Світлана ЛУКІНА,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (м. Харків)
e-mail: lukina.svitlana@student.karazin.ua

Науковий керівник:
Тетяна ДАЦЕНКО,
кандидат психологічних наук,
заступник директора ННІ «Академія вчительства»,
доцент кафедри інноваційної педагогіки, освітніх трансформацій і лідерства
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (м. Харків)

ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГОВОЇ МОДЕЛІ GROW У ПІДТРИМЦІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ОЧНОМУ ТА ЦИФРОВОМУ ФОРМАТАХ

Закон України «Про вищу освіту» визначає студентоцентроване навчання як підхід до організації освітнього процесу, що передбачає, зокрема, створення освітнього середовища, орієнтованого на задоволення потреб та інтересів здобувачів вищої освіти, надання можливості для формування індивідуальної освітньої траєкторії та побудову освітнього процесу на засадах взаємної поваги й партнерства [1, ст. 1, ч. 1, п. 22¹]. Г. Поберезька розглядає коучинг в освіті як творчу взаємодію рівноправних учасників освітнього процесу, спрямовану на виявлення та реалізацію потенціалу здобувачів освіти, і зазначає його відповідність цілям студентоцентрованого навчання [2]. Реалізація такого підходу вимагає від студентів уміння ставити цілі, планувати дії та осмислювати результати власного навчання, що є ключовими складниками саморегульованого навчання [10, с. 67–68]. Водночас, на нашу думку, інформаційну підтримку студентів під час кураторських годин доцільно доповнювати роботою з їхніми цілями, рішеннями та особистими ресурсами. Коучинг, заснований радше на запитаннях, ніж на порадах, може бути додатковим видом підтримки.

Метою дослідження є опис моделі GROW як засобу коучингової підтримки студентів закладів вищої освіти й окреслення форматів її використання, зокрема цифрових.

Модель GROW (Goal – Reality – Options – Way Forward / Will) була сформована у 1980-х роках у британському коучинговому середовищі і набула популярності завдяки книзі Дж. Вітмора «Coaching for Performance», перше видання якої вийшло 1992 року [9]. У вітчизняній педагогічній літературі походження, структуру та можливості використання цієї моделі в освітньому процесі закладів вищої освіти аналізують Б. Савчук, Н. Слюсаренко та І. Єгорова [3]. Модель структурує коучингову розмову за чотирма послідовними етапами: Goal (мета) – визначення мети розмови і бажаного результату; Reality (реальність) – аналіз поточної ситуації, доступних ресурсів та перешкод; Options (варіанти) – генерація і оцінка наявних варіантів дій; Way Forward / Will (план дій / воля до дії) – вибір конкретних кроків, визначення строків та перевірка особистої готовності до їх виконання [3, с. 59–60].

Ключовою рисою моделі є позиція коуча: замість надання готових рішень коуч ставить відкриті запитання і залишає відповідальність за вибір студенту. В практиці куратора це можуть бути запитання на кшталт: «Чого би ви хотіли досягти цього семестру?», «Що ви вже зробили у цьому напрямку?», «Які інші варіанти ще існують?», «Яким буде ваш перший крок цього тижня?». Використання подібних запитань як основного коучингового інструмента на різних етапах освітнього процесу, наприклад під час індивідуальних консультацій та проєктної роботи, підкреслюється у праці Г. Поберезької [2].

Доцільність використання коучингу підтверджується емпіричними даними. Метааналіз 18 досліджень, виконаний Т. Тібумом, Б. Берсмою та А. ван Віанен, засвідчив статистично значущий позитивний вплив коучингу на п’ять категорій індивідуальних результатів (продуктивність і навички, благополуччя, подолання труднощів, ставлення до роботи і цілеспрямована саморегуляція) із розмірами ефекту від g = 0,43 до g = 0,74. Найбільший узагальнений розмір ефекту отримано для цілеспрямованої саморегуляції [8, с. 10–11]. До метааналізу включено дослідження, що проведені як у робочому, так і в освітньому контекстах, зокрема зі студентами [8, с. 4]. Водночас ці результати варто розглядати з урахуванням особливостей кураторської практики українських закладів вищої освіти; ефективність застосування моделі GROW потребує вивчення в подальших емпіричних дослідженнях.

У межах цієї роботи пропонуємо такі формати застосування моделі GROW: 1) індивідуальні коучингові сесії куратора та студента для планування академічних і професійних цілей на семестр; 2) групова робота на кураторських годинах, де студенти, працюючи у парах чи малих групах, поступово проходять етапи моделі, відповідаючи на запитання кожного з них; 3) письмові завдання для рефлексії, які студент виконує самостійно і далі обговорює із куратором; 4) мікрокоучинг під час навчального процесу – коучингові запитання на початку і наприкінці занять. Такі формати можуть бути інтегровані в наявну систему підтримки студентів.

Цифровий коучинг (е-коучинг) – це коучинг із використанням дистанційних засобів комунікації та цифрових інструментів [5]. Автоматизований коучинг із використанням штучного інтелекту (ШІ-чатботів) становить окремий напрям таких практик [6; 7]. У невеликому дослідженні віртуальної програми, що поєднувала телефонні сесії з інтернет-програмою (14 учасників), отримано позитивні оцінки з боку учасників; деякі з них відзначили переваги порівняно з очним коучингом. Автори припускають, що найперспективнішим може бути змішаний формат, який поєднує дистанційну взаємодію з однією або кількома очними сесіями [5].

Щодо ШІ-коучингу, результати наведених досліджень відрізняються. Так, Н. Тербланш та співавтори зіставили результати двох окремих рандомізованих контрольованих досліджень, проведених у різні роки зі студентами бакалаврату британської бізнес-школи. В одному дослідженні учасники працювали з коучами-людьми, а в іншому з чатботом Vici. Статистично значущих відмінностей між цими групами за самооцінкою досягнення цілей не виявлено [7]. Проте цей результат стосується конкретного чатбота та досліджуваного показника і не доводить загальної еквівалентності людського та ШІ-коучингу. У рандомізованому дослідженні 2026 року Е. де Хаан, Н. Тербланш і К. Новак безпосередньо порівняли коучинг за участю акредитованих коучів і автоматизований ШІ-коучинг на вибірці 114 учасників. Автори повідомили про суттєві позитивні ефекти за досліджуваними показниками лише для коучингу за участю людини [4]. Крім того, Дж. Пассмор і Д. Ті у публікації 2023 року розглядають обмеження ШІ-чатботів та наголошують на потребі захисту клієнтів від неврегульованих і неетичних практик [6].

На підставі розглянутих наукових досліджень пропонуємо використовувати цифрові інструменти на основі GROW як доповнення до роботи куратора. Потенційними перевагами таких інструментів можуть бути доступність у зручний для студента час, можливість зберігати письмові відповіді та відстежувати власний прогрес.

Отже, модель GROW – це чітка та гнучка структура для коучингових розмов, яка може бути використана у закладах вищої освіти в очному, змішаному та онлайн-форматах, зокрема під час кураторських годин. Перспективи подальшого дослідження пов'язані з емпіричною перевіркою ефективності зазначених форматів серед українських здобувачів освіти, зокрема під час поєднання очної та цифрової підтримки, з урахуванням етичних аспектів використання штучного інтелекту.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII (ред. від 31.07.2026 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення: 04.10.2026).
2. Поберезська Г. Коучинг як педагогічна технологія студентоцентричного навчання у ВНЗ. *Технологія і техніка друкарства.* 2017. № 4 (58). С. 99–107. DOI: 10.20535/2077-7264.4(58).2017.126891.
3. Савчук Б., Слюсаренко Н., Єгорова І. В. Коучингова модель GROW: сутнісна характеристика і можливості використання в освітньому процесі ЗВО. *Педагогічний альманах.* 2022. Вип. 51. С. 57–63. DOI: 10.37915/pa.vi51.350.
4. De Haan E., Terblanche N., Nowack K. A randomised controlled comparison of the effectiveness of human and AI chatbot coaching with goal attainment, wellbeing and self-efficacy. *Human Resource Development International.* 2026. Vol. 29, no. 4. P. 754–783. DOI: 10.1080/13678868.2026.2633990.
5. Geissler H., Hasenbein M., Kanatouri S., Wegener R. E-coaching: conceptual and empirical findings of a virtual coaching programme. International *Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring.* 2014. Vol. 12, no. 2. P. 165–187. DOI: 10.1177/174183051401200213.
6. Passmore J., Tee D. Can chatbots like GPT-4 replace human coaches: issues and dilemmas for the coaching profession, coaching clients and for

organisations. *The Coaching Psychologist.* 2023. Vol. 19, no. 1. P. 47–54. DOI: 10.53841/bpstcp.2023.19.1.47.

7. Terblanche N., Molyn J., de Haan E., Nilsson V. O. Comparing artificial intelligence and human coaching goal attainment efficacy. *PLOS ONE.* 2022. Vol. 17, no. 6. Article e0270255. DOI: 10.1371/journal.pone.0270255.

8. Theeboom T., Beersma B., van Vianen A. E. M. Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology.* 2014. Vol. 9, no. 1. P. 1–18. DOI: 10.1080/17439760.2013.837499.

9. Whitmore J. Coaching for performance: the principles and practice of coaching and leadership. 5th ed. London : Nicholas Brealey, 2017. 271 p.

10. Zimmerman B. J. Becoming a self-regulated learner: an overview. *Theory Into Practice.* 2002. Vol. 41, no. 2. P. 64–70. DOI: 10.1207/s15430421tip4102_2.