

КОУЧИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ПРОФІЛАКТИКИ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

COACHING TECHNOLOGIES AS A MEANS OF CRISIS PREVENTION PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Стаття присвячена дослідженню криз професійного розвитку, які виникають у людей різних професій. Вони можуть бути нормативними та ненормативними і мають сприяти розвитку особистості, а не психічній травмі. У вітчизняній та зарубіжній літературі надається велике значення впливу коучингових технологій для профілактики криз професійного розвитку. Коучингові технології можуть допомогти в покращенні свого життя, підвищенню самооцінки, розвитку особистості, розумінні свого ресурсу. При не своєчасному зверненні до фахівця професійна криза може перерости у професійне вигорання, яке має негативний вплив на здоров'я людини. У статті досліджено різні погляди до визначення поняття «коучинг» у різних джерелах та описуються декілька методик: техніка «Колесо балансу», стратегія Уолта Діснея, модель GROW, метод «воронки запитань», техніка «картезіанських запитань», метафоричні асоціативні карти. Досліджено вплив коучингових технологій на представників різних професій, враховуючи вікові особливості. Тобто, завдяки коучинговому підходу, в процесі навчання формуються навички поведінки в критичних ситуаціях, уміння збагачують діяльність новими методами виконання, розвивається професійна гнучкість і мобільність. Кожна людина унікальна і єдиний шлях до кращого результату можливий тільки через самовдосконалення, впевненість у собі. Таким чином, коучинг сприяє як особистісному, так і професійному розвитку. Важливо звертати увагу на «перший дзвіночок», щоб криза не переріс в емоційне вигорання.

Ключові слова: професійна криза, професійне вигорання, коучинг, техніки, моделі, метафоричні асоціативні карти.

The article is devoted to the study of professional development crises that arise in people of various professions. They can be normative or non-normative and should contribute to the development of the personality, not mental trauma. In domestic and foreign literature, great importance is attached to the influence of coaching technologies for the prevention of professional development crises. Coaching technologies can help you improve your life, increase self-esteem, develop your personality, and understand your resources. If you don't turn to a specialist in a timely manner, a professional crisis can turn into professional burnout, which has a negative impact on human health. The article examines the main approaches to defining the concept of «coaching» in various sources and describes several methods: the «Balance Wheel» technique, the GROW model, Walt Disney's strategy, the «funnel of questions» method, the «Cartesian questions» technique, the use of metaphorical associative maps. The impact of coaching technologies on representatives of various professions was studied, taking into account age characteristics. That is, thanks to the coaching approach, the characteristic features of which are clarification, clarification, support, encouragement and planning of new ways and actions that are interspersed in our everyday behavior, interpersonal communication, in the process of learning, skills of behavior in critical situations are formed, the ability to enrich activities is practiced new methods of performance, the development of professional flexibility and mobility is taking place. It should be emphasized that each person is unique and the only way to a better result is possible only through self-improvement, confidence in the goal and self-belief. That is why coaching is one of the powerful tools that promotes both personal and professional development. It is important to pay attention to the «first bells» so that the crisis does not turn into emotional burnout.

Key words: professional crisis, professional burnout, coaching, techniques, models, metaphorical associative maps.

УДК 159.923.2:159.98

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.68.35>

Стеценко А.І.

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

Шумбарська І.О.

здобувачка магістрського рівня
кафедри практичної психології
Університет Григорія Сковороди
в Переяславі

В умовах сьогодення все більше людей стикаються з кризами професійного розвитку. Серед них виокремлюють нормативні та ненормативні кризи, які мають сприяти розвитку особистості, а не психічній травмі. Представники різних професій потребують підтримки та профілактики з даної проблеми. Актуальність вивчення даної проблеми лежить в основі необхідності для фахівців різних професій вільно визначати свої проблеми та бути компетентними для вирішення конкретних життєвих ситуацій. Для кожного фахівця важливо усвідомлювати свої власні можливості, свій ресурс. Особливо актуальним є дослідження коучингових технологій та їх наукове

пояснення. Для того, щоб люди різних професій мали змогу реалізовувати свій потенціал, поповнюючи свої ресурси та поглиблюючи свої знання. Знання психології може допомогти в покращенні життя, підвищенню своєї самооцінки, розвитку особистості. Коучингові технології допомагають відкривати в собі все найкраще.

Була проаналізована наукова література, в якій розглядається процес професіоналізації особистості. Можна виділити фактори, що визначають кризи професійного розвитку. Це поступові якісні зміни способів виконання діяльності. На етапі первинної професіоналізації настає момент, коли еволюційний розви-

ток діяльності, формування її індивідуального стилю неможливі без нормативно затверджених радикальних змін. Людині доводиться здійснювати професійні дії, проявляючи надмірну активність або миритися з цим. Згідно з визначенням криз, перехід від однієї стадії до іншої створює нормативні кризові події. Розглянемо їх психологічні особливості, відповідно до логіки професійного становлення.

1. Професійний розвиток особистості починається із формування професійних намірів. У 14–16 років діти починають професійно самовизначатися. До 14 років у дівчаток і хлопчиків вже сформовані всебічні знання про навколишній світ, є уявлення про бажану професію. Потрібен конкретний професійно орієнтований план: чи продовжувати навчання в загальноосвітній школі або професійно-технічному училищі. Для когось все вирішено, а комусь потрібно визначитися професійно. Учні, які продовжують навчання в старших класах, у віці 16–17 років, ще до завершення шкільного навчання чітко переживають цю кризу. В основі кризи лежить необхідність вибору способу отримання професійної освіти або перепідготовки.

2. На етапі професійної підготовки більшість студентів розчаровуються у своїй професії. Виникає незадоволеність окремими навчальними предметами, з'являються сумніви в правильності професійного вибору, і здатність до навчання знижується. Виникає криза вибору професії. Як правило, це чітко проявляється в перший і останній роки професійного навчання. За рідкісними винятками ця криза долається шляхом перетворення освітніх мотивів в навички соціальних фахівців.

3. Після завершення професійної освіти починається етап професійної адаптації, на якому молодий фахівець приступає до самостійної роботи. Ситуація з професійним розвитком радикально змінюється: нові колективи різного віку, різні ієрархічні системи виробничих відносин, нові соціальні професійні цінності, різні соціальні ролі. Перші тижні, місяці роботи викликають великі труднощі. Але вони не стають фактором виникнення кризових явищ. Основна причина психологічна: невідповідність реального професійного життя усталеним уявленням і очікуванням. І тут важливу роль також відіграє навчальний заклад, одним із завдань якого є формування відповідного уявлення про майбутню професію.

4. Наступна нормативна криза професійного становлення особистості настає на завершальному етапі первинної професіоналізації, після 3 – 5 років роботи. До цього часу фахівець освоїв нормативно затверджені види діяльності, якісно виконував їх, визначив соціально-професійний статус в ієрархії трудових

відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба в самоствердженні викликають протести і незадоволеність професійним життям.

5. Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цього етапу є якісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Засоби його здійснення мають досить яскраво виражений індивідуальний характер. Спеціаліст буде професіоналом. Для нього характерний соціально-професійний статус, стабільна професійна самооцінка. Цінності працівників радикально змінюються, а також способи здійснення ними своєї діяльності. І ці зміни знаменують перехід професіоналів на новий етап, оскільки призводять до значних перетворень як в соціальній ситуації, так і в основній діяльності.

6. Етап майстерності характеризується творчим та інноваційним рівнем професійної діяльності. Рушійною силою подальшого професійного розвитку людини є потреба в самореалізації та самовдосконаленні. Професійна самореалізація особистості призводить до незадоволеності собою і оточуючими її людьми. Криза нереалізованих можливостей, точніше, криза соціальної самореалізації – це душевне сум'яття, бунт проти самого себе.

7. Наступна нормативна криза в професійному розвитку викликана відходом з професійного життя. Після досягнення певної вікової межі людина йде на пенсію. Передпенсійний період став кризовим для багатьох працівників. Це пов'язано з тим, що необхідно освоювати нові соціальні ролі і моделі поведінки.

8. Після виходу на пенсію починається соціально-психологічне старіння. Воно проявляється в ослабленні інтелектуальних процесів, збільшенні або зменшенні емоційних переживань. Темп розумової діяльності знижується, підвищується сприйнятливість до інновацій, з'являється настороженість до всього нового, відбувається постійне занурення в минуле, з'являється орієнтація на минулий досвід. Кризи професійного розвитку можуть бути виражені у зміні темпу і вектора професійного розвитку людини. Факторами, що визначають кризи, є:

- вікові психофізіологічні зміни;
- зміна соціальної та професійної ситуації;
- якісна перебудова способу ведення професійної діяльності;
- повне занурення в соціально-професійне середовище;
- соціально-економічні умови життя;
- офіційні та важливі заходи.

Криза може протікати коротко, бурхливо або поступово, без помітних змін у професійній поведінці. У будь-якому випадку вони створюють психічне напруження, незадоволеність

соціально-професійним оточенням, самими собою. Кризи часто протікають без помітних змін у професійній поведінці. Але перебудова важливої структури професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція професійної позиції готують людину до зміни професійної біографії. Кризові явища є неодмінним атрибутом динамічного процесу професійного становлення особистості. Міра усвідомлення людиною кризи індивідуальна. У разі успішного проходження людина рідко сприймає це явище як кризу, тому все залежить від того, як розвивається кризова ситуація. Настання кризи обумовлено багатьма факторами:

- прогресивними якісними змінами в способах здійснення діяльності,
 - соціальною та професійною діяльністю окремих осіб,
 - соціально-економічними умовами життя,
 - віковими психофізіологічними змінами,
- а також повним зануренням у професійну діяльність.

Ефективні психологічні методики подолання кризи професійного становлення включають психологічну профілактику кризи, діагностику соціально-професійних якостей особистості як інформаційну базу для корекції професійного і психологічного профілю, тренінги особистісного і професійного зростання, рефлексію професійного розвитку й альтернативні варіанти, індивідуальне консультування, прогноз бажаних професійних досягнень. Особливе місце займають методи коучингу. Засновником коучингового підходу є У. Тімоті Голві (англ. W. Timothy Gallwey) – викладач Гарвардського університету і тренер з тенісу. Почався все з того, що Т. Голві видав книгу «Внутрішня гра в теніс» (1974 р. XX ст.). Вона стала міжнародним бестселером. Коучинг допомагає людині дізнатися більше, ніж навчає. Це не просто техніка, яка застосовується в певних ситуаціях, а й методи управління, способи взаємодії з людьми, способи мислення. Звернемо увагу на декілька методик: техніка «Колесо балансу», стратегія Уолта Діснея, модель GROW, метод «воронки питань», техніка «картезіанських питань», використання метафоричних асоціативних карт. Найбільше уваги я приділила техніці «Колесо балансу».

Колесо життєвого балансу – це інструмент візуального коучингу, який дозволяє швидко оцінювати життєві ситуації й визначати, які сфери життя зараз найбільш актуальні для змін. Ви оцінюєте поточний стан кожної сфери життя за шкалою від 1 до 10 балів (1 – «все жахливо», 10 – «все супер», від центру до кола). У результаті Ви отримуєте наочну картину своєї задоволеності в ключових сферах життя – коло життєвого балансу – тест на Ваш життєвий статус. І Ви приймаєте рішення – самостійно або за підтримки коуча.

Сфери життя

- Здоров'я (фізичне, психічне)
- Друзі, оточення
- Особистий розвиток, саморозвиток
- Фінанси, гроші
- Робота, кар'єра, бізнес, улюблена справа
- Фінанси, гроші
- Особисті стосунки, кохання, сім'я
- Відпочинок, розваги
- Творчість, хобі

За цією технікою проведено опитування тридцяти респондентів різного віку, які працюють у різних сферах. Серед них 10% людей від 20 до 30 років, 10% – від 31 до 40, 50% – від 41 до 50, 20% – 51-60, 20% – 61 і більше. Це свідчить, що половина респондентів мають великий досвід, є фахівцями своєї справи, навіть професіоналами. Для них характерна позиція соціального професіонала, стабільна професійна самооцінка. У цей період професійного становлення докорінно змінюються соціальні та професійні цінності, змінюється спосіб ведення діяльності. Це свідчить, що професіонал переходить на новий етап професійного розвитку, оскільки ці зміни призводять як до значних перетворень соціальної ситуації, так і основної діяльності, яка характеризується елементами індивідуального стилю та креативністю. При аналізі сфери діяльності можна визначити, що 40% респондентів – освітяни, 30% – самозайнятість, 20% – сфера послуг, 10% – підприємницька діяльність. Більшість людей мають вищу освіту, працюють в усталених колективах у соціальній сфері, мають велике коло спілкування. Задоволення роботою висловили 60% респондентів, поставивши собі бали від 6 до 10. Прекрасним визнали здоров'я 70% опитуваних, фінансове задоволення мають 60%, щасливі у особистих стосунках – 85%, мають гарних друзів – 95%, задоволені саморозвитком 80%, знаходять час для хобі 65%, відзначають високий рівень розваг – 70%. Дані опитування можна побачити у таблиці «Баланс різних сфер життя». За даними можна відзначити, що найкраще себе почувають респонденти в особистих стосунках та задоволені друзями. Достатньо часу приділяють саморозвитку та хобі. Найгірша ситуація відзначається із здоров'ям, 20% незадоволені роботою, що є сигналом для роботи з психологом. При цьому слід зважати на баланс різних сфер життя окремої людини, яка виявляється вже при особистій зустрічі (таблиця 1).

На цьому етапі людина дивиться на своє життя в цілому і на основі вже отриманої інформації визначає кроки, які необхідно зробити, щоб це було саме те, яким його хоче бачити. Колесо допомагає гармонізувати всі важливі сфери, розвивати кожну збалансовано в порівнянні з іншими областями. Робота над балансом полегшує людині розстановку пріоритетів.

«Баланс різних сфер життя»

| Сфери життя | Здоров'я | Робота | Фінанси | Особисті стосунки | Друзі | Само-розвиток | Хобі | Розваги |
|-------------|----------|--------|---------|-------------------|-------|---------------|------|---------|
| 10 | – | – | – | 20 | 20 | 5 | 15 | – |
| 9 | – | – | 10 | 30 | 30 | 15 | 10 | 10 |
| 8 | 50 | 30 | 25 | 10 | 35 | 40 | 10 | 15 |
| 7 | 20 | 10 | 15 | 20 | 10 | 10 | 5 | 30 |
| 6 | – | 20 | 10 | 5 | – | 10 | 25 | 15 |
| 5 | – | 10 | 30 | 10 | – | 10 | 15 | 10 |
| 4 | – | 5 | – | – | 5 | 5 | – | – |
| 3 | – | 5 | 10 | – | – | 5 | 15 | 20 |
| 2 | 20 | 15 | – | – | – | – | – | – |
| 1 | 10 | 5 | – | 5 | – | – | 5 | – |

ритетів і поступове просування в обраному напрямку, тим самим підвищуючи особисту ефективність. У той же час в її розкладі є багато справ, про які часто забувають при просуванні до кар'єрних і фінансових цілей. Але саме ресурсний стан є основою особистої ефективності. Визначено дійсно високопріоритетне завдання, воно підкріплене цінностями і веде до мети – так складається життєвий графік. Окрім більш ефективного досягнення ваших цілей, планування стане простішим, оскільки важливі речі (яких насправді немає) зникнуть із розкладу. Ця техніка допомагає відстежувати рухи в певному напрямку в даний момент, тому техніку слід виконувати раз в 4–6 місяців.

Отже, провівши опитування респондентів за технікою «Колесо балансу», визначила, що немає балансу в різних сферах життя ні в одного з опитуваних. Тому важливо планувати життя для досягнення власних цілей, організовуючи узгодженість між особистим та професійним життям. І тут ми говоримо про допомогу клієнту:

- змінити поведінку і мислення, щоб змінити поведінкові патерни;
- відстоювати нову модель поведінки, навіть якщо вона здається складною і непрактичною, а клієнт засмучений.

У коучингу важливою умовою й головним аспектом особистісного розвитку клієнта є мотивація до змін, бажання розширити сферу життя, інтерес до нових сфер і аспектів життя, прагнення до самовдосконалення тощо. Варто зазначити слова Абрахама Маслоу [8 с. 25], який говорив, що «Все наше життя – навчання, кожна людина в ньому – вчитель, і кожна людина завжди залишається учнем». Головне – це свідоме активне оволодіння особистістю своїм внутрішнім світом. І саме знання специфіки соціально-психологічних процесів і явищ, які безпосередньо впливають на якість життя. Іншими словами коучинг – це трансформація. І тільки від клієнта залежить, чи готовий він змінюватися.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Біліловець Б.Б. Адаптація та збереження психічного здоров'я в кризових ситуаціях / Б.Б. Біліловець, О.О. Нежинська. *Держава, регіони, підприємство: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку*: тези доповідей V Міжнародної конференції (Київ, 7 грудня 2023 р.). Київ: Університет «КРОК», 2023. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1952>
2. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку. URL: <http://www.lifecoach.com.ua>
3. Леонова С.В. Коучинг як засіб розвитку потенціалу особистості. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/20420/1/99-Leonova-165-167.pdf>. (дата звернення: 14.09.2022).
4. Максимчук О.А. Профілактика професійного вигорання фахівців-психологів / О.А. Максимчук, О.О. Нежинська. *Держава, регіони, підприємство: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку*: тези доповідей V Міжнародної конференції (Київ, 7 грудня 2023 р.). Київ: Університет «КРОК», 2023. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1912>
5. Нежинська О.О. Вимоги до особистості коуча у вимірі професійних стандартів ICF / О.О. Нежинська, В.М. Тименко. *Післядипломна освіта в Україні*. 2016. № 2. С. 73–76.
6. Нежинська О.О. Внутрішні ресурси особистості як умова її професійного самовизначення / О.О. Нежинська, В.Л. Паньковець. *Психологія особистості на сучасному ринку праці*: монографія / за заг. ред. Г.А. Пріба, Є.М. Калюжної. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. С. 99–108. URL: <http://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2021/03/Psykholohiia-osobystosti-2020.pdf>
7. Нежинська О.О. Діяльність психолога щодо профілактики «емоційного вигорання» фахівців центру зайнятості / О.О. Нежинська, Г. Доріф. *Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції*: збірник матеріалів доповідей та тез міжнародної науково-практичної конференції (Київ, ІПК ДСЗУ, 12 листопада 2019 року) / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 133–136.
8. Нежинська О.О. Основи коучингу: навчальний посібник / О.О. Нежинська, В. М. Тименко. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

9. Нежинська О.О. Психологічні особливості вікових характеристик кризи середини життя: теоретичні підходи / О.О. Нежинська, С.В. Нечипоренко. *Особистість у сучасному соціо-психологічному вимірі*: монографія / за заг. ред. Г.А. Пріба, Є.М. Калюжної. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2022.С. 137–149. URL: <https://goo.su/HXSS>

10. Нежинська О.О. Самоактуалізація особистості в періоди кризових ситуацій. *Парадигма вищої освіти в умовах війни та глобальних викликів XXI століття*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації (18 липня – 28 серпня

2022 року). Одеса : Видавничий дім «Гельветика». 2022. С. 303–308

11. Ушакова І.М. Петренко А.О. Кризи професійного розвитку особистості. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4195/1/стаття%20Ушакова%20С%20Петренко%20Херсон%2010.pdf>

12. Школа педагогічного коучингу як компетентнісна модель професійного розвитку сучасного фахівця: цифровий програмно-методичний комплекс. В.В. Сидоренко, В.Є. Харагірло, О.О. Нежинська, Н.Г. Торба. Біла Церква: БІНПО, 2021. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=tissORlvfSg>