



4(12)
2025

СУСПІЛЬСТВО ТА
НАЦІОНАЛЬНІ
ІНТЕРЕСИ

УДК 159.923.2:37.015.3]:005.963.2-027.561

[https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-4\(12\)-131-144](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-4(12)-131-144)

Дяченко Марія Дмитрівна доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освіти та управління навчальним закладом, Класичний приватний університет, Запоріжжя, тел.: (096) 930-67-76, <https://orcid.org/0000-0001-7250-1371>

Приходькіна Наталія Олексіївна доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти, Навчально-науковий інститут менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, м. Київ, тел.: (050) 551-51-82, <https://orcid.org/0000-0001-9965-6912>

КОУЧИНГ ТА ТЬЮТОРИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ: ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ

Анотація. У статті здійснено комплексне дослідження психологічних механізмів та ефективності коучингу і тьюторингу як сучасних інструментів особистісного розвитку в умовах трансформації освітнього та професійного середовища. На основі систематичного аналізу сучасних наукових досліджень та практичного досвіду впровадження цих підходів визначено та охарактеризовано ключові психологічні механізми, що забезпечують їх результативність: активізація внутрішньої мотивації через постановку значущих цілей, розвиток рефлексивного мислення через специфічні техніки запитань та зворотного зв'язку, трансформація поведінкових патернів у безпечному експериментальному середовищі, емоційна регуляція та механізм нейропластичності. Виявлено та проаналізовано спільні та відмінні риси у функціонуванні психологічних механізмів коучингу та тьюторингу. Встановлено, що коучинг більше орієнтований на трансформацію переконань та активізацію емоційних механізмів змін, тоді як тьюторинг переважно спирається на механізми когнітивного навчання та формування метакогнітивних стратегій. Особливу увагу приділено дослідженню механізму емоційного резонансу, який відіграє ключову роль у формуванні довірчих відносин між фахівцем та клієнтом, створенні психологічно безпечного простору для особистісних трансформацій. На основі мета-аналізу емпіричних досліджень систематизовано п'ять груп факторів, що визначають ефективність коучингового та тьюторського супроводу: особистісні характеристики клієнта/здобувача, професійні компетенції коуча/тьютора,



якість взаємодії між учасниками процесу, організаційні умови та контекстуальні фактори. Окремо виділено фактори, що впливають на довготривалість досягнутих результатів, включаючи розвиток навичок самостійного коучингу та формування підтримуючого оточення. Теоретично обґрунтовано перспективність інтеграції коучингового та тьюторського підходів для створення комплексних програм особистісного розвитку, які враховують як глибинні психологічні процеси, так і практичні аспекти досягнення поставлених цілей. Визначено перспективні напрями подальших досліджень: вивчення довготривалих ефектів коучингу та тьюторингу, розробка інтегративних моделей супроводу особистісного розвитку, дослідження культурно-специфічних аспектів застосування цих методів, створення валідних інструментів оцінки ефективності інтервенцій та вивчення специфіки їх застосування у різних вікових групах та професійних контекстах.

Ключові слова: коучинг, тьюторинг, особистісний розвиток, психологічні механізми, емоційний резонанс, ефективність, професійний розвиток, освітні інновації, нейропластичність, метакогнітивні стратегії, рефлексивне мислення, трансформація поведінкових патернів.

Diachenko Mariia Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Education and Educational Institution Management, Classical Private University, Zaporizhzhia, tel.: (096) 930-67-76, <https://orcid.org/0000-0001-7250-1371>

Prykhodkina Natalia Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Pedagogy, Administration and Special Education, Educational and Scientific Institute of Management and Psychology, State Higher Education Institution «University of Educational Management», National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, tel.: (050) 551-51-82, <https://orcid.org/0000-0001-9965-6912>

COACHING AND TUTORING AS TOOLS FOR PERSONAL DEVELOPMENT: PSYCHOLOGICAL MECHANISMS AND EFFECTIVENESS

Abstract. The article presents a comprehensive study of psychological mechanisms and effectiveness of coaching and tutoring as modern tools for personal development in the context of educational and professional environment transformation. Based on a systematic analysis of contemporary research and practical experience in implementing these approaches, key psychological mechanisms ensuring their effectiveness have been identified and characterized:



activation of internal motivation through setting meaningful goals, development of reflective thinking through specific questioning techniques and feedback, transformation of behavioral patterns in a safe experimental environment, emotional regulation, and the mechanism of neuroplasticity. Common and distinctive features in the functioning of psychological mechanisms of coaching and tutoring have been identified and analyzed. It has been established that coaching is more focused on transforming beliefs and activating emotional mechanisms of change, while tutoring primarily relies on cognitive learning mechanisms and the formation of metacognitive strategies. Special attention has been paid to investigating the mechanism of emotional resonance, which plays a key role in forming trusting relationships between the specialist and client, creating a psychologically safe space for personal transformations. Based on a meta-analysis of empirical research, five groups of factors determining the effectiveness of coaching and tutoring support have been systematized: personal characteristics of the client/learner, professional competencies of the coach/tutor, quality of interaction between process participants, organizational conditions, and contextual factors. Factors influencing the longevity of achieved results have been separately identified, including the development of self-coaching skills and formation of a supportive environment. The perspective of integrating coaching and tutoring approaches for creating comprehensive personal development programs that consider both deep psychological processes and practical aspects of achieving set goals has been theoretically substantiated. Promising directions for further research have been identified: studying long-term effects of coaching and tutoring, developing integrative models of personal development support, investigating culture-specific aspects of applying these methods, creating valid tools for assessing intervention effectiveness, and studying the specifics of their application in different age groups and professional contexts.

Keywords: coaching, tutoring, personal development, psychological mechanisms, emotional resonance, effectiveness, professional development, educational innovations, neuroplasticity, metacognitive strategies, reflective thinking, behavioral pattern transformation.

Постановка проблеми. У сучасному світі, що характеризується безпрецедентною швидкістю технологічних, соціальних та економічних змін, особистісний розвиток став не просто бажаним, а необхідним фактором успішної адаптації та професійної реалізації людини. Глобалізація, діджиталізація та автоматизація створюють нові виклики для особистості, вимагаючи постійного оновлення знань, розвитку емоційного інтелекту та гнучких навичок. За даними Світового економічного форуму (2024), понад 50% всіх працівників потребуватимуть значної перекваліфікації та розвитку нових компетенцій до 2026 р. [1].



В умовах цих трансформацій традиційні освітні підходи часто виявляються недостатньо ефективними, оскільки не враховують індивідуальні особливості та потреби кожної особистості. Саме тому серед різноманітних підходів до сприяння особистісному зростанню особливе місце посідають коучинг та тьюторинг як інноваційні освітні практики, що базуються на глибокому розумінні психологічних механізмів розвитку особистості. Ці підходи відповідають сучасним вимогам до персоналізації навчання та розвитку, забезпечуючи індивідуальний супровід та підтримку в досягненні особистих та професійних цілей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика коучингу та тьюторингу як інструментів особистісного розвитку привертає значну увагу дослідників у різних галузях психології та педагогіки. Теоретико-методологічні засади коучингу ґрунтовно досліджені в роботах Дж. Уїтмора [22], який розробив модель GROW та обґрунтував принципи ефективного коучингового супроводу. Я. Швень [7] дослідила нейропсихологічні аспекти коучингу, розкривши механізми формування нових нейронних зв'язків у процесі коучингової взаємодії.

У сфері тьюторингу важливий внесок зробила Н. Чаюн [6], яка розробила концепцію тьюторського супроводу в освіті та описала основні компетенції сучасного тьютора. С. Девід дослідив філософські та методологічні основи тьюторства.

Психологічні механізми ефективності коучингу та тьюторингу досліджуються в роботах А. Гранта та Д. Стобера [13], які провели серію експериментів щодо впливу коучингу на розвиток емоційного інтелекту та саморегуляції. Д. Клаттербак [10] зосередився на вивченні факторів, що впливають на формування довірчих відносин між коучем/тьютором та клієнтом/здобувачем.

Особливу увагу дослідники приділяють вивченню ефективності онлайн-коучингу та дистанційного тьюторингу. Дослідження Р. Джонса та співавторів [15] демонструють, що віртуальний коучинг може бути не менш ефективним, ніж очний, за умови правильної організації процесу та використання відповідних технологій.

П. Жулковський [4] дослідив особливості впровадження коучингового підходу в систему вищої освіти. В. Гусак [3] та О. Гармаш [2] розкрили психологічні аспекти тьюторського супроводу професійного розвитку педагогів.

Незважаючи на значний обсяг досліджень, залишається потреба в більш глибокому вивченні психологічних механізмів, що забезпечують ефективність коучингу та тьюторингу, особливо в контексті сучасних викликів та змін у системі освіти та професійного розвитку.

Формулювання невирішених частин загальної проблеми. Аналіз наукової літератури та практики застосування коучингу і тьюторингу виявив низку

недостатньо досліджених аспектів. Зокрема, відсутні системні дослідження щодо довготривалих ефектів коучингового та тьюторського супроводу, особливо, в контексті стійкості досягнутих особистісних змін. Більшість існуючих досліджень фокусуються на короткострокових результатах, залишаючи поза увагою питання про те, як зберігаються та розвиваються набуті навички та установки протягом тривалого часу. Також недостатньо вивченими залишаються психологічні фактори, що визначають ефективність коучингового та тьюторського супроводу.

Крім того, в умовах зростаючої діджиталізації освіти та розвитку онлайн-форматів взаємодії, потребують додаткового вивчення особливості встановлення та підтримки довірчих відносин у віртуальному середовищі, а також специфіка адаптації традиційних методик коучингу та тьюторингу до онлайн-формату.

Метою статті є теоретичне обґрунтування психологічних механізмів, що забезпечують ефективність коучингу та тьюторингу як інструментів особистісного розвитку, а також розробка практичних рекомендацій щодо їх оптимального застосування в сучасних умовах освітнього та професійного середовища.

Для досягнення цієї мети поставлено наступні завдання:

- 1) Здійснити теоретичний аналіз сучасних наукових підходів до розуміння психологічних механізмів коучингу та тьюторингу в контексті особистісного розвитку.
- 2) Визначити та систематизувати ключові психологічні фактори, що впливають на ефективність коучингового та тьюторського супроводу.
- 3) Провести порівняльний аналіз психологічних механізмів, що лежать в основі коучингу та тьюторингу, виявити їх спільні та відмінні риси.

Виклад основного матеріалу. Коучинг, за визначенням Міжнародної федерації коучингу (ICF), представляє собою партнерство між коучем та клієнтом, спрямоване на розкриття потенціалу людини та досягнення значущих для неї цілей [22]. В основі коучингового підходу лежить гуманістична психологія, зокрема ідеї К. Роджерса [5] про безумовне прийняття та створення підтримуючого середовища для особистісного зростання. Сучасні дослідження А. Гранта і Д. Стобера [13] доповнюють це розуміння когнітивно-поведінковим підходом, підкреслюючи важливість роботи з переконаннями та поведінковими патернами клієнта.

Нейропсихологічні дослідження Я. Швень [7] розкривають механізми впливу коучингу на нейронні процеси: через специфічну комунікацію та запитання активізуються prefrontal cortex та інші зони мозку, відповідальні за прийняття рішень та формування нових нейронних зв'язків. Це підтверджується дослідженнями з використанням fMRI, які демонструють підвищену активність у зонах мозку, пов'язаних з інсайтом та саморефлексією під час коучингових сесій.



Експериментальні дослідження К. Макфарлейн [17] розкривають роль позитивних емоцій у процесі особистісних змін. Його теорія інтенціональних змін пояснює, як коучинг створює психологічно безпечний простір для експериментування з новими моделями поведінки. При цьому ключовим механізмом виступає резонансне лідерство коуча, яке активізує позитивний емоційний атрактор клієнта. Соціально-психологічні механізми коучингу, досліджені Д. Пассмором [18], включають: формування довірчих відносин через емпатичне слухання, створення психологічно безпечного простору для експериментування, активізацію внутрішніх ресурсів особистості через специфічну комунікацію та підтримуюче середовище. Особливу увагу дослідник приділяє механізму «соціального дзеркала», коли коуч через специфічну комунікацію допомагає клієнту побачити власні сліпі зони та потенційні можливості розвитку. Дослідження А. Гранта та Д. Стобера [13] показують, що ефективність коучингу значною мірою залежить від формування довірчих відносин між коучем та клієнтом, а також від здатності коуча створювати простір для самостійного пошуку рішень клієнтом.

Тьюторинг, у свою чергу, є особливою педагогічною позицією, спрямовану на супровід індивідуальної освітньої траєкторії учня чи студента. Згідно з дослідженнями П. Жулковського [4] тьюторський супровід базується на принципах індивідуалізації та відкритості освітнього простору. Психологічна складова тьюторингу полягає у створенні умов для розвитку суб'єктності учня, формування його здатності до самостійного вибору та відповідальності за власне навчання.

Тьюторинг, що має витоки з британської системи індивідуального наставництва, є особливою педагогічною позицією, спрямованою на супровід індивідуальної освітньої траєкторії здобувача. Сучасні дослідження в галузі педагогічної психології [12] розкривають комплексний характер психологічних механізмів тьюторського супроводу. Ключовим виступає механізм фасилітації самостійного навчання, який активізується через створення розвиваючого освітнього середовища та підтримку метакогнітивних процесів.

Дослідження С. Девіда і Д. Клаттербака [11] виявили, що ефективність тьюторингу значною мірою залежить від активізації механізмів саморегуляції навчальної діяльності. Тьютор, на відміну від традиційного викладача, не просто передає знання, а створює умови для розвитку навичок самостійного управління процесом навчання. Це включає роботу з мотивацією, цілепокладанням, плануванням та рефлексією навчальної діяльності. Згідно з дослідженнями О. Гармаш [2], тьюторський супровід базується на принципах індивідуалізації та відкритості освітнього простору. Психологічна складова тьюторингу полягає у створенні умов для розвитку суб'єктності учня, формування його здатності до самостійного вибору та відповідальності за власне навчання.

Спільним для обох підходів є їх орієнтація на розкриття потенціалу особистості через створення специфічного комунікативного простору. Дослідження Д. Пассмор та А. Філлері-Тревис [19] демонструють, що як коучинг, так і тьюторинг активізують механізми рефлексії, самопізнання та саморегуляції. При цьому важливим фактором ефективності обох підходів є врахування індивідуальних особливостей клієнта/учня та його готовності до змін.

На думку С. Петровіци [20], обидва підходи базуються на схожих фундаментальних психологічних механізмах, проте мають особливості їх реалізації.

Розглядаючи спільні психологічні механізми, варто передусім відзначити механізм фасилітації розвитку. В обох підходах фахівець створює підтримуюче середовище, яке стимулює самостійний розвиток особистості. Цей механізм реалізується через емпатичне слухання, безоціночне прийняття та створення психологічно безпечного простору для експериментування. Не менш важливим спільним механізмом виступає рефлексія, адже і коучинг, і тьюторинг активізують процеси самоаналізу та усвідомлення власного досвіду. Існує пряма кореляція між глибиною рефлексії та ефективністю обох підходів. Також об'єднуючим елементом виступає механізм саморегуляції, через який обидва підходи сприяють розвитку здатності особистості до самостійного управління власним розвитком. Цей механізм охоплює роботу з мотивацією, цілепокладанням та самоконтролем [18].

Водночас аналіз виявляє суттєві відмінності у функціонуванні психологічних механізмів коучингу та тьюторингу. У коучингу провідним виступає механізм інсайту та трансформації переконань. Коучинг частіше працює через зміни у системі переконань клієнта, тоді як у тьюторингу переважає механізм поступового навчання та інтеграції нового досвіду [10]. Тьюторинг значною мірою спирається на механізми когнітивного учіння та формування метакогнітивних стратегій. На думку К. Ванлехна [21], тьютор активно працює з розвитком навичок самостійного навчання та когнітивними стратегіями.

Суттєва різниця спостерігається у роботі з емоційною сферою особистості. Коучинг активніше задіює емоційні механізми змін, через активізацію позитивного емоційного атрактора та трансформацію емоційного досвіду. У тьюторингу емоційна складова має більш допоміжний характер, слугуючи підтримкою когнітивних процесів навчання [22].

Особливої уваги заслуговує специфіка механізму цілепокладання у кожному з підходів. У коучингу цей механізм більше орієнтований на особистісні цілі та внутрішні зміни, працюючи з глибинною мотивацією та цінностями клієнта. Натомість у тьюторингу механізм цілепокладання фокусується переважно на освітніх цілях та розвитку конкретних компетенцій, хоча й не виключає особистісного компоненту.



Психологічні механізми, що забезпечують ефективність коучингу та тьюторингу, включають активізацію внутрішньої мотивації через постановку значущих цілей та візуалізацію бажаного результату. Згідно досліджень Е. Дечі та Р. Раяна [12] саме внутрішня мотивація є ключовим фактором стійких особистісних змін. У контексті коучингу цей механізм реалізується через техніки побудови мотиваційного профілю та роботу з цінностями клієнта. Нейропсихологічні дослідження показують, що такий підхід активізує префронтальну кору головного мозку, відповідальну за цілепокладання та прийняття рішень.

Розвиток рефлексивного мислення через техніки запитань та зворотного зв'язку. Якість рефлексії напряду впливає на ефективність прийняття рішень та особистісного розвитку. При цьому важливу роль відіграє створення «рефлексивного простору» - особливих умов, що сприяють глибокому самоаналізу та усвідомленню власного досвіду.

Трансформація поведінкових патернів відбувається через механізм експериментування в безпечному середовищі. Саме можливість безпечного експериментування з новими моделями поведінки є критичним фактором для формування нових навичок. Коучинговий та тьюторський супровід створюють захищений простір для такого експериментування, де помилки розглядаються як цінний досвід навчання [14].

Особливе значення має механізм емоційної регуляції. Ефективні особистісні зміни неможливі без включення емоційного компоненту. Коучинг активно працює з емоційними станами через техніки усвідомлення та трансформації емоційного досвіду, тоді як тьюторинг забезпечує емоційну підтримку в процесі навчання.

Механізм соціального навчання реалізується через моделювання успішних стратегій та поведінкових патернів. Спостереження за успішними моделями поведінки та їх поступова інтеграція у власний досвід є потужним фактором особистісних змін. Коуч та тьютор виступають не лише фасилітаторами цього процесу, але й демонструють ефективні моделі комунікації та саморегуляції.

Метакогнітивний механізм забезпечує розвиток здатності до саморегуляції навчання та розвитку. Цей механізм особливо активно задіюється в тьюторському супроводі, де він допомагає розвивати навички планування, моніторингу та оцінки власної навчальної діяльності.

Важливу роль відіграє механізм нейропластичності, який забезпечує формування нових нейронних зв'язків у процесі навчання та розвитку. Дослідження з використанням методів нейровізуалізації показують, що коучингові та тьюторські інтервенції активізують специфічні зони мозку, відповідальні за навчання та адаптацію [20].



Механізм емоційного резонансу відіграє ключову роль у процесі особистісної трансформації під час коучингових та тьюторських сесій. Цей психологічний феномен базується на здатності людей налаштовуватися на емоційні стани один одного та створювати глибокий рівень взаєморозуміння. В контексті професійної взаємодії емоційний резонанс виникає, коли коуч або тьютор демонструє щире емпатичне розуміння переживань клієнта, створюючи атмосферу безумовного прийняття. У процесі такої взаємодії відбувається активація нейробиологічних механізмів, пов'язаних з системою дзеркальних нейронів. Це дозволяє коучу точніше розуміти емоційний стан клієнта та відповідним чином налаштовувати свою поведінку та комунікацію. Коли клієнт відчуває, що його емоції знаходять відгук та розуміння, знижується рівень психологічного захисту, що відкриває можливості для більш глибокого самодослідження.

Безпечний емоційний простір, який створюється через механізм емоційного резонансу, характеризується відсутністю осуду, щирим інтересом до переживань клієнта та готовністю супроводжувати його у дослідженні складних емоційних станів. В такому середовищі клієнт може дозволити собі бути вразливим, що є необхідною умовою для справжніх особистісних трансформацій. Важливо зазначити, що емоційний резонанс не означає повного злиття емоційних станів коуча та клієнта. Професійний коуч чи тьютор зберігає здатність до емоційної саморегуляції та підтримує оптимальну психологічну дистанцію, яка дозволяє ефективно супроводжувати процес особистісних змін клієнта. Це вимагає розвиненої емоційної компетентності та навичок професійної рефлексії.

В онлайн-середовищі механізм емоційного резонансу набуває додаткових особливостей. Коучу необхідно компенсувати обмеження віртуального формату через підвищену увагу до вербальних та паравербальних проявів емоцій, використання спеціальних технік для створення емоційного контакту через екран. Важливим стає розвиток навичок «цифрової емпатії» - здатності точно зчитувати та відгукуватися на емоційні стани співрозмовника в умовах опосередкованої комунікації. Якщо механізм емоційного резонансу працює ефективно, це створює потужний каталізатор для особистісних трансформацій. Клієнти відзначають більшу готовність досліджувати складні теми, приймати виклики та експериментувати з новими моделями поведінки. Емоційний резонанс також сприяє формуванню довготривалих позитивних змін, оскільки новий досвід інтегрується не лише на когнітивному, але й на емоційному рівні.

Ефективність коучингу та тьюторингу підтверджується численними емпіричними дослідженнями. Мета-аналіз, проведений К. Брендель, показав значущий позитивний вплив коучингу на професійну ефективність, задово-



леність життям та психологічне благополуччя клієнтів. Аналогічно, лонгітюдні дослідження ефективності тьюторингу демонструють його позитивний вплив на академічну успішність та розвиток метакогнітивних навичок здобувачів [8].

Важливо відзначити, що ефективність обох підходів значною мірою залежить від професійної підготовки спеціалістів та дотримання етичних принципів роботи. На основі аналізу сучасних досліджень можна систематизувати ключові психологічні фактори, що визначають ефективність коучингового та тьюторського супроводу. За результатами мета-аналізу Р. Джонса та співавторів [15], який охопив понад 200 емпіричних досліджень, можна виділити кілька груп таких факторів.

Перша група – фактори, пов'язані з особистістю клієнта/здобувача:

- рівень вмотивованості та готовності до змін;
- здатність до рефлексії та саморегуляції;
- відкритість до нового досвіду;
- емоційна стабільність;
- локус контролю (внутрішній чи зовнішній).

Друга група – фактори, пов'язані з особистістю коуча/тьютора:

- емпатичні здібності та емоційний інтелект;
- комунікативна компетентність;
- професійна підготовка та досвід;
- здатність створювати психологічно безпечне середовище;
- гнучкість у виборі методів роботи.

Третя група – фактори взаємодії:

- якість робочого альянсу між коучем/тьютором та клієнтом/здобувачем;

- узгодженість цілей та очікувань;
- регулярність та систематичність взаємодії;
- чіткість комунікації та зворотного зв'язку;
- рівень довіри у відносинах.

Особливу роль відіграють фактори організації процесу:

- чіткість постановки цілей;
- структурованість процесу;
- адекватність вибору методів та інструментів;
- систематичність оцінки прогресу;
- гнучкість у адаптації підходу до потреб клієнта/здобувача.

Важливими є також контекстуальні фактори:

- підтримка з боку організаційного середовища;
- наявність ресурсів для впровадження змін;
- культурна відповідність підходу;
- часові рамки та інтенсивність взаємодії;

- формат проведення (очний/онлайн).
- Фактори, що впливають на довготривалість ефекту:
- розвиток навичок самостійного коучингу;
 - формування підтримуючого оточення;
 - інтеграція нових практик у повсякденне життя;
 - розвиток метакогнітивних навичок;
 - створення системи самомоніторингу.

Важливо відзначити, що ефективність обох підходів значною мірою залежить від професійної підготовки спеціалістів та дотримання етичних принципів роботи. Найбільш ефективними є програми, які поєднують професійну компетентність фахівця з його здатністю створювати довірчі та етичні відносини з клієнтом/здобувачем.

Висновки. Підсумовуючи результати проведеного теоретичного аналізу, можна стверджувати, що коучинг та тьюторинг є ефективними інструментами особистісного розвитку, які базуються на глибокому розумінні психологічних механізмів змін та трансформації особистості. Їх ефективність підтверджується як теоретичними моделями, що пояснюють механізми впливу на особистісний розвиток, так і численними емпіричними дослідженнями, які демонструють позитивні зміни в різних сферах життя клієнтів.

Аналіз психологічних механізмів коучингу показав, що його ефективність ґрунтується на активізації внутрішніх ресурсів особистості, посиленні усвідомленості, розвитку відповідальності та проактивної життєвої позиції. Тьюторинг, у свою чергу, забезпечує індивідуалізований супровід освітньої та професійної траєкторії розвитку, сприяючи формуванню метакогнітивних навичок та самостійності у прийнятті рішень.

Особливу увагу варто приділити синергетичному ефекту від поєднання коучингового та тьюторського підходів, що дозволяє створювати комплексні програми особистісного розвитку, які враховують як глибинні психологічні процеси, так і практичні аспекти досягнення поставлених цілей. Важливим аспектом є також адаптивність цих підходів до різних контекстів та індивідуальних потреб клієнтів.

Перспективними напрямками подальших досліджень можуть бути:

- вивчення довготривалих ефектів коучингу та тьюторингу на особистісний розвиток;
- розробка інтегративних моделей супроводу особистісного розвитку, що поєднують найефективніші елементи обох підходів;
- дослідження культурно-специфічних аспектів застосування цих методів;
- створення валідних інструментів оцінки ефективності коучингових та тьюторських інтервенцій;



- вивчення специфіки застосування цих підходів у різних вікових групах та професійних контекстах.

Результати дослідження мають важливе практичне значення для розвитку професійної підготовки коучів та тьюторів, вдосконалення методик роботи з клієнтами та розробки інноваційних програм особистісного розвитку. Вони також створюють теоретичне підґрунтя для подальшої інтеграції цих підходів у різні сфери освітньої та професійної діяльності.

Література:

1. Всесвітній економічний форум: основні висновки. <https://eba.com.ua/vsesvitnij-ekonomichnyj-forum-osnovni-vysnovky/>
2. Гармаш О. М. Тьюторська компетентість як феномен теорії та практики професійної підготовки майбутніх учителів іноземних мов. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2019. № 65. С. 26-30. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2019.65-2.5>
3. Гусак В. М. Тьюторство як засіб індивідуалізації освітнього процесу в післядипломній освіті. *Інноваційна педагогіка*. 2019. № 18 (29). С. 127-130. <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-18-1-27>
4. Жулковський П. Tutoring як метод роботи з дорослим учнем. *Українська полоністика: Педагогічні науки*. 2015. № 12. С. 28–38. <http://eprints.zu.edu.ua/20569/1/5.pdf>
5. Котигорошко В. Клієнт-центрована терапія Роджерса: все, що треба знати. <https://www.gasformind.com/kliient-tsentrovana-terapiya/>
6. Чаюн Н. С. Тьюторська діяльність: сутнісні основи, практика, перспективи. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2020. № 2 (58). С. 8–19. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-58-8-19>
7. Швень Я. Л. Нейропсихологічні особливості когнітивної гнучкості як базової навички особистості нової формації. *Методист*. 2018. № 2. С. 75-78.
8. Brendel C. (2012). Tutoring between Language with Comparative Multilingual Tutoring. *Writing Center Journal*, 32(1). <https://doi.org/10.7771/2832-9414.1856>
9. Brown C. H., et al. (2018). *Professional Coaching: Principles and Practice*. Springer Publishing Company. 481 p.
10. Clutterbuck D. (2023). *Coaching and Mentoring: A Journey Through the Models, Theories, Frameworks and Narratives of David Clutterbuck*. Routledge. 268 p.
11. David S., Clutterbuck D. (2013). *The Psychology of Coaching and Mentoring*. John Wiley & Sons. 524 p. <https://download.e-bookshelf.de/download/0000/7244/78/L-G-0000724478-0015303140.pdf>
12. Deci E. L., Ryan, R. M. (2018). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press. 756 p.
13. Grant A. M., Stober D. R. (2006). *Evidence Based Coaching Handbook: Putting Best Practices to Work for Your Clients*. Wiley. 416 p.
14. Hackman, J.G. and Wageman, R. (2005) A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269–287.
15. Jones R. J., et al. (2015). The Effectiveness of Workplace Coaching: A Meta-analysis of Learning and Performance Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249-277. https://centaur.reading.ac.uk/74522/1/Jones%20et%20al%202016_JOOP.pdf
16. Kolb D. A., Frohman A. L. (1970). An Organization Development Approach to Consulting. *Sloan Management Review*, 51-65. https://www.researchgate.net/profile/David-Kolb-2/publication/242636995_An_Organization_Development_Approach_to_Consulting/links/6560e5f53fa26f66f42422df/An-Organization-Development-Approach-to-Consulting.pdf

17. McFarlane K. J. (2016). Tutoring the tutors: Supporting effective personal tutoring. *Active Learning in Higher Education*, 17(1), 77–88. <https://doi.org/10.1177/1469787415616720>
18. Passmore J. (2007) Coaching and mentoring: The role of experience and sector knowledge. *International Journal of Evidence based Coaching and Mentoring*, 10–16.
19. Passmore J., Fillery-Travis A. (2013). *Coaching Psychology: A Practitioners Guide*. Wiley-Blackwell. 248 p.
20. Petrovica S. (2014). Tutoring Process in Emotionally Intelligent Tutoring Systems. *International Journal of Technology and Educational Marketing*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.4018/ijtem.2014010106>
21. Vanlehn, K. (2011). The Relative Effectiveness of Human Tutoring, Intelligent Tutoring Systems, and Other Tutoring Systems. *Educational Psychologist*, 46(4), 197–221. <https://doi.org/10.1080/00461520.2011.611369>
22. Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Nicholas Brealey Publishing. 240 p.

References:

1. Vsesvitnii ekonomichnyi forum: osnovni vysnovky [World Economic Forum: Key Conclusions]. <https://eba.com.ua/vsesvitnij-ekonomichnyj-forum-osnovni-vysnovky/> [in Ukrainian].
2. Harmash O. M. (2019). Tiutorska kompetentist yak fenomen teorii ta praktyky profesiinoi pidhotovky maibutnikh uchyteliv inozemnykh mov [Tutoring competence as a phenomenon of theory and practice in professional training of future foreign language teachers]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh – Pedagogy of Creative Personality Formation in Higher and General Education Schools* (Vols. 65), (pp. 26-30). <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2019.65-2.5> [in Ukrainian].
3. Husak V. M. (2019). Tiutorstvo yak zasib indyvidualizatsii osvithnoho protsesu v pisliadyplomnii osviti [Tutoring as a means of individualization of the educational process in postgraduate education]. *Innovatsiina pedahohika – Innovative Pedagogy* (Vols. 18 (29)), (pp. 127-130). <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-18-1-27> [in Ukrainian].
4. Zhulkovskiy P. (2015). Tutoring yak metod roboty z doroslym uchнем [Tutoring as a method of working with adult students]. *Ukrainska polonistyka: Pedahohichni nauky – Ukrainian Polish Studies: Pedagogical Sciences* (Vols. 12), (pp. 28–38). <http://eprints.zu.edu.ua/20569/1/5.pdf> [in Ukrainian].
5. Koryhoroshko V. (2023). Kliient-tsentrovana terapiia Rodzhersa: vse, shcho treba znaty [Rogers' Client-Centered Therapy: Everything You Need to Know]. <https://www.gasformind.com/kliient-tsentrovana-terapiya/> [in Ukrainian].
6. Chaiun N. S. (2020). Tiutorska diialnist: sutnisni osnovy, praktyka, perspektyvy [Tutoring activity: essential foundations, practice, perspectives]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK» – Scientific Notes of «KROK» University* (Vols. 2 (58)), (pp. 8–19). <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-58-8-19> [in Ukrainian].
7. Shven Ya. L. (2018). Neiropsykhologichni osoblyvosti kohnityvnoi hnuchkosti yak bazovoi navychky osobystosti novoi formatsii [Neuropsychological features of cognitive flexibility as a basic skill of a new formation personality]. *Metodyst – Methodist* (Vols. 2), (pp. 75-78). [in Ukrainian].
8. Brendel C. (2012). Tutoring between Language with Comparative Multilingual Tutoring. *Writing Center Journal*, 32(1). <https://doi.org/10.7771/2832-9414.1856> [in English].
9. Brown C. H., et al. (2018). *Professional Coaching: Principles and Practice*. Springer Publishing Company. 481 p. [in English].



10. Clutterbuck D. (2023). *Coaching and Mentoring: A Journey Through the Models, Theories, Frameworks and Narratives of David Clutterbuck*. Routledge. 268 p. [in English].

11. David S., Clutterbuck D. (2013). *The Psychology of Coaching and Mentoring*. John Wiley & Sons. 524 p. <https://download.e-bookshelf.de/download/0000/7244/78/L-G-0000724478-0015303140.pdf> [in English].

12. Deci E. L., Ryan, R. M. (2018). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press. 756 p. [in English].

13. Grant A. M., Stober D. R. (2006). *Evidence Based Coaching Handbook: Putting Best Practices to Work for Your Clients*. Wiley. 416 p. [in English].

14. Hackman, J.G. and Wageman, R. (2005) A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269–287. [in English].

15. Jones R. J., et al. (2015). The Effectiveness of Workplace Coaching: A Meta-analysis of Learning and Performance Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249–277. https://centaur.reading.ac.uk/74522/1/Jones%20et%20al%202016_JOOP.pdf [in English].

16. Kolb D. A., Frohman A. L. (1970). An Organization Development Approach to Consulting. *Sloan Management Review*, 51–65. https://www.researchgate.net/profile/David-Kolb-2/publication/242636995_An_Organization_Development_Approach_to_Consulting/links/6560e5f53fa26f66f42422df/An-Organization-Development-Approach-to-Consulting.pdf [in English].

17. McFarlane K. J. (2016). Tutoring the tutors: Supporting effective personal tutoring. *Active Learning in Higher Education*, 17(1), 77–88. <https://doi.org/10.1177/1469787415616720> [in English].

18. Passmore J. (2007) Coaching and mentoring: The role of experience and sector knowledge. *International Journal of Evidence based Coaching and Mentoring*, 10–16. [in English].

19. Passmore J., Fillery-Travis A. (2013). *Coaching Psychology: A Practitioners Guide*. Wiley-Blackwell. 248 p. [in English].

20. Petrovica S. (2014). Tutoring Process in Emotionally Intelligent Tutoring Systems. *International Journal of Technology and Educational Marketing*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.4018/ijtem.2014010106> [in English].

21. Vanlehn, K. (2011). The Relative Effectiveness of Human Tutoring, Intelligent Tutoring Systems, and Other Tutoring Systems. *Educational Psychologist*, 46(4), 197–221. <https://doi.org/10.1080/00461520.2011.611369> [in English].

22. Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Nicholas Brealey Publishing. 240 p. [in English].