



ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА НАВЧАННЯ

УДК 005.32:159.9

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.16748457>

Груповий коучинг та тренінг як інструменти формування командної взаємодії та лідерських навичок старшокласників

Гуменникова Тамара Рудольфівна,

докторка педагогічних наук, професорка, кафедра суспільно-наукових дисциплін, директорка Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП»,
м. Ізмаїл, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-6223-7711>

Прийнято: 24.07.2025 | Опубліковано: 05.08.2025

***Анотація.** Досвід загальної середньої освіти демонструє, що традиційні педагогічні методи недостатньо ефективні для розвитку складних інтегрованих якостей, таких як лідерські здібності, навички командної роботи та вміння самостійно ухвалювати рішення. Це зумовлює потребу у впровадженні інноваційних освітніх підходів, зокрема коучингових і тренінгових технологій. **Метою** статті було визначення дієвості тренінгових методик та коучингу у формуванні лідерських якостей та розвитку командної взаємодії серед молоді. У дослідженні використано комплекс емпіричних і теоретичних **методів**, зокрема аналіз наукової літератури, синтез отриманих даних, опитування учасників експерименту, порівняльний аналіз показників, узагальнення. **Результати** роботи засвідчили, що ефективність процесу розвитку лідерських навичок і командної взаємодії у здобувачів освіти залежить від дотримання ключових психолого-педагогічних умов, зокрема створення безпечного та підтримувального*



освітнього середовища, впровадження особистісно орієнтованого підходу, активного залучення учнів до групової діяльності, розвитку саморефлексії, а також застосування методів, що стимулюють ініціативу, відповідальність та критичне мислення. Розглянувши окремі характеристики коучингу та тренінгу як одних з ефективних педагогічних технологій, здатних сприяти лідерському потенціалу, було узагальнено їх основні відмінності та спільні риси для кращого розуміння специфіки кожного з них. З'ясовано, що тренінги базуються переважно на моделюванні навичок і поведінкових стратегій, які демонструються центральною фігурою (тренером, тьютором, педагогом). Натомість коучинг орієнтований на партнерську взаємодію, побудову атмосфери довіри та підтримки, де кожен учасник відчуває власну значущість і мотивується до особистісного розвитку. У результаті емпіричної перевірки дієвості впровадження групового коучингу та тренінгу серед учнів 9–11 класів та здобувачів фахової передвищої освіти було встановлено, що ці підходи мають позитивний вплив в обох групах, однак характер динаміки розвитку лідерських якостей та командної взаємодії децю відмінний. У **висновках** зазначено, що груповий коучинг і тренінг є дієвими методами соціально-психологічної підтримки, проте відрізняються за змістом і структурою впливу. Результати педагогічного експерименту підтвердили ефективність застосування коучингових і тренінгових технологій у роботі зі старшокласниками та здобувачами фахової передвищої освіти. Перспективним напрямом подальших досліджень вважаємо розроблення комплексних програм, що інтегрують коучинг з іншими інноваційними методиками розвитку особистості.

Ключові слова: команда, командна взаємодія, робота в команді, навички, навички командної взаємодії, старшокласники, тренінг, проектні технології, лідерство, коучинг, тренінг, освітнє середовище, розвиток особистості, лідерські якості.



Group coaching and training as tools for developing team interaction and leadership skills in high school students

Tamara Gumennykova,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Department of Socio-scientific
Disciplines, Director of the Danube Branch of PJSC
Interregional Academy of Personnel Management,
Izmail, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-6223-7711>

Abstract. *The experience of general secondary education demonstrates that traditional pedagogical methods are not effective enough for the development of complex integrated qualities, such as leadership abilities, teamwork skills and the ability to make independent decisions. It necessitates the introduction of innovative educational approaches, in particular coaching and training technologies. Aim.* This article aimed to determine the effectiveness of training methods and coaching in developing leadership qualities and enhancing team interaction among young people. The study employed a combination of empirical and theoretical **methods**, including analysis of scientific literature, synthesis of the obtained data, surveying of experimental participants, comparative analysis of indicators, and generalization. The **results** of the study showed that the effectiveness of the process of developing leadership skills and team interaction in students depends on compliance with key psychological and pedagogical conditions, in particular, the creation of a safe and supportive educational environment, the implementation of a personally oriented approach, the active involvement of students in group activities, the development of self-reflection, as well as the use of methods that stimulate initiative, responsibility and critical thinking. Having considered the individual characteristics of coaching and training as effective pedagogical technologies that



*contribute to the development of leadership potential, their main differences and standard features were summarized to facilitate a better understanding of the specifics of each approach. It was found that trainings are based mainly on modeling skills and behavioral strategies that are demonstrated by a central figure (coach, tutor, teacher). Instead, coaching is focused on partnership interaction, creating an atmosphere of trust and support, where each participant feels their significance and is motivated for personal development. As a result of empirical testing of the effectiveness of implementing group coaching and training among students in grades 9-11 and applicants for professional pre-higher education, it was found that these approaches have a positive impact on both groups; however, the nature of the dynamics of the development of leadership qualities and team interaction is somewhat different. The **conclusions** indicate that group coaching and training are effective methods of socio-psychological support, but they differ in the content and structure of their influence. The results of the pedagogical experiment confirmed the effectiveness of using coaching and training technologies in working with high school students and applicants for professional pre-higher education. We consider the development of comprehensive programs that integrate coaching with other innovative methods of personality development to be a promising direction for further research.*

Keywords: *team, team interaction, teamwork, skills, team interaction skills, high school students, training, project technologies, leadership, coaching, training, educational environment, personal development, leadership qualities.*

Постановка проблеми. Лідерські якості відіграють важливу роль у розвитку дітей старшого шкільного віку та їхній успішній соціалізації. З початком навчання в старшій школі молодь активно формує власну особистість, проходячи етапи становлення, самоідентифікації та самоактуалізації. У цей період учні стикаються з новими викликами, які



потребують ухвалення самостійних рішень та демонстрації лідерських умінь. Варто зазначити, що лідерство починається з глибокого усвідомлення себе: розуміння власних сильних і слабких сторін, здатності до самоаналізу та рефлексії, відкритості до конструктивної критики. Ключовою навичкою лідера є вміння ефективно спілкуватися з іншими, аргументовано висловлювати власну позицію та розвивати навички активного слухання. Практика загальної середньої освіти свідчить про те, що традиційні педагогічні методи часто є малодієвими для таких складних інтегрованих характеристик, як лідерство, здатність працювати в команді та самостійно ухвалювати рішення. Тому виникає необхідність пошуку та впровадження новітніх освітніх підходів, одними з яких є коучинг та тренінгові технології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тема лідерства займає провідне місце в дослідженнях із менеджменту, психології та педагогіки, оскільки саме лідерські механізми суттєво впливають на ефективність управлінських процесів у різних організаціях. Дослідниця Т. Єрмак у своїй праці зауважила, що розвиток лідерських навичок в учнів закладів загальної середньої освіти набуває особливої актуальності в умовах підготовки молодого покоління до викликів сучасного нестабільного світу. Лідерські якості не лише сприяють особистісному зростанню школярів, формуючи впевненість у собі, самостійність і відповідальність, але й слугують основою для майбутньої професійної реалізації, дієвого спілкування та конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій [1]. Особливості розвитку лідерських якостей у молодого покоління були розглянуті в працях науковців Р. Попова і М. Павельчук [2], які підкреслили важливість створення сприятливих педагогічних умов, зокрема використання активних методів навчання, тьюторської підтримки та цифрових технологій; В. Зеленіна (V. Zelenin) [3], який акцентував увагу на ролі самореалізації та внутрішньої мотивації в процесі розвитку лідера; Т. Куниці [4], яка зауважила, що



вироблення лідерських якостей у старшокласників потребує індивідуального підходу. У вітчизняній науковій літературі також простежується інтерес до ролі вищої освіти в становленні лідерського потенціалу молоді як одного з ключових чинників соціально-економічної мобільності. Так, І. Бичук та співавтори (I. Vychuk et al.) дослідили взаємозв'язок між рівнем освіти, людським капіталом та можливостями соціальної мобільності, звертаючи увагу на доступність освіти, її якість та впливна соціальну стратифікацію [5].

Ефективним підходом розвитку лідерських навичок є застосування інноваційних технологій в освітньому процесі. Інструменти, що сприяють особистісному становленню здобувачів освіти, були вивчені в різних контекстах. Так, педагоги Л. Паращенко та Л. Сумбаєва на основі експериментального дослідження підтвердили дієвість гостьових лекцій, тренінгових програм і менторських ініціатив у формуванні лідерських навичок студентів завдяки залученню до практично орієнтованого навчання [6]. У праці вченої А. Заболотної та співавторів акцентовано на методах та інструментах неформальної освіти в контексті становлення лідерських якостей [7]. Серед ефективних інструментів інноваційного впливу на вироблення лідерських навичок особливу увагу дослідників привертають коучинг і тренінги, які зарекомендували себе як практико-орієнтовані методики, що поєднують розвиток особистісного потенціалу з формуванням ключових соціальних і комунікативних компетентностей. На цьому питанні зосередилися представники наукових кіл О. Сагач, Л. Іваненко [8], які зазначили, що сучасні педагогічні працівники мають бути здатними виконувати нові ролі фасилітатора, коуча, тьютора, едвайзера. Академічна спільнота у складі О. Чернякової, О. Гришка та А. Палій проаналізували результативність різних тренінгових технологій і коучингу в процесі формування лідерських якостей особистості [9]. Дослідниця А. Жукова у своїй праці підкреслює, що для досягнення ефективності застосування тренінгових



методик у становленні лідерської компетентності здобувачів освіти необхідно забезпечити відповідні психолого-педагогічні умови та побудувати сприятливе освітнє середовище, яке стимулює особистісний і лідерський розвиток молоді [10].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Попри наявність значної кількості наукових праць, присвячених проблемі розвитку лідерських якостей у молоді, низка аспектів залишається недостатньо дослідженою. Зокрема, ще не набула належного теоретико-практичного обґрунтування ефективність саме групового коучингу та тренінгових методик як інноваційних інструментів вироблення лідерських якостей у старшокласників.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування дієвості застосування групового коучингу й тренінгу як інноваційних інструментів розвитку лідерських якостей та формування командної взаємодії серед старшокласників у сучасному освітньому середовищі.

Завдання статті:

1. Визначити психолого-педагогічні умови, що сприяють становленню лідерських навичок і командної взаємодії у здобувачів освіти старшого шкільного віку.
2. Провести порівняльний аналіз особливостей групового коучингу та тренінгу як методів соціально-психологічної підтримки здобувачів освіти.
3. Експериментально перевірити ефективність упровадження коучингових і тренінгових технологій у роботі зі старшокласниками загальноосвітніх шкіл і здобувачами фахової передвищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний етап реформування системи освіти спрямований на радикальну трансформацію змісту, форм і методів навчання. В його основі лежить зміна підходів, зокрема



впровадження студентоцентрированої моделі, розвиток критичного мислення, формування професійних компетентностей, що відповідають вимогам сучасного ринку праці, а також стимулювання концепції навчання протягом усього життя [11, с. 1689]. Тому особливої уваги заслуговує питання формування лідерських навичок і командної взаємодії у здобувачів освіти ще в шкільному віці. Варто зауважити, що ефективність цього процесу значною мірою залежить від дотримання ключових психолого-педагогічних умов, які є взаємопов'язаним і взаємодіючим комплексом заходів, націлених на всебічний розвиток особистості учня. До них можна віднести створення безпечного та підтримувального освітнього середовища, впровадження особистісно орієнтованого підходу, активне залучення учнів до групової діяльності, саморефлексію, а також застосування методів, що стимулюють ініціативу, відповідальність та критичне мислення [12, с. 110]. До того ж важливо створити умови для формування емоційного інтелекту, навичок ефективної комунікації та налагодження конструктивної взаємодії в колективі.

Чинниками розвитку лідерських якостей є використання активних методів навчання, наставництва та тьюторської підтримки, а також введення цифрових технологій, направлених на становлення лідерських компетентностей. Зокрема, для вироблення управлінських та комунікаційних навичок дієвим є застосування онлайн-курсів і цифрових освітніх платформ, таких як Coursera [13], Prometheus [14], Google Classroom [15]. Окрему роль відіграють інтерактивні тренажери з лідерства, що моделюють реальні управлінські ситуації, стимулюючи ухвалення рішень, розвиток критичного мислення та навичок командної взаємодії [13, с. 45]. У таблиці 1 представлено приклади таких тренажерів, які вже застосовуються у міжнародній освітній та корпоративній практиці.

Таблиця 1

Цифрові тренажери для розвитку лідерських якостей



Назва тренажера	Формат застосування	Основна функція	Цільова аудиторія
<i>Lead4Success Simulation</i>	Онлайн-симулятор на базі Центру лідерства CCL	Моделювання управлінських ситуацій, зворотний зв'язок	Молоді спеціалісти, освітні програми
<i>CapsimInbox: Leadership</i>	Модуль імітації електронної пошти	Оцінка ухвалення рішень у типових управлінських кейсах	Здобувачі освіти, учасники soft skills тренінгів
<i>Everest Simulation (Harvard)</i>	Групова інтерактивна симуляція	Розвиток командної взаємодії в умовах ризику й обмеженого ресурсу	Учасники МВА-програм, старшокласники
<i>Knack Leadership</i>	Мобільний застосунок на основі ігор	Визначення лідерських схильностей через ігрові сценарії	Школярі, молодь
<i>SimVenture Evolution</i>	Бізнес-симулятор для ПК	Розвиток стратегічного мислення й управлінських навичок	Здобувачі вищої освіти економічного спрямування

Джерело: сформовано автором на основі [16-20]

Практичне застосування зазначених тренажерів демонструє їхню високу ефективність у підвищенні рівня самостійності, відповідальності та здатності до ухвалення рішень. Так, симуляція CapsimInbox: Leadership [17] активно використовується в університетах, зокрема як частина серії тренінгів із розвитку гнучких навичок (soft skills). CapsimInbox також є елементом програми з лідерства, в межах якої студенти працюють із реалістичними управлінськими кейсами у форматі електронної пошти, вдосконалюючи навички комунікації, пріоритизації та самоконтролю [21].

Іншим прикладом є симуляція Leadership and Team Simulation: Everest [18], розроблена Harvard Business Publishing, яка застосовується в десятках бізнес-шкіл світу. У її навчальному сценарії змодельоване командне сходження на Еверест, що дозволяє розвивати командну згуртованість, стратегічне мислення та навички антикризового управління. Незважаючи на те, що універсальні відкриті кейси застосування симуляції обмежені, їх



активно використовують в програмах лідерства, що підтверджується прикладами з портфоліо Harvard Publishing [18].

Lead4Success Simulation [16], створений Center for Creative Leadership, впроваджується у програми професійного розвитку молодих лідерів і державних службовців, зокрема в США. На офіційному сайті розміщено опис структури тренажера, що включає чотири основні модулі з розвитку ключових управлінських компетентностей.

Гейміфікований мобільний застосунок Knack Leadership використовується у міжнародних проєктах із виявлення та розвитку лідерських потенціалів у молоді. На платформі зазначено, що технологія застосовувалася в освітніх і кадрових програмах з прогнозування успіху, включно з аналізом soft skills [19].

Симулятор SimVenture Evolution [20] активно застосовується у британських університетах. Наприклад, University of Leeds був одним із партнерів у створенні тренажера, який використовується для навчання підприємництву, управлінню ризиками та бізнес-моделюванню [22].

Окрім цифрових ресурсів, потужним засобом формування лідерських якостей є впровадження коучингових підходів та тренінгових програм, які забезпечують більш глибоку особистісну взаємодію й індивідуалізований підхід до учнів. Характеризуючи коучинг, слід зазначити, що він є технологією розкриття внутрішнього потенціалу особистості. Його основна мета сконцентрована не в безпосередньому навчанні, а у створенні умов, які спонукають до самонавчання та саморозвитку. Під час коучингової взаємодії людина вчиться самостійно знаходити й опановувати необхідні знання, а також приймати відповідальні рішення. Сутність коучингу полягає в орієнтації на досягнення мети, завдяки чому особистість рухається до результату більш усвідомлено, впевнено та ефективно, переконуючись у правильності обраного шляху розвитку. В освітньому контексті коучинг

розглядають як форму комунікації між педагогом-коучем і здобувачами освіти, що передбачає організацію дієвого пошуку оптимальних рішень на актуальні для учнів запитання. Цей підхід є інтерактивною технологією навчання, у якій педагог створює умови для активного залучення всіх учасників, стимулюючи їх до навчання через власний досвід і формування відповідальності за хід і результат освітнього процесу [8, с. 153].

Натомість тренінг – це багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів індивіда, організації та групи, орієнтований на гармонізацію особистісного та професійного буття людини. Іншими словами, це інструмент неформальної освіти, який є досить популярним серед молоді, і тому ефективність тренінгової роботи із здобувачами освіти є набагато вищою, аніж традиційні заняття, семінари та лекції [10, с. 19]. Упровадження цієї методики в освітній процес стає все більш затребуваним, адже вона не лише сприяє засвоєнню знань, а й підвищує рівень мотивації завдяки активному залученню всіх учасників.

Розглянувши окремі характеристики коучингу та тренінгу, доцільно узагальнити їх спільні риси та основні відмінності, щоб краще зрозуміти специфіку кожного підходу (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльна характеристика тренінгу та групового коучингу

<i>Критерій</i>	Тренінг	Груповий коучинг
<i>Мета</i>	Передача знань, вироблення навичок, досягнення чітко визначених результатів	Розвиток самосвідомості, виявлення внутрішнього потенціалу, реалізація особистих або професійних цілей
<i>Формат роботи</i>	Структурована програма, чітка інструкція та демонстрація	Гнучкий, динамічний процес, залежний від запитів і намірів учасників
<i>Роль ведучого</i>	Тренер–експерт, який володіє навичками та передає їх учасникам	Коуч–фасилітатор, який підтримує, ставить запитання, не дає готових рішень



Критерій	Тренінг	Груповий коучинг
<i>Характер взаємодії</i>	Учасники виконують завдання, моделюють ситуації за прикладом тренера	Учасники аналізують власний досвід, діляться висновками, генерують свої рішення
<i>Тривалість впливу</i>	Обмежена рамками тренінгу	Має триваліший ефект, оскільки базується на глибокій особистій трансформації

Джерело: узагальнено на основі [3; 23; 24]

Узагальнюючи, можна зазначити, що тренінгова взаємодія базується на моделюванні навичок і поведінкових стратегій, які демонструються центральною фігурою – тренером (педагогом). Натомість коучинг орієнтований на партнерську комунікацію, створення атмосфери довіри та підтримки, де кожен учасник відчуває власну значущість і мотивується до особистісного розвитку. З огляду на різницю між коучингом і тренінгом, доцільно обирати методику відповідно до конкретної мети, потреб учасників та очікуваного результату. Так, тренінг буде дієвим у випадках, коли треба передати структуровану інформацію, сформулювати або вдосконалити практичні навички, навчити виконанню стандартних дій у типових ситуаціях. А коучинг доцільно застосовувати в ситуаціях, що потребують глибшого усвідомлення особистісних чи професійних викликів, розкриття внутрішнього потенціалу, вироблення індивідуальних стратегій досягнення цілей та ухвалення рішень.

Для емпіричної перевірки ефективності впровадження групового коучингу та тренінгу ми провели експериментальне дослідження. Вибірка охоплювала 30 респондентів, поділених на дві групи – учні 9–11 класів закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) та здобувачі фахової передвищої освіти.

Вказане дослідження проведено в три етапи. На першому етапі створено вибірку респондентів та підбрано психодіагностичний інструментарій, зокрема методику діагностики лідерських якостей Є. Жарікова та Є. Крушельницького [25, с. 50], що дало змогу провести первинний огляд



рівня розвитку лідерських якостей. Для визначення ступеня сформованості командної взаємодії в респондентів використано опитувальник для оцінювання роботи в команді, розроблений К. Офстедалом та К. Дальбергом (K. Ofstedal, K. Dahlberg) [26]. Він забезпечує структурований підхід до діагностики навичок співпраці, допомагаючи охарактеризувати не лише рівень міжособистісної взаємодії в команді, але й такі важливі метрики, як впевненість у собі, готовність до командної роботи та рефлексивність.

На другому етапі розроблено програму формування командної взаємодії та лідерських навичок, яка містила елементи групового коучингу та тренінгу. Зокрема, вона охоплювала серію тренінгових занять, пов'язаних із розвитком комунікативних навичок, командною роботою емоційним інтелектом, та коучингові сесії з елементами саморефлексії, постановки особистих цілей та аналізу індивідуального потенціалу. Заняття проводилися протягом чотирьох тижнів, з однаковою кількістю годин для обох груп.

До основних тренінгових модулів програми належали:

1. Вступ до лідерства (методи роботи – мультимедійна презентація, кейсові завдання, відеопрезентації, робота в групах, дискусія, брейнштормінг, інтерактивні вправи, рольові ігри):

- а. Поняття лідерства та хто такий лідер;
- б. Лідерські навички: їх зміст, структура й значення;
- в. Аналіз прикладів ефективного лідерства в різних сферах діяльності.

2. Розвиток лідерських навичок (методи роботи – відеокейси, дискусії, інтерактивні вправи, творчі завдання):

- а. Стили лідерства та ознаки лідерської поведінки;
- б. Лідерський вплив і мотивація в колективі.

3. Розвиток лідерських навичок і командної взаємодії (методи роботи – інтерактивні вправи, рольові ігри, групові дискусії, кейсові завдання, брейнштормінг):



а. Основи ефективної командної взаємодії: ролі в команді, принципи співпраці та комунікації;

б. Техніки активного слухання та конструктивного зворотного зв'язку в команді;

в. Управління конфліктами в команді та розвиток емоційного інтелекту.

Коучингові сесії охоплювали практики саморефлексії та усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, постановку коротко- та довгострокових особистих цілей, розроблення індивідуальних планів формування лідерських компетенцій. Використання мультимедійних матеріалів, інтерактивних методик та поєднання теоретичних і практичних вправ сприяло активному залученню учасників та забезпечувало комплексний розвиток необхідних навичок.

На третьому, завершальному етапі проведено вторинну психодіагностику з метою визначення змін рівня лідерських якостей учасників, що дало змогу оцінити ефективність застосованих інструментів. Результати представлені у відсотках, що відображають частку учасників, які продемонстрували відповідний рівень розвитку за кожною шкалою (високий, середній, низький) до та після реалізації програми (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка рівня лідерських якостей та навичок командної взаємодії здобувачів освіти до та після участі в програмі

<i>Шкала</i>	<i>Учні старших класів ЗЗСО</i>		<i>Здобувачі фахової передвищої освіти</i>	
	<i>До програми</i>	<i>Після програми</i>	<i>До програми</i>	<i>Після програми</i>
<i>Рівень розвитку лідерських якостей</i>				
<i>Високий рівень</i>	15%	37%	18%	42%
<i>Середній рівень</i>	52%	48%	50%	45%
<i>Низький рівень</i>	33%	15%	32%	13%



Рівень розвитку навичок командної взаємодії

<i>Високий рівень</i>	20%	41%	25%	47%
<i>Середній рівень</i>	50%	44%	48%	43%
<i>Низький рівень</i>	30%	15%	27%	10%

Джерело: авторська розробка

У процесі експериментальної роботи було встановлено, що груповий коучинг і тренінг мають позитивний вплив як на учнів шкіл, так і на здобувачів фахової передвищої освіти, однак характер динаміки розвитку лідерських якостей та командної взаємодії дещо відрізняється. Школярі потребують більшої підтримки та мотивації з боку педагогів, тоді як здобувачі фахової передвищої освіти демонструють вищу самостійність і здатність до рефлексії, що робить коучинг більш ефективним для них. До участі в програмі лише 15% старшокласників показали високий рівень лідерських якостей. Після впровадження програми цей показник зріс до 37%, що свідчить про помітне підвищення лідерського потенціалу. А серед здобувачів фахової передвищої освіти він збільшився з 18% до 42%.

Проте успішне впровадження тренінгових технологій у закладах загальної середньої та фахової передвищої освіти потребує дотримання певних психолого-педагогічних умов, зокрема забезпечення сприятливого освітнього середовища, яке підтримує особистісне зростання, мотивацію та формування лідерських якостей у здобувачів освіти.

Висновки. Отже, у ході дослідження окреслено ключові психолого-педагогічні умови, що сприяють розвитку лідерських навичок і командної взаємодії в здобувачів освіти старшого шкільного віку, зокрема підтримувальне освітнє середовище, активне залучення учнів до групової діяльності, формування навичок саморефлексії, а також використання методів, що стимулюють ініціативу, відповідальність та критичне мислення. Порівняльний аналіз показав, що як груповий коучинг, так і тренінг є дієвими



методами соціально-психологічної підтримки, проте відрізняються за змістом і структурою впливу. Вибір між ними визначається не лише змістом діяльності, а й рівнем готовності учасників до саморефлексії, самостійного пошуку рішень та глибокої внутрішньої роботи.

Результати педагогічного експерименту підтвердили ефективність упровадження коучингових і тренінгових технологій у роботі зі старшокласниками та здобувачами фахової передвищої освіти. Після реалізації відповідних програм було зафіксовано зростання рівня розвитку лідерських якостей, покращення навичок командної взаємодії та комунікації. Встановлено, що характер динаміки вироблення лідерських якостей та навичок командної роботи має певні особливості. Здобувачі загальної середньої освіти потребують більш інтенсивної зовнішньої підтримки, емоційного підкріплення та мотиваційного супроводу з боку педагогів. Натомість здобувачі фахової передвищої освіти демонструють вищий рівень самостійності, усвідомлення особистих цілей і здатності до рефлексії, що підвищує результативність саме коучингового підходу для цієї вікової категорії. Загалом отримані результати підтверджують доцільність застосування коучингу й тренінгів у програмах особистісного розвитку молоді.

Перспективним напрямом подальших досліджень вважаємо розроблення комплексних програм, що інтегрують коучинг з іншими інноваційними методиками розвитку особистості.

Список використаних джерел

1. Єрмак Т. М. Дослідно-експериментальна апробація педагогічних умов формування лідерських навичок учнів у інноваційному освітньому



середовищі ліцею. *Alfred Nobel University Journal of Pedagogy and Psychology*. 2023. № 2 (26). С. 121-133. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2023/2/14.pdf> (дата звернення: 29.05.2025).

2. Попов Р., Павельчук М. Педагогічні умови формування лідерських навичок і компетентностей учнів старшої профільної школи в контексті змісту та стандартів сучасної освіти. *Український Педагогічний журнал*. 2025. № 1. С. 38-44. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2025-1-38-44>.

3. Zelenin V. Group training and team coaching as practices of personnel leadership development: A comparative analysis. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*. 2023. Vol. 29, № 1. P. 39-50. DOI: <http://dx.doi.org/10.61727/ssspj/1.2023.39>.

4. Куниця Т. Ю. Формування та розвиток лідерських якостей у старшокласників. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2023. Vol. 27, № 1. С. 271-281. DOI: <https://doi.org/10.32405/2308-3778-2023-27-1-271-281>.

5. Bychuk I., Karpenko O., Sonechko O., Lazareva A., Rizak G. The role of higher education in promoting socio-economic mobility: a bibliographic review. *Futurity Education*. 2025. Vol. 5, № 1. P. 110-130. DOI: <https://doi.org/10.57125/fed.2025.03.25.07>.

6. Паращенко Л., Сумбаєва Л. Інструменти розвитку лідерства в студентів закладів фахової передвищої освіти. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 1 (77). С. 194-202. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-194-202>.

7. Заболотна А. В., Поліщук Т. В., Манзій О. П., Новікова Т. П., Оленич К. В. Формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти засобами неформальної освіти. *Академічні візії*. 2024. № 37. URL:



<https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1427> (дата звернення: 29.05.2025).

8. Сагач О., Іваненко Л. Використання сучасних освітніх технологій у контексті сучасних реформ. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. 2024. № 185-186 (29-30). С. 151-156. DOI: <https://doi.org/10.58407/visnik.242928>.

9. Чернякова О., Гришко О., Палій А. Коучинг і тренінг як інструменти розвитку лідерських якостей. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2025. № 1. С. 106-111. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.19>.

10. Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2022. № 1 (138). С. 17-24. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/14138/1/Zhukova.pdf> (дата звернення: 29.05.2025).

11. Ярова О., Немировська О., Різак Г. Використання цифрових технологій для адаптації дистанційної освіти в умовах української реформи. *Вісник науки та освіти*. 2025. № 3 (33). С. 1685-1699. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-3\(33\)-1685-1699](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-3(33)-1685-1699).

12. Мороз В. Організаційно-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів у процесі здійснення студентського самоврядування. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2023. № 4 (77). С. 107-116. DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2023.4.9>.

13. Coursera: вебсайт. 2024. URL: <https://www.coursera.org> (дата звернення: 29.05.2025).

14. Prometheus: вебсайт. 2024. URL: <https://prometheus.org.ua> (дата звернення: 29.05.2025).



15. Google Classroom: вебсайт. 2024. URL: <https://classroom.google.com> (дата звернення: 29.05.2025).

16. Lead4Success Simulation. Center for Creative Leadership: вебсайт. 2024. URL: <https://www.ccl.org/leadership-solutions/lead4success/> (дата звернення: 29.05.2025).

17. CapsimInbox: Leadership. Capsim: вебсайт. 2024. URL: <https://www.capsim.com/inbox/leadership/> (дата звернення: 29.05.2025).

18. Leadership and Team Simulation: Everest. Harvard Business Publishing: вебсайт. 2024. URL: <https://hbsp.harvard.edu/product/7000-HTM-ENG> (дата звернення: 29.05.2025).

19. KnackApp: вебсайт. 2024. URL: <https://www.knackapp.com/leadership> (дата звернення: 29.07.2025).

20. SimVenture: вебсайт. 2024.. URL: <https://www.simventure.com/products/simventure-evolution/> (дата звернення: 29.05.2025).

21. CapsimInbox Leadership Development Series – Overview. Capsim: вебсайт. 2024. URL: <https://www.capsim.com/leadership-development-series> (дата звернення: 29.05.2025).

22. How to find the right startup simulation for university students. SimVenture: вебсайт. 2025. URL: <https://simventure.com/how-to-find-the-right-startup-simulation-for-university-students/> (дата звернення: 29.05.2025).

23. Бойко О. Ю. Моделі навчання комп'ютерно-опосередкованої англійської письмової комунікації учнів 5-9 класів закладів загальної середньої освіти. *Нова педагогічна думка*. 2024. Т. 118, № 2. С. 42-51. DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2024-118-2-42-51>.

24. Lansey K. R., Antia S. D., MacFarland S. Z., Umbreit J. Training and coaching. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*. 2021.



Vol. 56, № 3. P. 328-340. URL: <https://www.jstor.org/stable/27077972> (дата звернення: 21.05.2025).

25. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: методичний посібник / О. М. Кокун та ін. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11156/1/%D0%94%D1%96%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80_%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9.pdf (дата звернення: 29.05.2025).

26. Ofstedal K., Dahlberg K. Collaboration in student teaching: Introducing the collaboration self-assessment tool. *Journal of Early Childhood Teacher Education*. 2009. Vol. 30, № 1. P. 37-48. DOI: <https://doi.org/10.1080/10901020802668043>.