе як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
27. Саміт позитивних змін як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
28. Пошук майбутнього як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
29. Конференція «Пошук» як метод фасилітації, зміст та особливості організації.

30. Технологія відкритого простору як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
31. Динамічна фасилітація як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
32. Розвиваюча фасилітація як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
33. Вихід за межі як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
34. Стратегічні зміни у реальному часі як метод фасилітації, зміст та особливості організації.
35. Технологія участі як метод фасилітації, зміст та особливості організації.

### **5.3 Критерії оцінювання знань студентів**

Контроль успішності студентів проводить відповідно до вимог навчальної та робочої програм дисципліни. Види поточного і підсумкового контролю передбачають врахування таких критеріїв:

- 1) рівень володіння категоріальним апаратом дисципліни, її основними закономірностями;
- 2) рівень сформованості теоретичних психологічних знань з актуальної проблематики дисципліни;
- 3) рівень психологічної обізнаності та вмінь вирішувати психологічними методами та прийомами задачі особистісного і професійного розвитку для забезпечення успішної педагогічної діяльності.

#### **Розподіл балів, які отримують студенти**

<b>№ п/п</b>	<b>Вид поточного і підсумкового контролю</b>	<b>Кількість робіт</b>	<b>Коефіцієнт (вартість) виду</b>	<b>Результат</b>
1.	Усна відповідь	6	10	60
2.	Тести	1	20	20
3.	Індивідуальне завдання	4	5	20
Підсумковий рейтинговий бал:				<b>100</b>
Залік:				<b>100</b>

## **VI. Навчально-методична карта дисципліни**

**VI. Навчально-методична карта дисципліни «Тренінг організації андрагогічного/герогогічного процесу " 2 курс, (д) 2023/24 н.р.**

Модулі	Модуль I Теоретичні засади освітнього коучингу у андрагогічному процесі				Модуль II Теоретичні засади освітньої фасилітації у андрагогічному процесі			
Лекції	1	2	3	4	5	6	7	
Теми лекцій	Історія виникнення коучингу як феномену. Освітній коучинг.	Кейс-метод як метод освітнього коучингу: зміст та особливості роботи.	Основні принципи та види коучингу в освіті.	Метод емоційного стимулювання	Історія виникнення фасилітації Базові принципи, правила, механізми, умови, функції фасилітаційного процесу	Огляд методів фасилітації		Методи та техніки освітньої фасилітації
Дата лабораторних								
Індивідуальна робота (питання і завдання)	1. Завдання 1. Кейс. У групі є слабкий студент, і студенти не пропускають нагоди познущатися над фізично і психологічно нерозвиненим студентом. Коли викладач викликає його, він тільки мнеться і затинається, боячись, що всі будуть лише сміятися над його відповіддю. Викладач тільки зітхає, дорікає і ставить 2. Завдання: необхідно зробити а) оцінку ситуації, б) прогноз та в) рішення ситуації.				2. Завдання 2. Уявіть, що ви викладач і готували студента до конференції, але в останню мить перед відповідальним виступом він зник. Сформулюйте 10 запитань, щоб з'ясувати причину такої поведінки і її подолання.			
Види контролю	Усна відповідь. Індивідуальне завдання.				Усна відповідь. Індивідуальне завдання.		Усна відповідь. Індивідуальне завдання. Науковий реферат.	
	Тест I						Тест II	
	залік							



Всього 90 год. З них: лабораторні – 14 год., самостійна робота – 76 год.

**VI. Навчально-методична карта дисципліни «Тренінг організації андрагогічного/герогогічного процесу " 2 курс, (з) 2023/24 н.р.**

Модулі	Модуль I Теоретичні засади освітнього коучингу у андрагогічному процесі				Модуль II Теоретичні засади освітньої фасилітації у андрагогічному процесі			
Лекції	1	2	3	4	5	6		
Теми лекцій	Історія виникнення коучингу як феномену. Освітній коучинг.	Кейс-метод як метод освітнього коучингу: зміст та особливості роботи.	Основні принципи та види коучингу в освіті.	Метод емоційного стимулювання	Історія виникнення фасилітації Базові принципи, правила, механізми, умови, функції фасилітаційного процесу	Огляд методів фасилітації		
Дата лабораторних								
Індивідуальна робота (питання і завдання)	1. Завдання 1. Кейс. У групі є слабкий студент, і студенти не пропускають нагоди познущатися над фізично і психологічно нерозвиненим студентом. Коли викладач викликає його, він тільки мнеться і затинається, боячись, що всі будуть лише сміятися над його відповіддю. Викладач тільки зітхає, дорікає і ставить 2. Завдання: необхідно зробити а) оцінку ситуації, б) прогноз та в) рішення ситуації.				2. Завдання 2. Уявіть, що ви викладач і готували студента до конференції, але в останню мить перед відповідальним виступом він зник. Сформулюйте 10 запитань, щоб з'ясувати причину такої поведінки і її подолання.			
Види контролю	Усна відповідь. Індивідуальне завдання.				Усна відповідь. Індивідуальне завдання.		Усна відповідь. Індивідуальне завдання. Науковий реферат.	

	Тест I	Тест II
	залік	

Всього 90 год. З них: лабораторні – 12 год., самостійна робота – 78 год.

## **VII. Основні і допоміжні інформаційні джерела для вивчення курсу**

### **Основні**

1. Білоусова Н. М. (2015) Активізація пізнавальної активності студентів ВНЗ на основі коучинг-технології *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія. Психологічні науки.. № 128. С. 10–14.
2. Голяд І. Т. Чернова (2016) Філософія педагогічного коучингу. *Молодь і ринок*. № 3 (134). С. 106–112.
3. Нежинська О. О., Тименко В. М. (2015) Використання коучингу в системі вищої освіти України *Вісник післядипломної освіти*.. Вип. 15. С. 236-245.
4. Нежинська О. О., Тименко В. М. (2017). Коучинг як інструмент соціально-психологічної допомоги клієнту *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Вип. 23. Ст. 182-187.
5. Романова С. М. (2010) Коучинг як нова технологія в професійному світі *Вісник Національного авіаційного університету*. Т. 1. С. 83-88.

### **Додаткова**

6. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика (2001) Упор. О. Сидоренко, В. Чуба. К.
7. Сурмін Ю. П. (2015) Кейс-метод: становлення та розвиток в Україні *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. № 2. С. 19–28.
8. Сурмін Ю. П. (2005) Метод аналізу ситуацій (Case study) та його навчальні можливості. Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології: Кол. моногр. К..
9. Шахов В. І В. В. Шахов. (2016) Технологія коучингу як психологічний ресурс для розвитку інновацій *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія: педагогіка і психологія. Вип. 48.. С. 174-177.
10. Шейн Ед. (2015) Слухати не можна вказувати. Альтернатива жорсткого менеджменту /Пер. О. Адріанова М.. 107 с.
11. Шмідт В. Р. (2003) Мистецтво задавати питання міні-тренінг мислення *Журнал «Абітурієнт»*.. № 12. с. 7–11.
12. Anthony M. (2001) Grant Towards a psychology of Coaching: The Impact of Coaching on Metacognition, Mental Health and Goal Attainment / Anthony M. Grant. diss. Ph. Doctor., Sydney (Department of Psychology Macquarie University Sydney).341 p. P. 9, 12, 13.
13. Cruz, L. Rosemond L. (2017) Coaching academia: The integration of coaching, educational development, and the culture of higher education *Journal of Excellence in College teaching*. № 28(4). P. 83-108.
14. Mayer J. D. Salovey P. (2005) Emotional Intelligence [Electronic resource] Mode of access:<https://mypages.unh.edu/jdmayer/emotional-intelligence-overview>

### **Інтернет-ресурси**

1. [http:// www.npu.edu.ua](http://www.npu.edu.ua) (elib@ npu.edu.ua. Електронна бібліотека УДУ імені Михайла Драгоманова
2. <http://www.nbu.gov.ua/> Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського
3. <http://www.mon.gov.ua>
4. <http://nplu.org/> Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого
5. <https://dnpb.gov.ua/ua/> Державна науково-педагогічна бібліотека НАПН України імені В.О. Сухомлинського