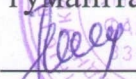


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

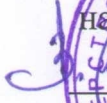
Декан соціально-гуманітарного факультету

 Оксана ГОМОТЮК

«04» 10 2025 р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор з науково-педагогічної роботи

 Віктор ОСТРОВЕРХОВ

«10» 10 2025 р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор ІНПНОТ

 Святослав ПИТЕЛЬ

«10» 10 2025 р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни «Конфлікт-коучинг»

ступінь вищої освіти – магістр

галузь знань – С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини

спеціальність – С4 Психологія

освітньо-професійна програма – «Психологія перемовин та медіація»

### кафедра психології та соціальної роботи

| Форма навчання | Курс | Семестр | Лекції (год.) | Практ. (год.) | ІРС (год.) | Тренінг (год.) | Самост. робота студ.(год.) | Разом (год.) | Екза мен (сем.) |
|----------------|------|---------|---------------|---------------|------------|----------------|----------------------------|--------------|-----------------|
| Денна          | 1    | 2       | 32            | 14            | 5          | 6              | 93                         | 150          | 2               |
| Заочна         | 1    | 2       | 8             | 4             | -          | -              | 138                        | 150          | 2               |

Тернопіль – ЗУНУ  
2025

Робочу програму склала доцент кафедри психології та соціальної роботи, кандидат юридичних наук, доцент **Яремко Оксана Михайлівна**

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри психології та соціальної роботи, протокол № 2 від «2» 10 2025 р.

Завідувач кафедри психології та соціальної роботи, д.психол.н., професор  **Андрій ГІРНЯК**

Гарант ОП «Психологія перемовин та медіація», к.психол.н., доцент  **Марія БРИГАДИР**

# СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «КОНФЛІКТ-КОУЧИНГ»

## 1. Опис дисципліни «Конфлікт-коучинг»

| Дисципліна «Конфлікт-коучинг»               | Галузь знань, спеціальність, ОПП, СВО                                              | Характеристика навчальної дисципліни                                                                                                               |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Кількість кредитів ECTS – 5                 | галузь знань – С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини | <b>Статус дисципліни</b><br>вибіркова<br><b>Мова навчання</b><br>українська                                                                        |
| Кількість залікових модулів – 4             | спеціальність – С4 Психологія                                                      | Рік підготовки:<br><i>Денна – 1</i><br><i>Заочна – 1</i><br>Семестр:<br><i>Денна – 2</i><br><i>Заочна – 2</i>                                      |
| Кількість змістових модулів – 2             | освітньо-професійна програма – «Психологія перемовин та медіація»                  | Лекції:<br><i>Денна – 32</i><br><i>Заочна – 8</i><br>Практичні заняття:<br><i>Денна – 14</i><br><i>Заочна – 4</i>                                  |
| Загальна кількість годин – 150              | ступінь вищої освіти – магістр                                                     | Самостійна робота:<br><i>Денна – 93 год.</i><br><i>Заочна – 138 год.</i><br><br>Тренінг – 6 год.<br>Індивідуальна робота:<br><i>Денна – 5 год.</i> |
| Тижневих годин – 10<br>з них аудиторних – 3 |                                                                                    | Вид підсумкового контролю – екзамен                                                                                                                |

## 2. Мета і завдання дисципліни «Конфлікт-коучинг»

**2.1. Мета вивчення дисципліни.** Навчальна дисципліна розроблена для магістрів ЗВО спеціальності «Психологія». Її мета - сформувати у студентів знання, уміння й навички, необхідні для ефективної роботи з конфліктами в особистісній, професійній та організаційній сферах за допомогою коучингових технологій.

### 2.2. Завдання вивчення дисципліни

Для досягнення визначеної мети треба, щоб студенти:

- ознайомились з моделями й стратегіями конфлікт-коучингу;
- вивчили психологічні механізми впливу на перебіг конфлікту.
- навчилися застосовувати коучингові інструменти для аналізу та вирішення конфліктних ситуацій;
- сформували навички фасилітації, медіації й супроводу сторін конфлікту;
- відпрацювали індивідуальні та групові техніки коучингу в конфліктних умовах.
- розвинули емоційний інтелект, стресостійкість і здатність до конструктивного спілкування;
- сформували лідерські і комунікативні якості;
- підвищили рівень саморефлексії та особистої відповідальності у вирішенні конфліктів.

- підготувались до практичного використання конфлікт-коучингу в професійній діяльності (освіта, бізнес, управління, соціальна робота та інш.);
- сформували індивідуальний стиль роботи з конфліктами з урахуванням особистісних ресурсів і цінностей.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль I. Теоретичний аспект конфліктів**

##### **Тема 1. Історико-методологічні основи конфліктології.**

Історія становлення конфліктології. Передумови конфліктологічних ідей. Сучасні теорії конфлікту. Становлення конфліктології як науки в Україні та її розвиток на сучасному етапі. Об'єкт і предмет конфліктології. Методологічні принципи конфліктології. Конфліктологія в системі наук. Методи вивчення конфліктів. Основні етапи наукового аналізу конфліктів. Психологічні методи в конфліктології. Математичне моделювання конфлікту.

##### **Тема 2. Характеристика конфлікту як соціально-психологічного феномену.**

Поняття та сутність конфлікту як соціально-психологічного явища. Види та типи конфліктів у соціальних і професійних групах. Соціально-психологічні причини виникнення конфліктів. Роль індивідуальних і групових факторів у розвитку конфліктних ситуацій. Динаміка конфлікту: стадії розвитку та ескалації. Позитивні та негативні функції конфліктів у соціальних системах. Взаємозв'язок конфлікту з цінностями, нормами та соціальними ролями. Конфлікт як джерело змін і розвитку соціальних груп та організацій.

##### **Тема 3. Теорії механізмів виникнення конфліктів.**

Механізми виникнення конфліктів. Засоби розв'язання конфліктів. Психологічні особливості людини, яка впливає на виникнення конфліктів. Транзактний аналіз як інструмент розуміння механізмів виникнення конфліктів. Застосування теорії "соціальних ролей" для визначення причин виникнення конфліктів.

##### **Тема 4. Теорії поведінки особистості в конфлікті.**

Психоаналітична концепція поведінки у конфлікті. Біхевіористичний підхід до конфліктної поведінки. Когнітивні теорії та роль сприйняття у конфлікті. Гуманістичний підхід до розуміння поведінки особистості. Соціально-психологічні теорії та моделі взаємодії. Модель стратегій поведінки у конфлікті К. Томаса – Р. Кілмана. Теорія раціонального вибору і концепція «виграш–виграш». Сучасні інтегративні підходи до аналізу поведінки у конфлікті. Моделі поведінки особистості в конфлікті та їх характеристика. Стилі конфліктної поведінки особистості в конфлікті. Типи конфліктних особистостей.

#### **Змістовий модуль II. Різновиди конфліктів та їх типи**

##### **Тема 5. Типологія конфліктів та їх особливості.**

Поняття про внутрішньо-особистісний конфлікт. Види внутрішньоособистісного конфлікту. Форми прояву та способи вирішення внутрішньоособистісного конфлікту. Поняття та особливості міжособистісного конфлікту. Класифікація міжособистісного конфлікту. Управління міжособистісними конфліктами. Поняття про групові конфлікти. Класифікація міжгрупових конфліктів. Управління міжгруповими конфліктами.

##### **Тема 6. Конфлікти в організаціях та сфері управління.**

Поняття про конфлікт в організації. Попередження та подолання конфліктів в організації. Техніки та технології управління конфліктами в організації. Конфлікти у сфері управління. Конфлікти в діяльності керівника. Конфлікти і влада в організації. Особистісні і

групові особливості протікання конфліктів. Економічні конфлікти. Конфлікти у сфері політики. Характеристика соціальних конфліктів. Конфлікти в духовній сфері суспільства.

### **Змістовий модуль III. Практико-технічні моделі конфліктів**

#### **Тема 7. Технології ефективного спілкування та раціональної поведінки в конфлікті.**

Поняття ефективного спілкування в умовах конфлікту. Вербальні та невербальні засоби комунікації у конфлікті. Технології активного слухання. Асертивна комунікація у конфлікті. Стратегії конструктивної взаємодії. Раціональна поведінка в умовах конфлікту. Психологічні техніки управління емоціями у конфлікті. Етичні норми спілкування у конфліктних ситуаціях. Управління стресом як прийом і засіб попередження конфліктів.

#### **Тема 8. Технології управління конфліктами.**

Сутність управління конфліктами. Поняття управління конфліктом. Мета і завдання управління конфліктами. Основні підходи до управління конфліктними процесами. Особливості управління конфліктами на різних рівнях взаємодії. Методи управління конфліктами. Коучинг у процесі управління конфліктами. Розв'язання конфліктів. Поняття та умови ефективного розв'язання конфліктів. Моделі розв'язання конфлікту. Етапи розв'язання конфлікту: діагностика, визначення інтересів сторін, вибір стратегії, вироблення рішень, реалізація та оцінка результатів. Прямі та непрямі способи усунення конфлікту. Використання конструктивного потенціалу конфліктів для розвитку особистості, групи чи організації.

#### **Тема 9. Посередницька діяльність у розв'язанні конфліктів.**

Поняття та сутність посередництва у конфлікті. Види посередництва та їх особливості. Роль і місце посередника у процесі врегулювання конфліктів. Принципи та етичні засади посередницької діяльності. Медіація як технологія посередництва. Роль медіатора та необхідні професійні компетентності. Фасилітація як форма посередництва. Коучинговий підхід у посередництві. Використання коучингових технологій для підтримки сторін у конфлікті. Коучингові питання та техніки, спрямовані на пошук рішень. Відмінність коуча-посередника від медіатора та фасилітатора. Етапи посередницької діяльності. Умови ефективності посередницької діяльності. Вимоги до особистості посередника. Діяльність психолога з урегулювання конфліктів.

#### **Тема 10. Психологія переговорного процесу з розв'язання конфліктів.**

Поняття переговорів у конфліктології. Переговори як форма конструктивного розв'язання конфліктів. Структура та етапи переговорного процесу. Психологічні механізми ведення переговорів. Спілкування як основа переговорного процесу. Психологічний вплив та переконання. Робота з емоціями та стресом учасників переговорів. Стратегії та тактики переговорів. Модель поведінкових стратегій Томаса-Кілмана. Маніпулятивні тактики та способи протидії їм. Переговори в умовах асиметрії сил та ресурсів. Особистісні фактори у переговорах. Психологічні бар'єри в переговорах. Міжкультурні аспекти переговорів. Ефективність переговорного процесу. Критерії результативності переговорів..

**4. Структура залікового кредиту з дисципліни  
«Конфлікт-коучинг»**

| Перелік тем                                                                       | Кількість годин |            |           |          |          |                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|-----------|----------|----------|------------------------------------------|
|                                                                                   | Лекції          | Практич-ні | СРС       | ІРС      | Тренінг  | Контрольні заходи                        |
| <b>Змістовий модуль 1. Теоретичний аспект конфліктів</b>                          |                 |            |           |          |          |                                          |
| Тема 1. Історико-методологічні основи конфліктології.                             | 4               | 2          | 9         | 2        | 2        | Поточне опитування, реферати, тестування |
| Тема 2. Характеристика конфлікту як соціально-психологічного феномену.            | 2               | -          | 9         |          |          |                                          |
| Тема 3. Теорії механізмів виникнення конфліктів.                                  | 4               | 2          | 10        |          |          |                                          |
| Тема 4. Теорії поведінки особистості в конфлікті.                                 | 2               | -          | 9         |          |          |                                          |
| <b>Змістовий модуль 2. Різновиди конфліктів та їх типи</b>                        |                 |            |           |          |          |                                          |
| Тема 5. Типологія конфліктів та їх особливості.                                   | 4               | 2          | 9         | 1        | 2        | Поточне опитування, реферати, тестування |
| Тема 6. Конфлікти в організаціях та сфері управління.                             | 2               | 2          | 10        |          |          |                                          |
| <b>Змістовий модуль 3. Практико-технічні моделі конфліктів</b>                    |                 |            |           |          |          |                                          |
| Тема 7. Технології ефективного спілкування та раціональної поведінки в конфлікті. | 4               | 2          | 9         | 2        | 2        | Поточне опитування, реферати, тестування |
| Тема 8 Технології управління конфліктами.                                         | 4               | 2          | 10        |          |          |                                          |
| Тема 9 Посередницька діяльність у розв'язанні конфліктів.                         | 4               | -          | 9         |          |          |                                          |
| Тема 10. Психологія переговорного процесу з розв'язання конфліктів.               | 4               | 2          | 10        |          |          |                                          |
| <b>Разом</b>                                                                      | <b>32</b>       | <b>14</b>  | <b>93</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |                                          |

**заочна форма навчання**

| Перелік тем                                                                       | Кількість годин |           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|-----|
|                                                                                   | Лекції          | Практичні | СРС |
| Тема 1. Історико-методологічні основи конфліктології.                             | 2               | -         | 13  |
| Тема 2. Характеристика конфлікту як соціально-психологічного феномену.            | -               | -         | 14  |
| Тема 3. Теорії механізмів виникнення конфліктів.                                  | 2               | 2         | 14  |
| Тема 4. Теорії поведінки особистості в конфлікті.                                 | -               | -         | 14  |
| Тема 5. Типологія конфліктів та їх особливості.                                   | -               | -         | 14  |
| Тема 6. Конфлікти в організаціях та сфері управління.                             | -               | -         | 14  |
| Тема 7. Технології ефективного спілкування та раціональної поведінки в конфлікті. | -               | -         | 14  |
| Тема 8 Технології управління конфліктами.                                         | 2               | 2         | 13  |
| Тема 9 Посередницька діяльність у розв'язанні конфліктів.                         | -               | -         | 14  |
| Тема 10. Психологія переговорного процесу з розв'язання конфліктів.               | 2               | -         | 14  |

|       |   |   |     |
|-------|---|---|-----|
| Разом | 8 | 4 | 138 |
|-------|---|---|-----|

## **5. Тематика практичних занять з дисципліни «Конфлікт-коучинг»**

### **Денна форма навчання**

#### **Практичне заняття № 1**

**Тема. Історико-методологічні основи конфліктології. Характеристика конфлікту як соціально-психологічного феномену.**

**Мета:** сформувати цілісне уявлення про історико-методологічні основи конфліктології та розкрити сутність конфлікту як соціально-психологічного феномену.

#### **Питання для обговорення:**

Історія становлення конфліктології. Передумови конфліктологічних ідей. Сучасні теорії конфлікту. Становлення конфліктології як науки в Україні та її розвиток на сучасному етапі. Об'єкт і предмет конфліктології. Методологічні принципи конфліктології. Конфліктологія в системі наук. Методи вивчення конфліктів. Основні етапи наукового аналізу конфліктів. Психологічні методи в конфліктології. Математичне моделювання конфлікту. Конфлікт як соціально-психологічний феномен: сутність, структура, функції та типологія. Соціальні та психологічні причини виникнення конфліктів. Конструктивна й деструктивна роль конфліктів у розвитку суспільства та особистості.

#### **Практичне заняття № 2**

**Тема. Теорії механізмів виникнення конфліктів.**

**Мета:** розуміти теоретичний аналіз механізмів виникнення конфліктів

#### **Питання для обговорення:**

Механізми виникнення та засоби розв'язання конфліктів. Психологічні особливості людини, які впливають на виникнення конфліктів. Конфлікти та транзактний аналіз. Застосування теорії "соціальних ролей" для визначення причин виникнення конфліктів.

#### **Практичне заняття № 3**

**Тема. Типологія конфліктів та їх особливості. Теорії поведінки особистості в конфлікті.**

**Мета:** сформувати знання про типологію конфліктів та їх особливості, а також розкрити основні теорії поведінки особистості в умовах конфліктної взаємодії.

#### **Питання для обговорення:**

Поняття про внутрішньо-особистісний конфлікт. Види внутрішньоособистісного конфлікту. Форми прояву та способи вирішення внутрішньоособистісного конфлікту. Поняття та особливості міжособистісного конфлікту. Класифікація міжособистісного конфлікту. Управління міжособистісними конфліктами. Поняття про групові конфлікти. Класифікація міжгрупових конфліктів. Управління міжгруповими конфліктами. Теорії поведінки особистості в конфлікті та їх практичне значення. Типові стилі поведінки у конфліктних ситуаціях (конкуренція, співробітництво, компроміс, уникнення, пристосування). Психологічні механізми вибору стратегії поведінки в конфлікті.

#### **Практичне заняття № 4**

**Тема. Конфлікти в організаціях та сфері управління.**

**Мета:** Зв'язування на теоретичному та практичному рівні знання типологій та теорій конфлікту та вміння застосовувати їх на кейсових ситуаціях.

#### **Питання для обговорення:**

Поняття про конфлікт в організації. Попередження та подолання конфліктів в організації. Техніки та технології управління конфліктами в організації. Конфлікти у сфері управління. Конфлікти в діяльності керівника. Конфлікти і влада в організації. Особистісні і групові особливості протікання конфліктів. Економічні конфлікти. Конфлікти у сфері політики.

Характеристика соціальних конфліктів. Конфлікти в духовній сфері суспільства.

#### **Практичне заняття № 5**

**Тема. Технології ефективного спілкування та раціональної поведінки в конфлікті.**

**Мета:** Застосовувати на практичному рівні знання та технології у конфліктах.

**Питання для обговорення:**

Поняття та зміст технологій ефективного спілкування. Технології раціональної поведінки в конфлікті. Управління стресом як прийом і засіб попередження конфліктів.

#### **Практичне заняття № 6**

**Тема. Технології управління конфліктами.**

**Мета:** розуміти технології управління конфліктами та їх застосування на практичному рівні.

**Питання для обговорення:**

Сутність та особливості управління конфліктами. Методи управління конфліктами. Розв'язання конфліктів.

#### **Практичне заняття № 7**

**Тема. Посередницька діяльність у розв'язанні конфліктів. Психологія переговорного процесу з розв'язання конфліктів.**

**Мета:** Сформувані розуміння посередницької діяльності у вирішенні конфліктів та розкрити психологічні особливості переговорного процесу як ефективного засобу досягнення взаємоприйнятної рішення.

**Питання для обговорення:** Основний зміст переговорного процесу. Особливості ведення переговорів. Моделі поведінки партнерів у переговорному процесі. Технології стратегій та тактик у переговорному процесі. Роль посередника (медіатора) у врегулюванні конфлікту. Етапи медіації та їх психологічні особливості. Фактори, що впливають на успішність переговорів і посередницької діяльності. Психологічні бар'єри у переговорах та шляхи їх подолання. Етика та професійна компетентність посередника. Приклади успішних переговорів та посередницьких практик у вирішенні конфліктів.

### **Заочна форма навчання**

#### **Практичне заняття № 1**

**Тема. Теорії механізмів виникнення конфліктів.**

**Мета:** розуміти теоретичний аналіз механізмів виникнення конфліктів

**Питання для обговорення:**

Механізми виникнення та засоби розв'язання конфліктів. Психологічні особливості людини, які впливають на виникнення конфліктів. Конфлікти та транзактний аналіз. Застосування теорії “соціальних ролей” для визначення причин виникнення конфліктів.

#### **Практичне заняття № 2.**

**Тема. Технології управління конфліктами.**

**Мета:** розуміти технології управління конфліктами та їх застосування на практичному рівні.

**Питання для обговорення:**

Сутність та особливості управління конфліктами. Методи управління конфліктами. Розв'язання конфліктів.

### **6. Самостійна робота студентів**

Самостійна робота студента – це навчальна діяльність студента, яка полягає у виконанні діянь, визначених викладачем (або за власним бажанням студентом) і спрямована на

закріплення, поглиблення та розширення отриманих знань, а також на оволодіння без сторонньої допомоги новим матеріалом.

Основним видом самостійної роботи студента за участю викладача є поточні консультації з навчальної дисципліни.

Основними видами самостійної роботи студента без участі викладача є:

- формування і засвоєння змісту конспекту лекцій на базі рекомендованої лектором навчальної літератури, включаючи інформаційні освітні ресурси (електронні підручники, електронні бібліотеки та ін.);
- самостійне вивчення окремих тем чи питань за підручниками або навчальними посібниками;
- написання рефератів, ссе;
- підготовка доповідей-презентацій;
- підготовка до практичних занять;
- та ін.

Для самостійної роботи керівник навчального курсу «Конфлікт-коучинг» пропонує студентам наступну **тематику доповідей-презентацій**:

1. Історичні аспекти розвитку конфліктології та коучингу.
2. Сучасні теорії конфлікту: порівняльний аналіз підходів.
3. Конфлікт як соціально-психологічний феномен: причини, функції, типи.
4. Механізми виникнення конфліктів: психологічні та соціальні фактори.
5. Теорії поведінки особистості у конфлікті: моделі та стилі взаємодії.
6. Види конфліктів у організаціях та способи їх запобігання.
7. Роль коучингу у профілактиці та розв'язанні конфліктів.
8. Технології ефективного спілкування та асертивної поведінки в конфлікті.
9. Методи управління конфліктами: організаційні, психологічні та коучингові підходи.
10. Посередницька діяльність у конфліктних ситуаціях: медіація та фасилітація.
11. Психологія переговорного процесу у вирішенні конфліктів.
12. Міжкультурні аспекти конфліктів та коучингового підходу.
13. Емоційний інтелект та саморегуляція як інструменти конфлікт-коучингу.
14. Розробка коучингових стратегій для вирішення конкретних конфліктних ситуацій.
15. Етичні стандарти та професійні компетенції коуча в роботі з конфліктами.
16. Сутність основних стратегій у переговорному процесі.
17. Основні тактики в переговорному процесі.

Мета підготовки **доповідей-презентацій** - підтвердження рівня опанування студентом основних положень тематики, яку обрав, демонстрація оволодіння відповідною літературою, вміння здійснювати аналіз матеріалу, проводити узагальнення та формулювати власні висновки.

Підготування доповіді-презентації з навчальної дисципліни «Конфлікт-коучинг» переслідує наступні завдання:

- дослідити стан напрацювання обраної проблематики у наукових публікаціях та літературі;
- розкрити і проаналізувати підходи вирішення проблематики з теми, обраної для доповіді-презентації;
- вивчити, систематизувати та/чи проаналізувати інформаційну базу, що має відношення до теми, обраної для презентації-повіді;
- оволодіти навичкою аргументовано, логічно, чітко, узагальнено викладати опрацьований матеріал з теми, обраної для доповіді-презентації;
- напрацьовувати і формулювати пропозиції із вдосконалення тієї чи іншої сфери професійної діяльності, що охоплюється темою, обраною для підготування доповіді-презентації.

Довідь-презентація має містити науково-теоретичний рівень (аналіз теми, що досліджується; об'єктивну і раціональну аргументацію; теоретичні узагальнення; практичні

прикладів тощо) і практичну спрямованість (сформульовані пропозиції з вирішення актуальних проблем, запобігання та управління конфліктами тощо).

Доповідь-презентація мають бути підготовлені у науково-діловому стилі, матеріал розміщуючи рівномірно та відповідно до плану.

Структура доповіді-презентації:

- вступ (розкриття актуальності, практичного значення теми доповіді-презентації; чіткість формулювання мети і завдання роботи);

- основна частина (висвітлення основних питань теми доповіді-презентації із використанням літератури з обраної проблематики; розкриття теоретичної і практичної значущості аналізованої проблематики);

- висновки (формулювання науково-теоретичних і практичних підсумків аналізу обраної проблематики доповіді-презентації; акцентування на теоретичних і практичних рекомендаціях у сфері обраної проблематики);

- додатки (за доцільності);

- список літератури (формування переліку використаних джерел і публікацій).

Мова доповіді-реферату – українська.

Оцінювання кожної доповіді-презентації буде здійснюватися із врахуванням аналізу сукупності наступних критеріїв: - актуальність теми; - стан системного розкриття плану теми; - чи зміст розкриває положення практичної діяльності; - ступінь особистого внеску студента (наявність авторських аналітичних висновків і конкретних пропозицій); - достатність сучасних нормативних і наукових джерел, використаних під час виконання самостійного завдання у формі доповіді-презентації.

## **7. Тренінг з дисципліни**

**Тема тренінгу «Конфлікт-коучинг: усвідомлення та конструктивна взаємодія»**

**Ціль:** Розвинути здатність усвідомлювати власні емоції та установки в конфлікті, ефективно взаємодіяти з іншими учасниками та формувати конструктивну поведінку.

### **Заняття 1**

**Мета:** Усвідомлення власного ставлення до конфліктів та внутрішніх ресурсів.

#### **Завдання:**

Провести самодіагностику власного стилю поведінки у конфліктних ситуаціях.

Визначити особисті тригери конфлікту та емоційні реакції.

Усвідомити ролі, які учасник зазвичай займає у конфліктних ситуаціях.

#### **Формат:**

Коучингові індивідуальні сесії (10–15 хв на учасника).

Тести та вправи на визначення типу особистості та стилю конфліктної поведінки.

Рефлексивна вправа «Мій останній конфлікт» (аналіз ситуації, емоцій, результатів).

### **Заняття 2**

**Мета:** Розробити та відпрацювати стратегію конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях.

#### **Завдання:**

Виявити ключові конфліктні ситуації в команді або групі.

Визначити ресурси та можливості кожного учасника для конструктивної взаємодії.

Розробити індивідуальні та групові стратегії поведінки у конфлікті.

Відпрацювати навички активного слухання, емпатії та асертивного спілкування.

#### **Формат:**

Рольові ігри та моделювання конфліктних ситуацій у групі.

Коучингові міні-сесії для пошуку власних рішень.

Групові дискусії з аналізом можливих варіантів вирішення конфлікту.

### **Заняття 3**

**Мета:** Реалізація та оцінка стратегії конструктивної поведінки.

**Завдання:**

Закріпити навички конструктивного вирішення конфліктів через практичні вправи.

Оцінити зміни у власній поведінці та сприйнятті конфліктів.

Скласти особистий план розвитку компетенцій у конфлікт-коучингу.

Створити «портфель практичних стратегій» для запобігання та врегулювання конфліктів.

**Формат:**

Вправа «Реальні кейси» – учасники обирають реальні конфліктні ситуації та застосовують розроблену стратегію.

Самооцінка та колективне обговорення результатів.

Візуалізація особистого плану розвитку (Mind Map або «Дорожня карта компетенцій»).

**8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання**

У процесі вивчення дисципліни «Конфлікт-коучинг» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- наскрізні проєкти;
- реферати, есе;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- тренінг;
- оцінювання виконання самостійної роботи;
- екзамен;

**9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю**

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Конфлікт-коучинг» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

**Для екзамену:**

| Модуль1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    | Модуль2                                                                                                                       | Модуль3                                                                                                                         | Модуль4                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 20 %               | 5 %                                                                                                                           | 15 %                                                                                                                            | 40%                                                                                                                      |
| Поточнеопитування                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Модульний контроль | Тренінги                                                                                                                      | Самостійна робота                                                                                                               | Екзамен                                                                                                                  |
| 1. Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (6 занять, 6 тем – 5 оцінок).<br>2. Модульний контроль проводиться на 7 практичному занятті. Оцінка за Модульний контроль виставляється на підставі виконання письмового завдання, а саме: 20 тестових завдань, кожне з яких має 2 бали і двох теоретичних питання, кожне з яких оцінюється в 30 балів |                    | Оцінювання розробленого і проведеного тренінгу, щодо розвитку здатності усвідомлювати власні емоції та установки в конфлікті. | Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час вивчення дисципліни за самостійну роботу (доповідь-презентація) | 1. Відповідь на 2 запитання, кожне з яких 20 балів. У підсумку 40 балів.<br>2. Розв'язання 20 тестів по 3 бали =60 балів |

**Поточне опитування під час заняття:**

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та викладає його основний зміст, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаючи при цьому суттєві неточності;

1–59 балів – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст теоретичних питань.

Підсумкова оцінка за поточне опитування кожного модуля визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих під час занять в межах кожного модуля.

**Модульний контроль:** вид письмового контролю, при якому засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу (за 5 тем) оцінюється від 0 до 100 балів як сума балів за виконані завдання:

10 тестових завдань, кожне з яких має 5 балів і одне теоретичне питання, яке має 50 балів.

### **Тренінг:**

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його використовує під час виконання завдань тренінгу, виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при виконанні окремих завдань тренінгу не вистачає достатньої глибини та аргументації його використання, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки, загалом виявляє творчий підхід до виконання завдань;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та загалом його використовує при виконанні завдань тренінгу, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому суттєві неточності та помилки, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його використовує, недостатньо розкриває зміст завдань тренінгу, допускаючи при цьому суттєві неточності, не виявляє творчого підходу до виконання завдань;

1–59 – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст завдань тренінгу, не бере участі у колективних завданнях під час проведення тренінгу.

### **Самостійна робота:**

90–100 балів – зміст самостійної роботи повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, свідчить про високий рівень опанування навчального матеріалу, студент на високому рівні виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – зміст самостійної роботи в основному відповідає встановленим вимогам, можуть бути несуттєві недопрацювання за окремими завданнями, свідчить про належний рівень опанування навчального матеріалу, студент належно виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–74 балів – поставлені завдання виконані на недостатньому рівні; наведені авторські напрацювання є загальними і слабо обґрунтованими, свідчать про недостатній рівень опанування навчального матеріалу; студент припускається значних помилок у виконанні завдань, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

1–59 балів – завдання практично не виконані; відсутні авторські напрацювання; грубі помилки у вирішенні завдань роботи, що свідчать про низький рівень опанування навчального матеріалу; студент не виявляє творчого підходу до виконання завдань.

**Модульна робота, екзамен** – вид контролю, при якому засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу оцінюється від 0 до 100 балів як сума балів за виконані завдання.

Екзаменаційний білет складається із:

2 запитань, кожне з яких 20 балів. У підсумку 40 балів.

20 тестових завдань, за правильну відповідь на кожен із яких студент може отримати 3 бали, що в підсумку дає максимально 60 балів.

#### **Шкала оцінювання:**

| <b>За шкалою ЗУНУ</b> | <b>За національною шкалою</b> | <b>За шкалою ECTS</b>                               |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 90–100                | відмінно                      | A (відмінно)                                        |
| 85–89                 | добре                         | B (дуже добре)                                      |
| 75–84                 |                               | C (добре)                                           |
| 65–74                 | задовільно                    | D (задовільно)                                      |
| 60–64                 |                               | E (достатньо)                                       |
| 35–59                 | незадовільно                  | FX (незадовільно з можливістю повторного складання) |
| 1–34                  |                               | F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)    |

#### **10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна**

| <b>№</b> | <b>Найменування</b>                                                                                           | <b>Номер теми</b> |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1.       | Опорні конспекти лекцій, навчальні посібники.                                                                 | 1-10              |
| 2.       | Робоча навчальна програма.                                                                                    | 1-10              |
| 3.       | Збірка тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень студентів. | 1-10              |
| 4.       | Засоби підсумкового контролю (комплект друкованих завдань для підсумкового контролю).                         | 1-10              |
| 5.       | Завдання для ректорського контролю знань студентів з навчальної дисципліни «методологія наукових досліджень». | 1-10              |
| 6.       | Програмне забезпечення: Microsoft Office Word, Microsoft PowerPoint, AIMP, Moodle.                            | 1-10              |
| 7.       | Технічне забезпечення: ноутбук, проєктор.                                                                     | 1-10              |

#### **РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**

1. Бейте Б. Маленька книжка великих коучингових моделей. Посібник. Вид-во «Фабула». 2019. 272 с.
2. Гавриловська К.П., Дем'янчук Ю.Ю. Коучинг у професійному консультуванні: Методичні рекомендації для студентів. - Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2022. - 37 с.
3. Гавриловська К.П. Модель BASIC Ph у роботі психолога. / Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару., 23 квіт. 2020 р. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2020. 92 с. С. 14-15.
4. Гавриловська К.П., Бодашевська Ю.С. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування ресурсного потенціалу фахівців хелперських професій / Psychological resources of the individual under the conditions of modern challenges. Editors: Jozef Kaczmarek, Hanna Varina. Monograph. Opole: Th Academy of Management and

Administration in Opole, 2020; ISBN 978-83- 66567-06-1; pp.232, illus., tabs., bibls. P. 189-195. ISBN 978 - 83 - 66567 - 06

5. ІТихомирова Є.Б., Постолювський С.Р. Конфліктологія та теорія переговорів. Підручник. Вид-во: «Університетська книга». К. 2023. 240 с.
6. Дем'янчук Ю. Ю. Використання сторітелінгу (storytelling) у консультативній практиці / Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінг : тези доп. VI Всеукраїн. наук.-практ. конф., (8-9 квіт. 2021 р.) / [відп. ред. В. Л. Зливков, Н. А. Харченко, С. О. Лукомська].
7. Умань; Київ, 2021. - С. 24-27.
8. Тихомирова Є.Б., Постолювський С.Р. Конфліктологія та теорія переговорів. Підручник. Вид-во: «Університетська книга». К. 2023. 240 с.
9. Brinkert, R. (2016). StateofKnowledge: ConflictCoachingTheory, Application, andResearch. ConflictResolutionQuarterly, 33(4), pp.383-401.
10. Law, K.M.Y.; Geng, S.; Li, T. Student Enrollment, Motivation and Learning Performancein a Blended Learning Environment: The Mediating Effects of Social, Teaching, and Cognitive Presence. Comput. Educ. 2019, 136, 1- 12.
11. Sonia Grimm, Steve Alban Tineo. Through the SELF. Transform your suffering into a healthy relationship with yourself and others. Legal deposit: (March 2023). 292 p.
12. Jan van Zwieten, Alain Goudsmet, Koen GonnissonLie., Drs. Karin Legemate. The Talent Coach. Vakmedianet, Alphen aan den Rijn (2015). 227 p.
13. Zou, B.; Li, EL; Li, J. Exploring a Curriculum Appand a Social Communication Appfor EFL Learning. Comput. Assist. Lang.Learn. 2018, 31, 694-713.