

ШЛЯХИ АКТИВІЗАЦІЇ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ ЗАСОБАМИ КОУЧИНГУ

WAYS OF ACTIVATING PERSONALITY RESOURCES THROUGH THE MEANS OF COACHING

У статті зазначено, що ресурси є індивідуальними цінностями різної природи походження, які потенційно дають можливість особистості задовольнити певні життєві необхідності та в підсумку визначають її відношення зі світом і самою собою. Досліджується природа технології коучингу як ефективна форма роботи з людьми, зокрема в контексті активізації ресурсів. Розглядаються різні підходи до застосування коучингу в різних сферах життєдіяльності людини. Стверджується, що коучинг допомагає насамперед розкрити нові грані, спиратися на свої сильні сторони та прийняти слабкі, сприяє мобілізації внутрішніх ресурсів, розвитку нових поведінкових стратегій, активізує когнітивну систему тощо. У контексті цього запропоновано стратегію коучингової сесії, яка сприяє відкриттю власних ресурсів, уміння їх оновлювати, вміщувати, підсилювати; рефлексії щодо власного досвіду долаття труднощів; прийманню певних завдань як шансу реалізувати себе; трансформовуванню обмеження в опортуні; баченню значущості в будь-якому завданні; налагодженню зв'язків між бажаною самозмінною та виконанням завдання. Виокремлено та проаналізовано специфічні підходи і принципи стосовно побудови коучингового процесу щодо аналізу та активізації ресурсів особистості, а саме: усі люди мають набагато більше ресурсів, ніж ті, які вони проявляють у своєму повсякденному житті; кожен має потенціал; у людини вже є всі необхідні ресурси для досягнення успіху; варто робити фокус саме на сильних сторонах тощо. Запропоновано робочі моделі й техніки, які сприяють роботі з ресурсними станами особистості: модель GROW, модель AID, модель SMART, модель SWOT, модель SCORE, колесо життєвого балансу, техніка ДСР, техніка Уолта Діснея, техніка «LevelUp». Зроблено висновок, що коучинг є ефективною технологією роботи з клієнтами з активізації ресурсів особистості.

Ключові слова: коучинг, коучингові моделі,

ресурсний стан, розвиток, самокоучинг, стратегії поведінки, ефективність.

The article states that resources are individual values with different nature of origin, which potentially allow an individual to satisfy certain life needs and ultimately determine his relationship with the world and himself. The nature of coaching technology as an effective form of working with people is investigated, including in the context of resource activation. Different approaches and views to the application of coaching in various spheres of human activity are considered. It is claimed that coaching helps, first of all, to reveal new sides, to rely on one's strengths and to accept weaknesses, promotes the mobilization of internal resources, the development of new behavioral strategies, activates the cognitive system, etc. In this context, a strategy of a coaching session is proposed, which contributes to: the discovery of one's own resources, the ability to update, accommodate, and strengthen them; reflections on one's own experience of overcoming difficulties. Specific approaches and principles for building a coaching process for analyzing and activating personal resources are highlighted and analyzed, namely: all people have much more resources than those they manifest in their everyday life; everyone has a potential; a person already has all the necessary resources to achieve success; it is worth focusing on strengths, etc. Working models and techniques that contribute to work with the resource states of the individual are proposed: the GROW model; AID model; SMART model; SWOT model; SCORE model; wheel of life balance; WFO technique; Walt Disney technique; "LevelUp" technique. It was concluded that coaching is an effective technology for working with clients to activate personal resources.

Key words: coaching, coaching models, resource state, development, self-coaching, behavioral strategies, efficiency.

УДК 159.923:159.98
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.42.33>

Ніколаєв Л.О.

к.психол.н.,
доцент кафедри психології
Університет Григорія Сковороди
в Переяславі

Горбоконь І.В.

консультант у гештальт-підході,
магістрантка кафедри психології
Університет Григорія Сковороди
в Переяславі

Актуальність дослідження. З 2014 року населення України у тій чи іншій мірі зазнає травматичного впливу на фоні військових дій, економічної нестабільності, поширення коронавірусної хвороби, локдаунів та карантинних обмежень, пов'язаних з нею, а з 24 лютого 2022 року – від повномасштабної війни. І навіть, якщо сила впливу цих подій на кожну окрему людину різна, ми всі стали свідками подій, які не можуть лишити байдужими нікого. Тобто ми можемо стверджувати, що український народ проживає колективну травму.

Все це провокує стресові стани, загострення соціальних, міжособистісних і внутрішньоособистісних конфліктів, що спричиняє не лише травматизацією, а й післятравматичні стани значної кількості людей, яка може виявлятися

як у соціальній, так і в особистісній дезадаптації, порушенні фізичного, психічного здоров'я.

Водночас, можемо спостерігати, що не всі однаково проживають важкі життєві події: хтось мобілізувався, став активним і почав працювати ще більше, а хтось, навпаки, втрапив будь-які опори. У цьому контексті науковці говорять про різний рівень ресурсності як психологічного феномену особистості.

Аналіз останніх публікацій і досліджень.

До питання поняття ресурсів, їх видів, психологічних умов активізації науковці почали звертатися не так давно. Водночас, на сьогодні українськими науковцями обґрунтовано філософсько-психологічний підхід до психологічного ресурсу особистості, визначено їх видову структуру, місце ресурсності у струк-

турі суб'єктності особистості, описано ознаки соціального капіталу як зовнішнього ресурсу особистості, вивчаються ресурси особистості, спрямовані на подолання страху та формування копінг-стратегії, розкриваються психофізіологічні ресурси духовності, екзистенційні, біогенетичні тощо. Серед представників ресурсного підходу, праці яких стали основою дослідження, варто виділити: П. Блозву, О. Вернік, О. Даценко, В. Казібекову, С. Кондратюк, С. Микитюк, Н. Перегончук, О. Рязанцеву, М. Савчин, О. Штепу тощо.

Серед вчених, які вивчають коучинг на рівні методології і практики, як технологію, що дозволяє в короткий термін досягнути результати психологічного запиту клієнта слід зазначити: В. Кулик, С. Короленко, Р. Короленко, Ю. Судаківа, Л. Ніколаєв, О. Нежинська, Н. Романенко, В. Тищенко.

Мета статті – теоретично дослідити специфіку застосування коучингових технологій задля активізації ресурсів особистості.

Виклад основного матеріалу. Коучинг – ефективна технологія роботи з людьми, в тому числі у контексті активізації ресурсів. Водночас, часто коучинг асоціюють з бізнесом, трактуючи його як сучасну технологію, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості [3, с. 5].

Дж. Флегерті вважає, що коучинг – «це щось більше, ніж просто партнерство; в його основі лежить підзвітність одного працівника перед іншим або застосування конкретних дисциплінарних дій, спрямованих на зміну небажаної поведінки» [3].

Р. Харґрув наводить зміст коучингу як «все, що робить працівник для того, щоб досягнути екстраординарних результатів в умовах змін, складних взаємозалежностей та конкуренції» [3].

Міжнародна Федерація Коучингу визначає коучинг як безперервне співробітництво, яке допомагає досягнути реальних результатів в особистому та професійному житті [2].

Дж. Уйтмор трактує коучинг як «новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників, зростанню рівня їх конкурентоспроможності; він забезпечує розвиток компетентності, спонукає до інноваційного підходу у виробничому процесі» [3].

М. Дауні трактує поняття коучингу як «мистецтво підвищення результативності, навчання і розвитку іншої людини» [3].

Як бачимо, більшість класиків коучингу вважають його технологією постановки та досягнення цілей. Такої позиції часто дотримуються

і сучасні науковці, зокрема, В. Кулик. Вітчизняний науковець відмічає, що коучинг у загальному плані можна визначити як філософію, систему технологій і методів, спрямованих на постановку та максимально швидко досягнення глобальних цілей за допомогою консалтингової підтримки експертів та тренінгу з безпосередньою участю коуч-консультантів [1].

Вважаємо, що це досить вузьке розуміння цієї технології. Адже коучинг допомагає, першочергово, розкрити нові грані, опиратися на свої сильні сторони та прийняти слабкі, сприяє мобілізації внутрішніх ресурсів, розвитку нових поведінкових стратегій, активізує когнітивну систему тощо. Іншими словами, коучинг є важливою технологією у роботі з активізації ресурсів особистості не тільки у рамках бізнес-середовища, але й буденному контексті. Так, коучингова сесія сприяє:

1. Відкриттю власних ресурсів, умінню їх оновлювати, вміщувати, підсилювати.
2. Рефлексуванню щодо власного досвіду долавання труднощів.
3. Сприйманню певних завдань як шанс реалізувати себе.
4. Трансформувувати обмеження в опори.
5. Побачити значущість у будь-якому завданні.
6. Налогодити зв'язок між бажаною самоцінністю та виконанням завдання.

Тому ми схильні до визначення, яке пропонує Міжнародна Спільнота Коучів (ICU), згідно якого коучинг – це мистецтво створення (за допомогою бесіди та поведінки) середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей, так, щоб воно приносило задоволення, а суть його зводиться до розкриття потенціалу особистості для максималізації власної продуктивності та ефективності [2].

Варто відзначити, що коучинг є ефективним інструментом, якщо ним правильно оперувати. Тому у роботі коучам, психологам доречно дотримуватися основних базових постулатів коучингу, а саме:

- усі люди мають набагато більше ресурсів, ніж ті, які вони проявляють у своєму повсякденному житті;
- кожен має потенціал;
- у людини вже є усі необхідні ресурси для досягнення успіху;
- варто робити фокус саме на сильних сторонах;
- навчання на успішних прикладах, а не на помилках;
- орієнтир не на проблему, а на її вирішення;
- ключем до взаємодії є прийняття, відкритість і довіра;
- в основі будь-якого вибору, діяльності лежить позитивний намір;
- кожна людина робить найкращий вибір для себе в цей момент;
- спрямованість на майбутнє;

- зміни невідворотні;
- не можна давати поради [3, с. 24-25].

Основним інструментом коуча є питання. У практиці найчастіше фахівці використовують такі види запитань:

1. **Закриті** – передбачають отримання точних відповідей, відповідей та або ні: «Чи знаєте Ви свої ресурси?», «Чи вам подобається ваша робота?» тощо.

2. **Відкриті** – вимагають розгорнутої відповіді: «Які свої ресурси Ви знаєте?», «Хто Вам може допомогти розкрити свої ресурси?».

3. **Уточнення** – такі питання задають, щоб перевірити розуміння клієнта: «Я правильно розумію, що...?».

4. **Альтернативні** – такі, що передбачають вибір однієї відповіді з кількох запропонованих. «Що для Вас важливіше на цей час: нічого не змінювати чи пізнати свої ресурси і почати зміни у своєму житті?».

5. «Що якщо?» У цьому випадку коуч працює із сумнівами клієнта. Наприклад, людина каже: «Я не маю на це грошей», «Нікому не сподобається ця ідея». Коуч може запитати: «А що якщо ви знайдете гроші?», «Що якщо ваша ідея прийде комусь до душі?». Завдяки цьому людина вчиться стежити за рамками власної невпевненості та упереджень, знаходить нові способи вирішення проблем.

Окрім запитань, коучі у своїй діяльності використовують велику кількість технік. На наше переконання, всі вони можуть використовуватися у рамках пошуку та активізації ресурсів. Тому нижче вважаємо за доцільне розглянути основні з них. Запитання у якості прикладів ми будемо наводити у контексті досліджуваної тематики, тобто відкриття власних ресурсів.

1. **Модель GROW**. Складається з 4-х етапів:

G – goal – мета: Чому важливо відкрити свої ресурси? Що тобі це дасть? Як ти дізнаєшся, що ти активізував свої ресурси?

R – reality – реальність, навколишня дійсність: Які на цей час у тебе вже є ресурси? Яких не вистачає? Як ти використовуєш свої ресурси? Коли на низ опираєшся?

O – opportunity – наявні можливості: Що ти можеш зробити для пошуку своїх ресурсів? Які ще є варіанти? Хто може тобі допомогти тобі відчути чи віднайти свої ресурси? Як ти думаєш, як вчинила би на твоєму місці авторитетна для тебе людина? Згадай, чи були у твоєму житті подібні ситуації, з якими ти успішно впорався? Як ти цього досяг? Можливо, ти бачив, як хтось інший успішно вирішив подібну задачу? За рахунок чого це вдалося?

W – what to do – дії: Що готовий ти зробити, аби відкрити для себе ресурси? З чого розпочнеш? Що готовий вже сьогодні зробити? Коли конкретно ти готовий зробити перший крок? Що може завадити тобі? Як ти можеш це передбачити? Хто міг би підтримати тебе і як?

2. **Модель AID** – техніка, яка ґрунтується на зворотному зв'язку і реалізується шляхом поступового проходження 3 етапів:

A – actions – дії: Що трапилось, що тобі наразі важливо пізнати свої ресурси? Які дії ти вже зробив? Що плануєш зробити ще, аби відкрити свої ресурси?

I – impact – вплив: Чи вийшло у тебе пізнати свої ресурси? Якщо ні, то в чому були помилки? Як це позначилося на тебе?

D – desired outcome – бажаний результат: Як ти можеш по іншому активізувати свої ресурси? Який результат для тебе буде прийнятним? А який результат бажаний?

3. **Модель SMART** – техніка постановки та конкретизації цілей, яка реалізовується через перевірку обраної мети на 5 вимог:

S – specific – конкретність: Який арсенал ресурсів ти б хотів отримати?

M – measureable – вимірність: Які ресурси ти хотів би активізувати? Скільки?

A – achievable – досяжність: Наскільки досяжною є ціль?

R – realistic – реалістичність: Наскільки реалістичною вбачається тобі ціль? За таких умов чи зможеш ти досягти бажаного? Що чи хто тобі може завадити? Хто тобі може допомогти та підтримати?

T – timid: Коли б ти хотів досягти результату?

4. **Модель SWOT** – техніка, яка дозволяє виявити сильні та слабкі сторони, а також можливості та загрози, які вони несуть. Якщо брати контекст дослідження, то сильні сторони – це і є ресурси, які можуть надають додаткових можливостей. Слабкі сторони – це можуть бути властивості, які послаблюють чи заважають активізації ресурсів і можуть призвести до негативних наслідків (загроз).

5. **Модель SCORE** – це техніка ефективного збирання інформації про проблему або розв'язувану задачу. У цій техніці є окремо складова «ресурси». Водночас, дану техніку можна застосувати для активізації ресурсів в цілому. Наприклад:

S – symptom – актуальний стан: А що відбувається зараз з твоїми ресурсами? Якими ресурсами ти вже володієш?

C – cause – причина – те, що породило симптом: Що трапилось, що ти вирішив приділити увагу своїм ресурсам? Що слугувало пошуку ресурсів?

O – outcome – бажаний стан: Що тобі важливо досягти, відчувати? Які ресурси ти хотів би активізувати?

R – resource – ресурс: Хто або що тобі може допомогти? На які вже наявні у тебе ресурси ти можеш опиратися?

E – effect – ефект: Що трапиться, коли ти зрозумієш свої ресурси? Як зміниться твоє життя, якщо ти активізуєш свої ресурси? Що тобі це дасть?

6. *Колесо життєвого балансу.* У контексті нашої теми секторами колеса можуть бути не життєві сфери, а види ресурсів.

7. *Техніка ДСР (добре сформульований результат)* – обумовлює написання основної мети та здійснення діагностики її реальності за такими питаннями:

- мета сформульована ствердно (без слів «не», «без», ...)?
- досягнення мети залежить тільки від тебе?
- сформулюй, що конкретно ти будеш бачити, чути і відчувати в результаті досягнення своєї мети?
- зроби мету вимірною, конкретно і визначеною у часі, встанови терміни виконання.
- як бажаний результат вплине на тебе?
- наскільки мета глобальна, чи можна її розбити на кілька складових?
- визнач ресурси, які потрібні для досягнення мети?
- які можливі перешкоди на шляху до досягнення цієї мети?
- визнач перші кроки, із яких ти почнеш процес досягнення мети.

8. *Техніка Уолта Діснея.* Техніка передбачає поділ особистості на «мрійника» – генератора ідей, «критика» – критика ідей і «реаліста» – той, хто втілює ідеї в реальність. Головний принцип техніки Уолта Діснея: «мрійник» не повинен взаємодіяти з «критиком». Адже найчастіше через критику ідея навіть не втілюється в реальність. Щоб результат був успішним, «мрійник» має співпрацювати лише з «реалістом». У контексті активізації ресурсів особистості цю техніку можна використати теж. Завдання мрійника побільше згенерувати ідей, як можна активізувати ресурси, які саме. Можна запропонувати також образами чи метафорами висловлюватися. Критик має покритикувати ідеї мрійника, а завдання реаліста – знайти реальні шляхи активізації ресурсів.

9. *Техніка «LevelUp»* вчить приймати невдачі як виклики і не падати духом після невдалої спроби. Техніка передбачає відповіді на такі питання:

1. Що я відчуваю з приводу цієї ситуації?
2. Як я це створив? Які мої дії (бездіяльність) спричинили поточний результат?
3. Що хорошого в цій ситуації?
4. Як моє життя і поточна ситуація виглядають з мого минулого?
5. Як невдача виглядає з мого майбутнього?
6. Що, якщо я подивлюся на невдачу збоку, ніби відеокамера?
7. Що якщо я подивлюся на невдачу очима іншої людини? Як тепер виглядає складна ситуація? Чи є розуміння доцільності щось зробити? Як би ти діяв? Що ти можеш порадити людині в такій ситуації?
8. Чому я навчився? Який новий досвід (позитивний чи негативний) я отримав в цій ситуації? Що було корисним? Чого ти

навчився? Як це можна застосовувати в майбутньому житті?

9. За що я вдячний цій ситуації? Кому я вдячний в цій ситуації?

10. Моя нова мета?

Відзначимо, що всі наведені вище техніки можна використовувати як у роботі з коучем, так і сама людина може проходити їх для себе, тобто займатися самокоучингом. Звісно, результативність роботи з фахівцем може бути вищою, адже у ході роботи коуч може побачити ще якісь сторони, запитати про них. Окрім того, коли ми наодинці проходимо техніки коучингу, то можемо свідомо минати питання, які не подобаються, приносять дискомфорт чи змушують виходити із зони комфорту.

Висновки. Під ресурсами запропоновано розуміти сукупність індивідуальних матеріальних та нематеріальних, інтра- та інтерперсональних цінностей, що потенційно дозволяють особистості задовольнити певні життєві необхідності та в кінцевому рахунку визначають його відношення зі світом та самим собою.

Ресурси особистості поділяється на зовнішні та внутрішні. У межах зовнішніх ресурсів запропоновано виділяти соціальні та матеріальні, а внутрішні ресурси запропоновано поділяти на біогенетичні, фізіологічні та психологічні. Наголошено, що змістовні характеристики ресурсів особистості необхідно розглядати з точки зору системного підходу, який відкриває можливості дослідження психологічної реальності в системі взаємодії «особистість – життєве середовище».

Коучинг є сучасною технологією роботи, яка сприяє розвитку та активізації ресурсів особистості, допомагає трансформувати обмежуючі переконання в підтримуючі опори, налагодити зв'язок між бажаною самозміною та виконанням завдання тощо. Цінність коучингу полягає в тому, що його техніки універсальні і можуть використовуватися для будь-яких цілей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кулик В. А. Коучинг в системі трансферу інновацій. *Проблеми системного підходу в економіці.* 2007. № 1. С. 137–141.
2. Міжнародна Спільнота Коучів (ICU). URL: <https://coachunion.co.ua/coaching/> (дата звернення: 06.10.2022).
3. Основи коучингу: навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
4. Томашек Н. Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании. Харьков: Гуманитарный Центр, 2008. 176 с.
5. Штепа О. Стратегії ресурсної насиченості особистості. *Проблеми сучасної психології.* 2020. Вип. 48. С. 313–338.
6. Штепа О. Характеристика прийому актуалізації психологічної ресурсності особистості. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки.* 2015. Вип. 2 (47). С. 200–206.