

УДК 159.9.07-057.875

DOI: 10.31732/2663-2209-2025-78-497-504

РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ МЕТОДОМ КОУЧИНГУ

Олена Нежинська

Канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна, e-mail: helena.nezhynska@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0800-356X>

DEVELOPMENT OF A COMPETITIVE PERSONALITY OF A FUTURE SPECIALIST IN A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION USING THE COACHING METHOD

Olena Nezhynska

PhD in Psychological sciences, Professor, Department of Psychology and Pedagogy, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, Ukraine, e-mail: helena.nezhynska@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0800-356X>

Анотація. Стаття присвячена особливостям розвитку конкурентоздатності особистості майбутнього фахівця у закладі вищої освіти методом коучингу та відповідно забезпечення його професійного розвитку в майбутньому. Розглянуто основні підходи до конкурентоздатності вітчизняних та зарубіжних науковців, зазначено її важливість на сучасному етапі під час підготовки майбутнього фахівця закладу вищої освіти до здійснення його професійної діяльності. Розкрито сутність та основні підходи до розкриття поняття «коучинг», особливості його виникнення та розвитку. Представлено особливості впровадження методу коучингу в систему освіти, актуальність сьогоденні коучингового підходу в роботі викладача закладу вищої освіти. Також висвітлені основні етапи коучингового процесу (аналіз, планування, впровадження, оцінка), під час проходження яких відбувається ґрунтовна робота особистості. Обґрунтовано важливість методу коучингу під час взаємодії між викладачем і майбутнім фахівцем, окреслено напрями допомоги здобувачу вищої освіти у розширенні можливостей, сприянні у набутті професійних компетенцій, вмотивованості, а саме розвиток конкурентоздатності особистості в подальшому. Доведено важливість застосування методу коучингу та використання коучингових інструментів у системі вищої освіти. Визначено важливість розвитку та професійного вдосконалення викладача закладу вищої освіти, який сьогоденні окрім опанування методу коучингу та навичок використання його під час своєї професійної діяльності має володіти психологічними знаннями, високим рівнем менеджменту та самоменеджменту тощо та бути ефективним при роботі з групою. Наведено приклади інструментів коучингу, які застосовують у сфері освіти та інших галузях.

Метою дослідження є висвітлення особливостей розвитку конкурентоспроможності особистості майбутнього фахівця у закладі вищої освіти методом коучингу.

Ключові слова: метод коучингу, конкурентоздатна особистість, розвиток майбутнього фахівця, професійні компетенції, мотиваційна сфера особистості, професійний розвиток, заклади вищої освіти.

Формули: 0; **рис.:** 0; **табл.:** 0; **бібл.:** 19

Abstract. The article is devoted to the features of the competitiveness of the personality of a future specialist in a higher education institution using the coaching method and, accordingly, ensuring his professional development in the future. The main approaches and concepts of competitiveness by domestic and foreign scientists are considered, its importance at the present stage in the preparation of a future specialist of a higher education institution for the implementation of his professional activities is noted. The essence and main approaches to the disclosure of the concept of "coaching", the features of its emergence and development are revealed. The features of the introduction of the coaching method into the education system are presented, the relevance of the coaching approach in the work of a teacher of a higher education institution today. The main stages of the coaching process (analysis, planning, implementation, evaluation) are also highlighted, during which thorough work of the personality takes place. The importance of the

coaching method during the interaction between the teacher and the future specialist is substantiated, the directions of assistance to the higher education applicant in expanding opportunities, promoting the acquisition of professional competencies, motivation, namely the development of the competitiveness of the individual in the future are outlined. The importance of applying the coaching method and using coaching tools in the higher education system is proven. The importance of the development and professional improvement of a higher education institution teacher is determined, who today, in addition to mastering the coaching method and the skills of using it during his professional activities, must have psychological knowledge, a high level of management and self-management, etc. and be effective when working with a group. Examples of coaching tools used in education and other industries are given.

The purpose of the study is to highlight the features of the development of the competitiveness of the personality of a future specialist in a higher education institution using the coaching method.

Key words: coaching method, competitive personality, development of a future specialist, professional competencies, motivational sphere of personality, professional development, higher education institutions.

Formulas: 0; fig.: 0; tabl.: 0; bibl.: 19

Постановка проблеми. Сучасні умови війни в Україні, суспільні трансформації та швидкоплинні процеси різноманітних змін вимагають від системи вищої освіти сьогодні забезпечення формування вільної, відповідальної, сильної, суспільно активної особистості, здатної здійснювати свідомий вибір, бути конкурентоздатною, діяти відповідально тощо. Це питання особливо актуальне, оскільки якість модернізаційних процесів у вищій освіті значною мірою залежить від характеру впровадження інновацій, а також обумовлене особливостями нововведень та інноваційним потенціалом середовища закладу вищої освіти. Одним із таких інноваційних процесів є технологія або метод коучингу, що створює умови для розвитку особистості майбутнього фахівця, який здатен усвідомлювати та реалізувати свій потенціал, приймати самостійні рішення в ситуаціях життєвого вибору, передбачаючи та прогнозуючи можливі наслідки. Метод коучингу базується на постановці цілей і швидкому просуванні до них через мобілізацію внутрішніх ресурсів особистості, освоєння передових стратегій досягнення результатів і розвиток необхідних навичок. У системі вищої освіти для майбутніх фахівців, які здобувають відповідні професійні компетенції під час навчання, важливим є сформулювати ці вміння та навички, як і бути конкурентоспроможним та вмотивованим, професійно виконувати у подальшому всі поставлені завдання, розуміти об'єм поставленої цілі, самовдосконалюватися тощо.

У цьому контексті коучинг розглядається як взаємодія між викладачем-фахівцем і здобувачами вищої освіти, де викладач організовує процес пошуку студентами оптимальних рішень їхніх завдань і допомагає реалізувати ці рішення на практиці, тим самим сприяючи їхньому професійному розвитку. Варто також підкреслити, що адаптація системи вищої освіти до швидких змін у суспільному, економічному та політичному житті, а також у важких умовах сьогодення, можлива лише за умови позитивного ставлення до особистості майбутнього фахівця, що є ключем до розкриття його потенціалу. Тому застосування методу коучингу в підході до навчання здобувача у закладі вищої освіти стає потужним інструментом для його особистісного та професійного розвитку.

Предмет дослідження: розвиток конкурентоспроможності особистості майбутнього фахівця у закладі вищої освіти методом коучингу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі у роботах Л. Сергєєвої, Т. Стойчик (2020) поняття конкурентоздатності визначається через особистісні компетенції та характеризується як інтегральний показник рівня професійної, соціальної та особистісної компетентності, який дає майбутньому фахівцю впевненість у своїх силах та здатність витримувати конкуренцію. Сьогодні поняття «конкурентоздатність» має різноманітні трактування і часто використовується як суперництво чи змагання. Відмітимо, конкуренція є складовою

конкурентоздатності, оскільки визначає рівень вміння індивіда чи організації ефективно діяти у змагальному середовищі. Наприклад, у роботах Р. Остафійчук (2021) зазначено, що конкурентоспроможність працівника формується саме в ході конкуренції. У психологічних дослідженнях W. Bönke, S. Lombardo, D. Urbig (2017) підкреслюється значення внутрішніх здібностей особистості як ключового фактору конкурентоспроможності фахівців, який виникає через необхідність оцінювати або вдосконалювати власні можливості. Проте в економічному контексті ці аспекти часто залишаються на периферії уваги, що призводить до недооцінки особистісних чинників у традиційних моделях конкурентоспроможності. Так, результати досліджень демонструють значущу різницю між економічним і психологічним підходами до розкриття цього явища.

Аналізуючи літературні джерела та дослідження науковців, варто зазначити, що велика увага приділяється ефективності коучингових підходів у роботах та діяльності Т. Gallwey (1974), М. Downey (2015), J. Whitmore (2017) та ін., розглядалися прикладні аспекти застосування інструментів коучингу Ł. T. Marciniak, S. Rogala-Marciniak (2012), А. Cywińska, S. Majewska, К. Peřiak-Kowalska, E. Szewc (2013), J. Rogers (2004) та ін., а також аналізувалося використання коучингу в освітній сфері І. Крупник (2024), О. Нежинською, В. Тищенко (2015), В. Сидоренко (2021), І. Сингаївською й О. Івановою (2023) та ін. М. Downey (2015) вважає коучинг мистецтвом сприяння підвищенню результативності, навчанню та розвитку іншої людини. А. Cywińska (2013) розглядає коучинг як процес підтримки розвитку навичок з допомогою коуча через спостереження, постановку цілей, постійний зворотний зв'язок та тренування нових моделей поведінки.

Формулювання мети та методів дослідження. Мета дослідження полягає у висвітленні особливостей розвитку конкурентоспроможності особистості

майбутнього фахівця у закладі вищої освіти методом коучингу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У межах дослідження проведений аналіз поняття «конкурентоздатність» та «конкуренція». Зокрема, слід зазначити, що психологічний підхід до феномену конкуренції, як було згадано вище, базується на прагненні індивіда отримати вигоду, що проявляється у процесах боротьби та змагання в умовах міжособистісної взаємодії. Відповідно, практика конкурентних відносин у міжособистісному спілкуванні, а також у професійній діяльності особистості, часто спричиняє спрямування до досягнення перемоги та успіху, інколи навіть за будь-яку ціну, у т.ч. із нехтуванням етичних і культурних норм. Водночас варто акцентувати увагу на значущості дотримання етичних та культурних принципів у процесі комунікації та міжособистісної взаємодії, оскільки вони суттєво впливають на формування професійних компетенцій фахівця. Логічно припустити, що ефективне здійснення професійної діяльності передбачає наявність у фахівця внутрішнього потенціалу, а також усіх необхідних ресурсів, зокрема й психологічних, які забезпечують його професійну спроможність.

Варто звернути увагу на роботу Р. Zhang, Y. Zhang, М. Palma (2024), в якій аналізується роль соціальних факторів у становленні конкурентоспроможності фахівця. Автори наголошують, що очікування суспільства, пов'язані з певними соціальними ролями (наприклад, гендерними чи професійними), впливають на готовність до змагання. Дослідження доводять: конкурентність людини формується не лише під впливом її внутрішніх мотивів, але й через зовнішні фактори, пов'язані із суспільними ролями. Такі очікування можуть як посилювати, так і зменшувати схильність до конкурентної боротьби. Отже, готовність до конкуренції залежить не тільки від особистісних рис чи індивідуальних прагнень, але й від виконавчої соціальної ролі. Тому роль

закладів вищої освіти є ключовою, оскільки під час здобуття відповідних знань, умінь і навичок майбутніми фахівцями у них формується уявлення й усвідомлення важливості у подальшому вмотивованості, професійності, розуміння своїх потреб і задач, задля чого під час навчання академічним складом закладу застосовуються різноманітні методи та підходи, у т.ч. коучинговий підхід або метод коучингу, а також в освітні програми завдяки відповідним дисциплінам (О. Нежинська, 2024).

Слід зазначити, що коучинг сформувався на перетині багатьох наук, включаючи філософію, соціальну та спортивну психологію, психотерапію та управлінське консультування. Основою коучингу є орієнтація на визначення мети й її швидке досягнення, використовуючи внутрішній потенціал людини, сучасні інструменти управління процесом, а також розвиток необхідних знань і навичок. Слово «коуч» має угорське походження, в іншій версії – французьке. Воно походить від слова «coche» – фр., «coach» – англ., «диліжанс», «екіпаж», та закріпилося в англійській мові в XVI ст., коли означало просто карету, що символізувало засіб досягнення мети. У XIX ст. коучем називали репетиторів у студентських колах Англії, а наприкінці того ж століття цей термін перейшов у спортивну лексику про роль тренера, який допомагає спортсменам максимально використовувати свої ресурси для перемоги. Дієслово «to coach» означає тренувати, готувати до змагань або займатися репетиторством чи підготовкою до іспиту. Слово «coach» стосується приватного педагога, тренера або інструктора. З часом цей термін став застосовуватися у консультуванні та наставництві. В 80-х роках XX ст. коучинг офіційно увійшов у бізнес-сферу, а в 90-х перетворився на окрему професію. Так, у США професія коуча була визнана вперше у 2001 р. завдяки Міжнародній федерації коучингу (ICF).

Насправді фактично метод коучингу має глибокі історичні корені та був

застосований ще приблизно 2,5 тис. років тому давньогрецьким філософом Сократом. Він навчав своїх учнів методам покращення власного життя, використовуючи діалогічний підхід, завдяки якому за допомогою запитань оцінював інтелектуальний потенціал учнів і спонукав їх до роздумів про сенс свого існування. Згодом через ретельно сформульовані запитання він сприяв тому, щоб кожен знаходив відповіді, які сприяли би їхньому особистісному розвитку. Важливо зазначити, що Сократ принципово уникав надання готових рішень, а замість цього він ставив запитання, які стимулювали самостійний пошук відповідей на актуальні життєві питання. Його підхід ґрунтувався на трьох основоположних елементах: діагностуванні потенціалу учня, сприянні у досягненні особистих цілей і наданні завдань для самостійного вирішення.

На сьогодні існує багато різних поглядів і підходів до визначення коучингу. У західних країнах коучинг як стиль навчальної взаємодії пройшов тривалий шлях становлення, заснований на сучасних підходах у наставництві, бізнес-консультуванні та психотерапії. Коучингові технології допомагають людям розвиватись, здобувати нові вміння та досягати професійних успіхів. Дослідження західних фахівців показують, що основними результатами коучингу є підвищення продуктивності особистої та колективної, поліпшення міжособистісних стосунків, здатність оперативно реагувати на критичні й екстремальні ситуації та бути гнучкими в умовах швидкоплинних соціальних змін. У подальшому це теж ця вагома навичка реагувати на різні виклики, з якими буде стикатися майбутній фахівець у професійній діяльності, а також у в інших сферах своєї життєдіяльності.

Необхідно відмітити, що класичний коучинговий процес включає кілька послідовних етапів:

– аналіз: оцінка компетенцій (здобувача, фахівця, клієнта) та узгодження

його особистих цілей з цілями організації (установи, закладу, структури тощо);

– планування: визначення ключових чинників успіху;

– впровадження: підтримка на шляху досягнення цілей;

– оцінка: систематичний зворотний зв'язок та схвалення результатів.

Так, J. Whitmore (2017) вважав, що коучинг – це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності, оскільки, на його думку, коучинг не вчить чомусь, а саме допомагає вчитися (навчатися). Водночас J. Rogers (2004) наголошує, що важливим є адаптувати коучинг задля набуття відповідних компетенцій та розвитку лідерських якостей особистості, що можна досягти лише через практику. Ł. Marciniak, S. Rogala-Marciniak (2012), а також A. Cywińska (2013) разом з іншими коучами та тренерами говорять про дієвість коучингових інструментів, які варто застосовувати у своїй діяльності задля підтримки та власного розвитку. A. Maslow (1970) розглядаючи актуальність мотивації та самоактуалізації як способу розкриття особистісного потенціалу доводив, що це сприяє реалізації творчих здібностей, досягненню власної ідентичності та цілісності, що є показниками психологічного здоров'я та благополуччя особистості.

Це стосується й освіти та навчання методом коучингу. Фундатор та один із засновників Т. Gallwey (1974), наприклад, підкреслював у концепції «внутрішньої гри», що у тандемі «вчитель-учень» головним є розкриття потенціалу особистості для максимізації власної продуктивності й ефективності.

У вітчизняній психології останнім часом підсилюються дослідження та наукові доробки з цього питання. У т.ч. це стосується і сфери вищої освіти, коли використання коучингу сьогодні є актуальним та особливо значущим, тому що сучасний ефективний викладач закладу вищої освіти повинен поєднувати безліч ролей: від консультанта та фасилітатора до

проектувальника навчальних освітніх курсів. А кінцевий результат такої роботи – підготовка кваліфікованого фахівця, який не тільки буде конкурентоздатним на ринку праці, а й усвідомлювати важливість навчатися протягом життя. Варто тут додати, що коучинг є ресурсним аспектом педагогічної діяльності, що виводить взаємини між викладачем-професіоналом і здобувачем вищої освіти на новий рівень співпраці. Це допомога у розкритті потенціалу майбутнього фахівця для досягнення максимуму, оскільки коучинг сприяє розвитку усвідомлення власних цілей, ресурсів, а також і можливих обмежень, допомагаючи визначити подальший напрямок їхнього професійного розвитку. При цьому основним завданням здобувача є взяття відповідальності за виконання поставлених завдань та дотримання домовленостей у межах співпраці викладач-студент та коучингової співпраці. Слід констатувати, що людина може по-справжньому проявляти відповідальність лише тоді, коли вона активно залучена до прийняття рішень і формування цілей, беручи участь у процесі, а не пасивно слідуючи нав'язаним, запропонованим або рекомендованим кимось певним рішенням. Викладач, який успішно застосовує метод коучингу або коучинговий підхід під час навчання, заохочує майбутнього фахівця до творчого пошуку рішень і підтримує його внутрішню мотивацію, спрямовану на досягнення поставлених цілей. У такому підході здобувач самостійно відкриває для себе найефективніший шлях до мети, а викладач створює сприятливу атмосферу творчості, креативності, довіри, поваги до його ідей і пропозицій, коли здобувач відчуває себе вільним для пошуку альтернативних рішень, маючи впевненість, що його ідеї не залишаться без уваги. Така модель стає основою формування лідерських якостей, адже сприяє ефективному управлінню навчально-виховним процесом і налагодженню взаємодії зі всіма учасниками освітнього середовища. Коучинг не лише розширює горизонт мислення і вдосконалює якість життя, але також

відкриває можливості для розвитку і самореалізації, створюючи середовище, яке сприяє максимальному розкриттю внутрішнього потенціалу майбутнього фахівця. Цей підхід є доказом прогресивного шляху розвитку освіти, зокрема створення нового методологічного підходу до проектування освітніх систем у сучасному закладі вищої освіти, що є важливою складовою інтеграції української вищої освіти у світову освіту (О. Нежинська & В. Тименко, 2015).

Коучинг – це не лише технологічний інструмент для роботи, але й дієвий метод під час мислення та загалом вибору життєвої позиції. Завдяки йому і викладач досягає поставленої мети, відчуючи задоволення від навчального процесу, а також на власні очі бачить результат, якість і позитивний ефект власної роботи. Метод коучингу дозволяє зробити процес викладання та навчання більш динамічним та ефективним через активізацію інтересу, формування усвідомленості, розвитку сильних сторін та розкриття людського потенціалу (Н. Nieżyńska & W. Tymenko, 2016). Зокрема, техніка сильних відкритих питань, наприклад, розширює рамки свідомості, стимулює пошук рішень та допомагає встановлювати причинно-наслідкові зв'язки для глибшого аналізу. Ці принципи створюють інтерактивну методику навчання, яка додає нового сенсу взаємодії як для педагога, так і для студента. Оцінюючи систему вищої освіти крізь призму коучингу, можна побачити, наскільки ширшими є можливості даного методу при навчанні (О. Нежинська, 2024).

В. Сидоренко (2021) також стверджує про необхідність підтримувати існуючу сьогодні діяльність школи педагогічного коучингу та важливості навчання педагогічних працівників новим професійним компетенціям в умовах управління децентралізацією освіти в Україні. Фахівці у процесі здійснення власної професійної діяльності мають оволодіти знаннями та відповідними вміннями, щоб відповідати сьогоdnішнім викликам, зокрема, у сфері освіти, та задля

професійного вдосконалення загалом. І. Крупник (2024) вважає, що навіть умінь викладача закладу вищої освіти користуватися інструментами та моделями коучингу зараз недостатньо, він має володіти професійними компетенціями, зокрема, психологічними знаннями, високим рівнем менеджменту та самоменеджменту, навичками ділової комунікації під час взаємодії та роботи з групою, щоб зацікавити, мотивувати та скеровувати майбутніх фахівців у напрямі бачення власної освітньої траєкторії.

Доцільним є вказати, що в коучингу існує багато практичних дієвих інструментів, таких, як «Колесо життя», модель GROW, модель COACH, стратегія У. Діснея, техніка «картезіанських запитань», піраміда Р. Ділтса та ін., які активно інтегруються у освітній процес. Через використання коучинг-підходу з акцентом на підтримку, пояснення, уточнення та заохочення формуються необхідні навички поведінки особистості у критичних та екстремальних сьогоdnішніх ситуаціях багаточисельних трансформацій у нашому суспільстві та світі. Це сприяє професійній гнучкості, мобільності й отриманню задоволення від навчальної діяльності та її результатів. З огляду на це стає очевидним необхідність змін парадигми підходів до викладання у закладах вищої освіти. Сучасне українське суспільство потребує отримувати знання на іншому рівні не лише для досягнення професійних чи життєвих цілей, а й для задоволення духовних потреб. Відповідно роль викладача закладу вищої освіти трансформується: тепер він повинен не просто навчати, а надихати, сприяти росту особистості студента, а не примушувати. Такий підхід зосереджує увагу не на проблемах, а на їхньому вирішенні.

Моделі коучингу досліджують Н. Лев, Р. Бала (2012) та інші фахівці, які доводять, що цей метод працює в різних сферах діяльності людини.

Отже, таким чином можна відзначити, що метод коучингу є одним з тих дієвих підходів у закладах вищої освіти, який дозволяє допомогти розвинути конкурентоздатність особистості майбутнього

фахівця під час навчання. Орієнтуючись на потенціал особистості, коучинг підтримує індивідуальний стиль навчання і професійного становлення, самореалізації, що є запорукою підвищення конкурентоспроможності випускників та їхньої готовності до викликів сучасної професійної діяльності.

Висновки. У результаті проведеного дослідження доведено, що розвиток конкурентоздатності особистості майбутнього фахівця методом коучингу є важливим, оскільки це сприятиме у подальшому професійному вдосконаленню фахівців, які сьогодні отримують освіту за різними напрямками, а також робити акцент на вмотивованість, розвиток самосвідомості, цілеспрямованість, розвиток критичного мислення, відповідальності за власне професійне зростання, набуття професійних компетенцій у майбутньому тощо. Метод коучингу допомагає здобувачам вищої освіти краще усвідомити свої сильні

сторони, визначити професійні цілі, будувати особисту стратегію досягнення успіху тощо. Обґрунтовано, що впровадження методу коучингу в систему вищої освіти може стати універсальним засобом для ефективної роботи на рівні суб'єкт-суб'єктних стосунків. Це означає можливість управляти власним станом, ресурсами, сприяти розвитку особистісного потенціалу інших, підвищувати власну особисту ефективність, бути конкурентоздатним, розвивати навички ефективних комунікацій, а також будувати плідні відносини у майбутньому. Разом із цим це дозволить розвивати систему вищої освіти.

Перспективи подальших розвідок вимагають подальших ґрунтовних наукових досліджень особливостей конкурентоздатності викладачів закладів вищої освіти з впровадженням навчання коучинговим технологіям.

Література:

1. Крупник, І. Р. (2024). Коучинг в освіті: теорія і практика. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Секція 2. Педагогічна та вікова психологія*, 2, 22-27. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/1319/1266>
2. Лев, Н. Ю., & Бала, Р. Д. (2012). Моделі коучингу: характеристика та особливості застосування. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка» : зб. наук. пр.*, 727, 76-81.
3. Нежинська, О. О. (2024). *Силабус навчальної дисципліни «Основи коучингу»*. Ірпінь : Державний податковий університет, 8. URL: https://drive.google.com/file/d/1L5uAMq0wufZe4STlzNxTbMNSW_coQHik/view
4. Нежинська, О. О., & Тищенко, В. М. (2015). Використання коучингу в системі вищої освіти України. *Вісник післядипломної освіти*, 15, 236-245. URL: <http://umo.edu.ua/visnik-pisljadiplomnoji-osviti--poperedni-vidannja-arkhiv/visnik-pisljadiplomnoji-osviti-zbirnik-naukovikh-pracij-vipusk-15-28>
5. Нежинська, О. О., & Тищенко, В. М. (2017). *Основи коучингу : навч. посібн.* Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 220. : іл. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/710073/1/Основи%20коучингу%20розміщення%20в%20ел.бібліотеку.pdf>
6. Остафійчук, Р. Ю. (2021). Конкурентоспроможність як організаційний і особистісний феномен у дискурсі соціальної психології. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 46(49), 251-257. URL: [https://doi.org/10.33120/ssj.vi46\(49\).174](https://doi.org/10.33120/ssj.vi46(49).174)
7. Сергеева, Л. М., & Стойчик, Т. І. (2020). Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців : монограф. Дніпро : Журфонд, 181.
8. Сидоренко, В. В. (2021). Діяльність школи педагогічного коучингу в умовах управління децентралізацією освіти в Україні. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*, 16, 173-193. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/vpo/article/view/2039>
9. Сингаївська, І. В., & Іванова, О. В. (2023). Коучинговий підхід як інструмент для встановлення довірливих стосунків між батьками і підлітками. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2(70), 166-172.
10. Bönthe, W., Lombardo, S., & Urbig, D. (2017). Economics meets psychology: Experimental and self-reported measures of individual competitiveness. *Personality and Individual Differences*, 116, 179-185. URL: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.036>
11. Gallwey, W. Timothy (1974). *The Inner Game of Tennis*. 1st. New York : Random House, 141.
12. Downey, M. (2015) *Effective Modern Coaching: The Principles and Art of Successful Business Coaching*. London : LID Publishing, 224.
13. Marciniak, Ł. T., & Rogala-Marciniak, S. (2012). *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*. Warszawa : ABC a Wolters Kluwer business, 392.
14. Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Second edit. New York, Evanston and London : Harper & Row, Publishers, Inc., 394.

15. Nieżyńska, H., & Tymenko, W. (2016). Coaching jak innowacyjna technologia pedagogicznego współdziałania w systemie wyższej edukacji Ukrainy. Pracy IV Międzynarodowej Multidyscyplinarnej Konferencji Naukowej «Dylematy współczesnej edukacji. Formy i metody pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi» (12 lipca 2016 r., WSL, Częstochowa, Polska). *Problemy nowoczesnej edukacji* ; Pod red. Edyty Sadowskiej, Wiesława Sztumskiego. Częstochowa : WSL, 2016, VI, 139-146.
16. Rogers, J. (2004). *Coaching skills: A handbook*. New York : Open University Press, 176.
17. Cywińska, A., Majewska, S., Pępiak-Kowalska, K., & Szvec, E. (2013). *Coaching*. Wydanie pierwsze. Lublin, 190.
18. Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership* (5th ed.). Boston : Performance Consultants International, 240.
19. Zhang, P., Zhang, Y., & Palma, M. A. (2024). Social roles and competitiveness: My willingness to compete depends on who I am (supposed to be). *Games and Economic Behavior*, 143, 125-151. URL: <https://doi.org/10.1016/j.geb.2023.11.005>