

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Кафедра психології

«До захисту допущено»

Завідувач

кафедри _____
(підпис)

(наукове звання, науковий ступінь,
прізвище та ініціали)

« ____ » _____ 202 ____ р

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти
на тему: «Коучингові технології як засіб профілактики
криз професійного розвитку»**

Виконала:

студентка групи ТУод-8-24-М1ПС(2,0здс)
(шифр групи)

Освітньої програми: «Психологія»

Спеціальності: 053 Психологія

(код і найменування спеціальності)

Кривошея Алла Анатоліївна

(ПІБ студента)

(підпис студента)

Керівник: канд. психол. наук, доцент,
доцент кафедри

Крюкова Марина Анатоліївна

(підпис наукового керівника)

2026 р.

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Кафедра психології

Рівень вищої освіти: другий (магістерський) рівень

Освітньої програми: «Психологія»

Спеціальність: 053 «Психологія»

«Затверджую»

Завідувач кафедри:

«____» _____ 2026 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу студента Кривошеї Алли

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Коучингові технології як інструмент профілактики професійних криз»

Керівник кваліфікаційної роботи: кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри Крюкова Марина Анатоліївна

2. Строк подання студентом кваліфікаційної роботи на попередній захист:

3. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які поділені на підрозділи, висновків до кожного розділу та загальних висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи 97 друкованих сторінок, обсяг основної частини роботи складає 84 сторінок, обсяг таблиць 4, обсяг рис. 5 , обсяг першоджерел 79.

4. Необхідний графічний та аналітичний матеріал за темою дослідження: кваліфікаційна робота містить таблиці, діаграми результатів дослідження та аналітичні узагальнення.

5. Календарний план виконання кваліфікаційної роботи

5. Календарний план виконання кваліфікаційної роботи

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строки виконання		Примітка
		Планові	Фактичні	
	2	3	4	5
1.	Збір та опрацювання наукових джерел	Листопад, 2025	Листопад, 2025	
2.	Написання вступу	Грудень, 2025	Грудень, 2025	
3.	Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФІЛАКТИЦІ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ	Грудень, 2025	Грудень, 2025	
4.	Розділ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОУЧИНГОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПОДОЛАННІ КРИЗ	Січень, 2026	Січень, 2026	
5.	Розділ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	Березень, 2026	Березень, 2026	
6.	Висновки	Квітень, 2026	Квітень, 2026	
7.	Оформлення списку використаних джерел	Квітень, 2026	Квітень, 2026	
8.	Подання роботи на перевірку керівнику	Квітень, 2026	Квітень, 2026	
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	Травень 2026	Травень 2026	

АНОТАЦІЯ

Кривошея Алла Анатойівна. «Коучингові технології як інструмент профілактики професійних криз» – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» –ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». Київ, 2026.

Актуальність теми дослідження зумовлена зростанням рівня професійного вигорання, емоційного виснаження та психологічного напруження серед фахівців різних сфер діяльності. Сучасні умови праці, високі вимоги до ефективності, швидкі зміни та інформаційне перевантаження сприяють виникненню професійних криз, що негативно впливають на психологічне благополуччя особистості та якість професійної діяльності. У цьому контексті коучингові технології виступають як сучасний, гнучкий та ефективний інструмент розвитку усвідомленості, саморегуляції та внутрішніх ресурсів особистості, що дозволяє попереджати виникнення кризових станів.

Мета роботи - дослідити ефективність коучингових технологій як інструменту профілактики професійних криз.

Методи дослідження. Теоретичний аналіз наукових джерел; емпіричні методи (опитування); методи аналізу та інтерпретації отриманих даних.

Ключові слова: *коучинг, професійна криза, вигорання, усвідомленість, саморегуляція, мотивація.*

ANNOTATION

Alla Kryvosheia. “Coaching technologies as a tool for preventing professional crises” – It is Manuscript.

Diploma's work is in obtaining the educational qualification of degree –PJSC «Institution of higher education «Interregional Academy of Personnel Management», 2026.

The relevance of the study is driven by the increasing levels of professional burnout, emotional exhaustion, and psychological tension among specialists across various fields. Modern working conditions, high performance demands, rapid changes, and information overload contribute to the emergence of professional crises, which negatively impact the psychological well-being of the individual and the quality of professional activity. In this context, coaching technologies emerge as a modern, flexible, and effective tool for developing mindfulness, self-regulation, and internal personal resources, allowing for the prevention of crisis states.

The purpose of the work is to investigate the effectiveness of coaching technologies as a tool for the prevention of professional crises.

Methods. Theoretical analysis of scientific sources; empirical methods (surveys); methods of data analysis and interpretation.

Key words: coaching, professional crisis, burnout, mindfulness, self-regulation, motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФІЛАКТИЦІ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ.....	7
1.1. Поняття професійного розвитку особистості у психології.....	7
1.2. Психологічна характеристика криз професійного розвитку.....	17
1.3. Коучинг як сучасна технологія психологічної підтримки.....	43
РОЗДІЛ 2.	
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОУЧИНГОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПОДОЛАННІ КРИЗ.....	53
2.1. Організація та етапи проведення дослідження.....	53
2.2. Методи та психодіагностичні методики, використані в роботі.....	60
РОЗДІЛ 3.	
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	67
3.1. Аналіз результатів діагностики кризових станів у професійній діяльності.....	67
3.2. Взаємозв'язок між рівнем усвідомленості фахівця та ризиком виникнення професійної кризи.....	72
3.3. Програма профілактики криз та рекомендації щодо впровадження коучингових технологій для профілактики вигорання.....	75
ВИСНОВКИ.....	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми. *Глобальна трансформація ринку праці та криза традиційних підходів.* Сучасний етап розвитку суспільства характеризується високим ступенем невизначеності, динамічності та технологічних змін. У таких умовах професійний шлях особистості перестає бути лінійним. Традиційні моделі професійної орієнтації та підвищення кваліфікації часто не встигають за темпами психологічного зношування фахівців. Професійний розвиток сьогодні - це не лише накопичення знань, а й постійна адаптація, що неминуче супроводжується кризовими явищами. Саме тому вивчення засобів профілактики цих криз є критично важливим для збереження людського капіталу.

Феноменологія професійних криз у постіндустріальному суспільстві. Кризи професійного розвитку (кризи професійного становлення, кризи самоактуалізації, «скляна стеля») перестали бути виключно наслідком вікових змін. Сьогодні вони частіше провокуються ціннісним дисонансом, втратою сенсу діяльності або невідповідністю темпів особистісного росту вимогам корпоративного середовища. Якщо раніше професійна криза розглядалася як деструктивний етап, то сьогодні психологічна наука вбачає у ній потенціал для переходу на новий рівень. Проте без належної профілактики та підтримки ці кризи призводять до глибокого вигорання, депресивних станів та професійної деформації.

Коучинг як інноваційна парадигма супроводу. Актуальність використання саме коучингових технологій зумовлена їхньою суб'єкт - суб'єктною природою. На відміну від класичного консультивання або директивного менторства, коучинг орієнтований на розкриття внутрішнього потенціалу особистості та формування відповідальності за власну професійну траєкторію. У контексті профілактики криз коучинг виступає не як «лікування» вже існуючої проблеми, а як інструмент розвитку

превентивної стійкості. Він дозволяє фахівцю вчасно ідентифікувати ознаки стагнації та трансформувати їх у точки росту.

Психологічний аспект: від реактивного до проактивного подолання. Науковий інтерес викликає перехід від реактивного копінгу (боротьби з наслідками кризи) до проактивної поведінки. Коучингові технології (наприклад, модель GROW, техніка постановки цілей SMART, робота з цінностями за Р. Ділтсом) спрямовані на випередження кризи через постійну рефлексію та корекцію професійних цілей. Вивчення цього механізму дозволить створити дієві програми психологічної підтримки, які допоможуть фахівцям зберігати професійне здоров'я протягом усього життя.

Об'єктивна необхідність наукового обґрунтування. Попри широку популярність коучингу в бізнес - середовищі, він все ще потребує глибшого академічного обґрунтування в межах вітчизняної психологічної школи. Існує потреба в адаптації західних коучингових моделей до специфіки українського ринку праці, особливо в умовах стресу, викликаного соціально - економічною нестабільністю та воєнним станом. Це робить вибір теми магістерської роботи не лише теоретично цікавим, а й соціально значущим.

Практичний значення організаційної психології та Топ-менеджменту. Для сучасних організацій професійна криза ключових співробітників означає прямі економічні втрати. Плинність кадрів, зниження продуктивності та токсична атмосфера в колективі часто є наслідком масових невирішених професійних криз. Впровадження коучингових технологій стає стратегічним завданням для бізнесу. Однак у науковому дискурсі спостерігається певний дефіцит чітких методологічних алгоритмів: як саме застосовувати коучинг для профілактики, які методики є найбільш ефективними на різних етапах професіогенезу. Таким чином, наукове обґрунтування та практична розробка коучингових технологій для профілактики криз професійного розвитку має

вагоме значення для підвищення ефективності процесу труда, розвитку кадрового потенціалу організацій та забезпечення їхньої конкурентоспроможності в умовах сучасного ринку.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення можливостей та особливостей забезпечення коучинговими технологіями профілактики криз професійного розвитку.

Для досягнення поставленої мети в процесі дослідження ставилися такі **основні завдання:**

1. Теоретично розглянути поняття професійного розвитку особистості та причини, що призводять до криз у професійному розвитку.
2. Укласти комплекс методик згідно меті дослідження.
3. Здійснити емпіричне дослідження ефективності коучингових технологій у подоланні криз професійного розвитку.
4. Описати взаємозв'язок між рівнем усвідомленості фахівця та ризиком виникнення професійної кризи.
5. Узагальнити результати діагностики кризових станів та розробити методичні рекомендації щодо впровадження коучингових технологій для профілактики вигорання.

Об'єкт дослідження: особливості професійного розвитку особистостей.

Предмет дослідження: процес коучингового супроводу та профілактики кризових явищ у професійному становленні особистості.

Методи дослідження. В цій магістерській роботі застосовувались наступні методи: теоретичний аналіз наукових джерел, метод порівняння, синтез практичного досвіду міжнародних організацій та системне узагальнення, психодіагностичне обстеження, метод статистичної обробки

даних, кількісний та якісний аналіз даних. Метод діагностики симптомів та стадій вигорання

Методи обробки даних: кількісний та якісний аналіз даних, методи статистичної обробки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФІЛАКТИЦІ КРИЗПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

1.1. Поняття професійного розвитку особистості у психології

Інтерес до професійного розвитку особистості як до спеціального предмета дослідження виник у психологів на початку минулого століття. Початково цей інтерес був зумовлений потребами індустріальних країн, що інтенсивно розвивалися, коли основну увагу привертали завдання пошуку шляхів підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці. Зважаючи на розмаїття теоретичних підходів до професійного розвитку, виникає потреба проаналізувати відмінності у трактуванні ключових категорій: «професійний розвиток», «професійне становлення» та «особистіснопрофесійний розвиток».

Професійний розвиток - часто розглядається як *процес* змін, тоді як становлення - як цілісна *траєкторія* життя людини в професії.

Професійне становлення людини тісно пов'язане з питанням про потенціали та ресурси її психічного розвитку. Численні дослідження в психології свідчать, що існує певна сукупність властивостей людини (внутрішній потенціал, ресурс), яка забезпечує можливість успішного опанування професії, ефективну професійну діяльність та розвиток професіонала.

Особистісно-професійний розвиток (Синтез і Сенси) - це найсучасніше та найглибше поняття - нерозривна єдність розвитку людини як особистості та як професіонала. Тут професія стає засобом самовираження та розвитку душі, характеру, цінностей. Акцент на суб'єктивності та внутрішніх ресурсах.

Це розвиток «soft skills», емоційного інтелекту та життєвої мудрості через роботу. Це відповідь на питання: «Як робота робить людину кращою, а людина - робить професію змістовнішою?»

Особистість фахівця – це соціально зумовлена система провідних якостей людини, що включає найсуттєвіші соціальні та професійно важливі якості, риси та прояви, які формують суб'єкта професійної діяльності, визначають неповторну культуру його фахової поведінки, професійної взаємодії, індивідуальний стиль професійної діяльності як суб'єкта індивідуального, соціального та професійного буття в соціально-професійному середовищі. З огляду на це, внутрішній світ особистості як суб'єкта праці характеризується унікальністю, що визначає багатогранність професійних проявів фахівця. Психологічна архітектоніка особистості детермінована специфікою історико - культурного та соціально - професійного контексту українського суспільства. Її становлення та вдосконалення є результатом інтенсивної соціальної комунікації, фахової діяльності, а також процесів суб'єктного самоствердження та безперервної самоактуалізації у професійному просторі. До ключових характеристик та особистісних детермінант сучасного фахівця відносяться:

- *професійна спрямованість та активність*, що виявляється у свідомій реалізації завдань фахової діяльності;
- *інтегрованість у системі виробничих відносин*, яка реалізується через виконання посадових функцій у межах конкретного професійного середовища;
- *сформованість професійної архітектоніки особистості*, зокрема розвинена професійна самосвідомість, фахова Я-концепція та ціннісносміслова система професійного буття;

- *високий рівень саморегуляції*, що забезпечує здатність до самодетермінації та усвідомленого керування власною поведінкою в трудовому процесі;
- *суб'єктна відповідальність*, яка передбачає готовність фахівця відповідати за результати та етичні наслідки своєї професійної активності;
- *розвинену професійну суб'єктність*, що поєднує в собі теоретичну підготовленість та внутрішню готовність до виконання ролі активного суб'єкта праці.

Наповнення зазначених якостей та рис обумовлене сукупністю об'єктивних і суб'єктивних детермінант, а також закономірними чи ситуативними контекстами життєдіяльності фахівця. У психологічній науці ці аспекти класифікуються як засадничі чинники становлення особистості як суб'єкта соціального та професійного буття. Психологи акцентують увагу на тому, що біологічне народження індивіда є одноразовим актом, тоді як його становлення як соціальної істоти та суб'єкта відбувається етапно. Перший етап соціального «народження» пов'язаний із виокремленням власного «Я» у ранньому дитинстві (близько трьох років), що супроводжується процесами самоідентифікації та протиставлення себе навколишньому середовищу. Цей феномен корелює з поширеним у східній культурі (зокрема японській) уявленням про те, що фундамент особистості закладається саме до трирічного віку. Етап «другого народження» особистості знаменується завершенням формування цілісного світогляду, системи життєвих цінностей та стійких моральних імперативів. Саме в цей період акумулюються соціально значущі якості, що забезпечують індивіду психологічну автономію та резистентність до зовнішнього маніпулятивного впливу чи конформізму. Сформованість внутрішніх етичних координат дозволяє особистості здійснювати свідому саморегуляцію власної життєдіяльності, виходячи з автентичних переконань

та аксіологічних установок. Становлення особистості на етапі її «другого народження» зумовлене синергією низки чинників, зокрема біологічних передумов, соціокультурного середовища, цілеспрямованого виховного впливу та активного залучення індивіда до різноманітних видів діяльності.

Функціональна роль кожного чинника полягає у формуванні ціннісно-смыслового каркаса особистості фахівця. У той час як біологічні передумови є заданими (генетичний рівень розвитку), соціальний, виховний та діяльнісний чинники виступають керованими детермінантами. Зокрема, діяльнісний фактор є провідним у безпосередньому вдосконаленні фахівця, тоді як соціальний вплив здійснюється переважно опосередковано через трансформацію соціокультурного досвіду особистості.

У наукових роботах важливо не плутати «становлення» з іншими поняттями: *Професійна орієнтація* - лише початковий етап (вибір). Це процес управління професійним самовизначенням, комплексна система заходів (психолого-педагогічних, медичних, соціально-економічних), спрямованих на надання допомоги особистості у свідомому виборі професії, що відповідає її індивідуальним особливостям, здібностям та потребам ринку праці. Структурні компоненти профорієнтації згідно з класичними підходами в українській психології (зокрема, за М. С. Корольчуком та В. Т. Лозовецькою), вона складається з таких елементів:

- 1) Професійна просвіта: ознайомлення молоді зі світом професій, їхнім змістом та вимогами до працівника.
- 2) Професійна консультація: надання допомоги у виборі конкретного фаху на основі психологічного діагностування (вивчення інтересів, нахилів, здібностей).
- 3) Професійний відбір (та підбір): визначення ступеня придатності людини до конкретної діяльності (часто використовується працедавцями).

4) Професійна адаптація: процес звикання фахівця до умов професійної діяльності, колективу та змісту праці. Професійна адаптація - лише один із періодів становлення. Це завершальний етап профорієнтації та початковий етап *професійного становлення*, що полягає у процесі входження особистості в нове професійне середовище, пристосування до його умов, змісту праці та соціального оточення.

Професійне становлення - це тривалий, цілісний і динамічний процес розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності. Він охоплює період від моменту виникнення професійних намірів до повного завершення трудового шляху.

Професійне становлення - це не просто накопичення знань, а якісне перетворення внутрішнього світу людини, що включає:

1. Зміну структури особистості.
2. Формування професійної ідентичності (відчуття «я - професіонал»).
3. Подолання професійних криз та деструкцій.

Ключові етапи професійного становлення

1. *Оптація* (від лат. *Optatio* - вибір, бажання) - це початковий етап професійного становлення особистості, на якому відбувається свідоме прийняття рішення про вибір майбутньої професії. Оптація - складний внутрішній процес формування професійних намірів.

2. *Професійна підготовка* - це наступний етап після оптації, який полягає у процесі цілеспрямованого засвоєння спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання конкретної професійної діяльності. Це період, коли людина трансформується з «аматора» у «фахівця». Вона включає:

- когнітивний компонент: засвоєння теоретичної бази, професійних термінів та закономірностей;
- операційний компонент: оволодіння конкретними технологіями, інструментами (hard skills) та методами роботи;
- психологічна готовність: формування професійної спрямованості, мотивації та «образу Я» як професіонала.

3. Професійна адаптація - це процес входження людини професійне середовище, пристосування до умов праці, змісту діяльності та взаємовідносин у колективі. Це критичний місток між етапом підготовки та повноцінною професійною реалізацією. За концепцією М. С. Корольчука, успішна адаптація означає, що психологічні та фізичні витрати працівника відповідають результату, який він видає, без шкоди для здоров'я.[30].

Виділяють чотири основні вектори:

- Психофізіологічна: пристосування організму до фізичних умов (графік роботи, освітлення, шум, ритм).
- Професійна (технічна): опанування конкретних робочих операцій, програмного забезпечення та стандартів якості.
- Соціально-психологічна: прийняття неформальних правил колективу, знайомство з корпоративною культурою та колегами.
- Організаційна: розуміння ієрархії, структури компанії та свого місця в системі прийняття рішень.

4. Професіоналізація: етап розквіту, формування власного індивідуального стилю діяльності. Це найтриваліший етап у структурі професійного шляху особистості за М. С. Корольчуком. Це період розквіту, під час якого фахівець не просто виконує роботу, а досягає майстерності, формує індивідуальний стиль діяльності та максимально реалізує свій

потенціал. З одного боку, це пік кар'єри, з іншого - зона найвищого ризику стагнації. На цьому етапі людина вже не просто слідує інструкціям, а знає, як зробити роботу швидше та якісніше власними методами. Тут можливі досягнення стабільно високих результатів при менших витратах енергії (економія ресурсів), чітке розуміння своєї цінності, місії та ролі в професійній спільноті. Треба зазначити, що професіоналізація може піти двома шляхами: творчий шлях - постійний розвиток, пошук нових сенсів. Або шлях деформації: коли майстерність перетворюється на автоматизм. Саме тут виникають головні вороги: професійна стагнація - відчуття «стелі», коли нікуди рости; психологічний герметизм - небажання вчитися новому («я вже все знаю»); криза професійної ідентичності: людина починає сумніватися в сенсі своєї діяльності. Професіоналізація є етапом досягнення вершини професійного розвитку. Однак тривале перебування в зоні стабільності без оновлення сенсів діяльності створює передумови для професійної деформації. Використання коучингових технологій на цьому етапі дозволяє фахівцеві трансформувати накопичений досвід у нові вектори розвитку, забезпечуючи високу професійну резильєнтність та запобігаючи емоційному виснаженню.

Майстерність. Це найвищий рівень професіоналізації, який характеризується не лише технічною досконалістю, а й глибокою творчою інтеграцією особистості у свою справу. Це етап, де фахівець виходить за межі стандартних алгоритмів і починає створювати власні норми та методи діяльності. Ключові ознаки професійної майстерності:

1. Надситуативна активність: майстер бачить далі поставленого завдання. Він розв'язує проблеми ще до того, як вони стають критичними.
2. Висока стресостійкість: завдяки автоматизму складних навичок, мозок майстра витрачає мінімум зусиль на рутину, залишаючи ресурс для творчості та стратегії.

3. Сформованість індивідуального стилю: робота майстра має «авторський почерк». Його підхід унікальний, ефективний і важко копіюваний.

4. Автономність: майстер не потребує зовнішнього контролю, оскільки має надзвичайно сильний внутрішній фокус контролю та професійну етику.

Важливо зазначити, що стадія “майстерності” - це не тільки тріумф, а й можлива небезпека в контексті вигорання. Коли досягнуто піку, майстер може відчувати втрату сенсу («Я вже все вмію, що далі?»). Це прямий шлях до *екзистенційного вигорання*. Або професійні звички починають домінувати над особистісними якостями: наприклад, керівник починає «керувати» вдома з рідними. Через величезний досвід майстер може стати цинічним або байдужим до типових проблем клієнтів чи колег (деперсоналізація). Коли людина досягає майстерності, традиційне навчання (тренінги, лекції) стає для неї неефективним. І саме тут коучинг стає єдиним дієвим інструментом, оскільки він допомагає знайти нові вершини для розвитку, сприяє переходу від майстра-виконавця до *майстранастиавника*.

Професійний розвиток трактується як прогресивна зміна особистості під впливом професійної діяльності та соціальної взаємодії. Це нелінійний процес виникнення, розгортання та вирішення суперечностей між вимогами професійного середовища та внутрішніми ресурсами суб'єкта. *Професійний розвиток* - це динамічний процес трансформації особистості, який починається з моменту вибору професії і триває протягом усього трудового життя. На відміну від навчання (здобуття знань), розвиток передбачає:

- Формування *професійної ідентичності* (відчуття себе частиною спільноти).

- Розвиток *професійно важливих якостей* (ПВЯ) - відпам'яті до стресостійкості.
- Зміну *ціннісних орієнтацій* (чому я це роблю і який у цьому сенс).

Проблема професійного розвитку фахівця є однією з вузлових у психології праці, професійній педагогіці, психології професійного розвитку та психології діяльності. Над її розв'язанням активно працюють А. О. Деркач, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Климов, Т. В. Кудрявцев, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна та ін. Також О. О. Бодальов, Є. О. Климов, А. О. Реан, В. Д. Шадриков обґрунтовують концепції професіоналізму.

Згідно з методологічними підходами (зокрема, акмеологічним підходом), професійний розвиток включає трансформацію таких підсистем особистості:

- 1) Професійна спрямованість: інтегративна властивість, що включає систему мотивів, професійних ціннісних орієнтацій та переконань.
- 2) Професійна компетентність: сукупність когнітивних схем, гностичних умінь та операційних навичок, що забезпечують високу продуктивність праці.
- 3) Професійно важливі якості (ПВЯ): психофізіологічні та психологічні властивості (наприклад, емоційна стійкість, прогностичність мислення), що детермінують успішність професійної реалізації.
- 4) Професійна самосвідомість (Я-концепція): здатність суб'єкта до рефлексії власних досягнень, оцінки професійної придатності та формування образу професіонала.

Професійний генезис розглядається як послідовність стадій, кожна з яких характеризується специфічним психологічним новоутворенням:

1. Допрофесійний розвиток: формування базових інтелектуальних та особистісних якостей у процесі первинної соціалізації.
2. Професійне самовизначення: акт вибору життєвого шляху та формування професійних експектацій (очікувань).
3. Професійна інкультурація (навчання): засвоєння професійних норм, етосу та операційного складу діяльності.
4. Етап професійної експансії (майстерність): розширення функціонального поля, перехід від адаптивної поведінки до творчої реалізації.

Таблиця 1.1.1.

Методологічні підходи до професійного розвитку

1.	Форми професійного розвитку	Об'єкт розвитку	Основа професійного розвитку	Основні представники
2.	Професійне ставлення	Особистість	Соціум, провідна діяльність	Діяльність Е. Ф., Зеєр, Є. О, Климов Т. В., Кудрявцев А. К., Маркова Ю. П., Поваренков
3.	Професіоналізація	Суб'єкт діяльності	Рівні успішного виконання діяльності	Л. М. Мітіна, А. Р. Фонарьов та ін.
4.	Особистісно - професійний розвиток	Зріла особистість	Самоактуалізація	А. О. Деркач, Н. В. Кузьміна, А.К. Маркова та ін.

Висновок. Аналіз праць вітчизняних (М. Корольчук, В. Лозовецька) та зарубіжних (Е. Зеєр, Ю. Поваренков) дослідників дозволяє стверджувати, що

професійне становлення не є лінійним процесом. Воно супроводжується кризами, які за відсутності підтримки (наприклад, коучингу) можуть призвести до *професійної деструкції та вигорання*. Отже, коучинг виступає фасилітатором успішного становлення, допомагаючи суб'єкту долати бар'єри розвитку.

1.2. Психологічна характеристика криз професійного розвитку

Професійне становлення особистості не є лінійним процесом накопичення досвіду; воно характеризується нерівномірністю, наявністю критичних точок та суперечностей. У сучасній психології праці *професійні кризи* розглядаються як складні, але закономірні етапи розвитку, що супроводжуються радикальною перебудовою професійної самосвідомості та зміною вектора діяльності. Процес професійного становлення особистості розглядається в психології як дискретний, такий, що складається з окремих фаз розвитку. Міжфазові переходи часто обумовлені виникненням професійних криз, які відіграють роль механізму запуску кардинальних змін у структурі професійної свідомості та визначають новий напрямок кар'єрного зростання. Значна увага дослідників зосереджена на з'ясуванні психологічної природи та смислового наповнення цих критичних станів. Важливо усвідомлювати, що професійний розвиток - це діалектичний процес, який передбачає як поступове освоєння діяльності, так і закономірну появу криз. Останні постають як результат загострення суперечностей між вимогами соціо професійного середовища та внутрішніми потребами і можливостями фахівця. Отже, кризи є невід'ємним атрибутом професіоналізації та мають аналізуватися у нерозривному зв'язку з етапами професійного життя особистості.

Актуальність вивчення психологічної характеристики цих криз зумовлена тим, що вони виступають «моментами істини» для фахівця: саме в період кризи вирішується, чи вийде особистість на новий рівень майстерності (шлях акмеології), чи потрапить у пастку професійної деструкції та емоційного виснаження.

Перш ніж безпосередньо перейти до аналізу криз професійного розвитку, доцільно здійснити компаративний аналіз існуючих у психологічній науці підходів та концепцій до тлумачення категорії «криза». Семантичне значення слова «криза» несе в собі відтінок надзвичайності, погрози і необхідності в дії. У сучасній психологічній науці переважають різноманітні трактування терміну «криза»: онтогенетичне джерело як сили, так і недостатньої адаптації; антракт, час коли необхідно зупинитися, задуматися і побачити вже пройденої частину шляху; період розпаду, розлому; критичний момент і поворотний пункт; механізм переривчастості в процесі особистісної світобудови.

Таким чином, поняття «криза» означає складне, загострене, нестійке положення, перелом, що призводить до поліпшення або до погіршення колишнього стану. Варто наголосити, що однією із найважливіших ознак кризи є вибіркове підвищення чутливості до зовнішніх впливів. Вивченню проблеми кризових явищ у житті людини та переживання особистістю психічних і вікових криз присвячено значну кількість праць фундаторів вітчизняної психології: К.О.Абульханової-Славської, Б.Г.Ананьєва, Л.І.Анциферової, Л.С.Виготського [12], О.А.Донченко, Т.М.Титаренко [57].

Фундаментальним підґрунтям для вивчення окресленої проблематики служать ґрунтовні теоретико-емпіричні розвідки, присвячені аналізу біографічних та життєвих криз особистості. Останні перебували в центрі уваги як зарубіжних дослідників (зокрема, Ш. Бюлер, Б. Лівехуда, Е. Еріксона), так і вітчизняних психологів (С. Д. Максименка, Л. В. Сохань, О.

О. Кроніка, Р. А. Ахмерова, Н. В. Чепелевої). Спільним для цих підходів є періодизація людського буття на певні етапи та стадії, із акцентом на складнощах переходу між ними. Науковці підкреслюють вирішальне значення способів подолання кризових явищ для подальшої життєвої траєкторії індивіда, а також детально аналізують чинники, що детермінують виникнення криз.

Умовно можна виділити два напрями і відповідно дві концепції вчених, котрі розглядають природу кризи з позиції оцінки (позитивної – негативної). До робіт першого напрямку, представники якого розглядають кризу як щось неминуче руйнівне, деструктивне, можна віднести наукові праці В.П.Мальцева, В.П.Ларічева та ін. Криза (від грец. Krisis - рішення, поворотний пункт) означає значний дискомфорт, порушення рівноваги та неможливість подолати складні життєві ситуації за допомогою звичних способів поведінки та вирішення проблем. Це стан, коли людина відчуває, що її внутрішні та зовнішні ресурси вичерпані, а ситуація здається безвихідною. Розкриваючи сутність як психологічних, так і професійних криз варто брати до уваги ведучу діяльність, яка за Л.С Виготським, Д. Б. Ельконіним, А.М. Леонтьєвим має наступні ознаки: це діяльність, всередині якої виникають і диференціюються інші, нові види діяльності; це діяльність, від якої залежать основні психологічні зміни особистості - психологічні новоутворення розвитку [50]. У своєму дослідженні В.П.Мальцев відзначає, що в повсякденному житті людина зіштовхується з надзвичайними, критичними, важкими життєвими ситуаціями, перед якими часто стає безпомічною, неспроможною щодо їх вирішення. Саме тому, на його думку людська свідомість інтерпретує слово «криза» як негативне явище життя, якого варто уникати і боротися з ним. В.П.Ларічев також вважає, що криза може викликати складні зворотні деструктивні впливи, що ведуть до регресії особистісного потенціалу, фіксації неадаптивних особистісних установок,

призводять до формування неврозів, психопатологічної поведінки, тривалих депресій та інших особистісних патологій. Представники «позитивного» напрямку Л.С.Виготський, І.В.Бринза, О.А.Донченко, Т.М.Титаренко, Д.Б.Ельконін та інші розглядають кризу як конструктивне явище в житті людини. Відповідно до такого розуміння, *криза* – це пік відновлення внутрішнього світу суб'єкта, що веде до особистісного росту, до початку «нового життя», до подолання життєвих перешкод, до зростання психологічної зрілості.

Згідно з підходами М. С. Корольчука, успішне подолання кризи є свідченням високої професійної адаптованості, тоді як застій у кризовому стані є головним предиктором формування *синдрому професійного вигорання* [29]. Розуміння природи, причин та симптоматики професійних криз дозволяє не лише вчасно діагностувати ризики, а й впроваджувати превентивні коучингові стратегії для підтримки ресурсного стану працівника.

У вітчизняній та зарубіжній психології можна умовно виділити три підходи щодо вивчення криз: 1) криза як результат зміни провідної діяльності і зміни соціальної ситуації, у співвідношенні з (обумовлені логікою становлення особистості); 2) ненормативні кризи (викликані випадковим чи несприятливим збігом обставин); 3) зверх нормативні екстраординарні кризи (кризи само актуалізації). Автор виділяє дві групи чинників, які ініціюють кризи професійного становлення: об'єктивні чинники - зміна способів виконання діяльності, зміна соціальної ситуації, професійні деформації; суб'єктивні – внутрішні умови розвитку особистості (невдоволеність професійним статусом, почуття зупинки в розвитку, повна заглибленість у професійну діяльність) [54].

Ось основні чинники криз професійного становлення, які виділяє Н. Ю. Воляннюк у своєму навчальному посібнику:

1. Екзогенні (зовнішні) чинники:

- Соціально-економічні зміни: трансформації на ринку праці, економічні кризи, інфляція, безробіття, скорочення виробництва, падіння доходів, непевність у майбутньому, поява нових професій, зникнення старих, зміна попиту на певні спеціальності, зростання конкуренції.
- Соціально-політичні зміни: зміни в законодавстві, державній політиці в сфері праці та освіти, соціальні конфлікти, воєнні дії.
- Глобалізація: зростання мобільності робочої сили, посилення міжнародної конкуренції, вплив світових тенденцій на локальний ринок праці.
- Науково-технічний прогрес: впровадження нових технологій, автоматизація, цифровізація, необхідність постійного перенавчання та оволодіння новими навичками.

2. Мікросоціальні та організаційні чинники:

- Зміни в організації: реструктуризація, зміна власника або керівництва, зміна корпоративної культури, впровадження нових систем управління.
- Зміни в системі мотивації та оплати праці: несправедлива, на думку працівника, система винагороди, відсутність можливостей для кар'єрного зростання.
- Соціально-психологічний клімат у колективі: конфлікти з колегами або керівництвом, мобінг, відсутність підтримки, висока плинність кадрів.
- Організація праці: нераціональний режим роботи, надмірне навантаження, відсутність чіткості в посадових інструкціях, брак ресурсів для виконання роботи.
- Професійні шкідливості: несприятливі умови праці (шум, вібрація, випромінювання, хімічні речовини), ризик травматизму.

3. Ендогенні (внутрішні) чинники:

- Події особистого життя: створення сім'ї, народження дітей, розлучення, втрата близьких, хвороба, зміна місця проживання, які можуть впливати на професійну діяльність та вимагати перегляду професійних планів.
- Вплив сім'ї та близьких: очікування та тиск з боку сім'ї щодо вибору професії або кар'єрного зростання, відсутність підтримки або розуміння професійних прагнень.
- Рольові конфлікти: суперечності між різними соціальними ролями (наприклад, роль працівника та роль батька/матері), необхідність поєднувати роботу та сімейні обов'язки.
- Вікові кризи: закономірні етапи розвитку особистості, які проходять усі люди в певні періоди життя (криза 30 років, криза середнього віку).
- Зміни в ціннісно-смысловій сфері: переоцінка життєвих цінностей, пошук сенсу життя, зміна професійних інтересів.
- Розвиток професійних здібностей: усвідомлення власних можливостей та обмежень, необхідність розвитку нових навичок та компетенцій.
- Професійна деструкція: негативні зміни в особистості під впливом професійної діяльності (наприклад, вигорання).
- Внутрішньоособистісні конфлікти: суперечності між різними мотивами, цілями, ролями особистості [16].

У концепції професійного становлення особистості виділені наступні стадії цього процесу: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність. Відповідно до визначення криз, перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища. Розглянемо їх психологічні особливості згідно з логікою професійного становлення (табл.1.2.1).

Табл.1.2.1

Характеристика нормативних криз професійного становлення особистості протягом життєвого шляху

Криза	Фактори, що зумовлюють настання кризи	Засоби подолання кризи
Криза навчально-професійної орієнтації (14-15 або 16-17 років)	Формування професійних намірів та їхня реалізація. Становлення «Я-концепції» та її корекція. Випадкові життєво визначальні моменти життєдіяльності	Вибір професійного навчального закладу або способу професійної підготовки
Криза професійного вибору (16-18 років)	Незадоволення професійною освітою і професійною підготовкою. Зміна соціально-економічних умов життєдіяльності. Перебудова провідної діяльності	Зміна мотивів навчально-професійної діяльності. Корекція професійного вибору
Криза професійних експектацій (18-23 роки)	Труднощі професійної адаптації. Освоєння нової провідної діяльності. Незбіжність професійних очікувань та реальної дійсності	Активізація професійних зусиль. Коректування мотивів праці та «Я-концепції». Звільнення, зміна спеціальності й професії
Криза професійного зростання (23-25 років)	Незадоволеність можливостями займаної посади й кар'єри. Потреба в подальшому підвищенні кваліфікації. Створення сім'ї і уповільнення фінансових можливостей	Підвищення кваліфікації. Кар'єра. Зміна місця роботи, роду діяльності. Хобі, сім'я, побут

Криза професійної кар'єри (30-33 роки)	Стабілізація професійної ситуації. Незадоволення собою та своїм професійним статусом. Ревізія «Яконцепції». Нова домінанта професійних цінностей	Перехід на нову посаду або роботу. Опанування нової спеціальності та підвищення кваліфікації. Відхід у побут, сім'ю, дозвілля; соціальна ізоляція; сексуальні пригоди
Криза соціально-професійної самоактуалізації (40-42 роки)	Незадоволеність можливостями реалізувати себе в існуючій професійній ситуації. Коректування «Яконцепції». Незадоволення собою, своїм соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни й погіршення стану здоров'я. Професійні деформації	Перехід до інноваційного рівня виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство). Наднормативна соціально-професійна діяльність. Перехід на нову посаду або роботу. Зміна професійної позиції, сексуальних уподобань, побудова нової сім'ї
Криза втрати професійної діяльності (55-60 років)	Вихід на пенсію і нова соціальна роль. Новий спосіб життєдіяльності. Звуження фінансових можливостей. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я	Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності. Організація соціально-економічної взаємодопомоги

		пенсіонерів. Залучення до суспільно корисної діяльності
Кризи соціальної професійної адекватності (65 - 70 років)	Соціально-психологічне старіння, втрата професійної ідентифікації, незадоволеність життям	Соціально-психологічна активність, освоєння нових соціально корисних видів діяльності

Криза навчально- професійної орієнтації (14-15 або 16-17 років). Вибір професії постає як складний та багатогранний процес, що детермінується сукупністю різноманітних чинників. У психології класичним підходом є концепція Є. О. Клімова, який виокремлює вісім фундаментальних факторів, що впливають на професійне самовизначення:

- Мікросоціальний вплив: позиція батьків, старших членів родини, друзів та шкільних педагогів.
- Індивідуально-психологічні особливості: здібності, рівень домагань на суспільне визнання, схильності.
- Інформаційний фактор: обізнаність про світ професій.

Важливу роль у виборі професійного шляху відіграє темперамент. Він виступає біологічною основою, що регулює динаміку психічних станів особистості, зокрема її стійкість до стресогенних факторів та емоційного навантаження в діяльності. Метафорично можна описати професійну придатність різних типів темпераменту: холерикам притаманна схильність до активної та ризикованої діяльності; сангвінікам - до організаторської роботи; меланхолікам - до творчої діяльності в науці та мистецтві; флегматикам - до планомірної, послідовної та продуктивної праці. Окрім темпераменту,

вагомий вплив на професійне самовизначення мають характер особистості та її самооцінка.

Процес професійного становлення особистості бере свій початок зі стадії оптації, яка полягає у формуванні професійних намірів. У віці ранньої юності (14-16 років) оптанти починають свій шлях професійного самовизначення. Для одних це рішення є вже остаточним, інші ж змушені визначатися під тиском обставин. На етапі оптації відбувається суттєва переоцінка навчальної діяльності: залежно від сформованих професійних намірів змінюється і мотивація до навчання. Навчання у старших класах набуває професійно - орієнтованого характеру, а в професійних навчальних закладах воно має чітко виражену навчально-професійну спрямованість. Є всі підстави стверджувати, що на стадії оптації відбувається зміна провідної діяльності з навчально-пізнавальної на навчально-професійну.

Кардинально змінюється соціальна ситуація розвитку. При цьому неминучим є зіткнення бажаного майбутнього та реального сьогодення, що набуває характеру кризи навчально-професійної орієнтації.

Старшокласники, які продовжили навчання в 10-11-х класах, чітко переживають цю кризу в 16-17 років, перед завершенням шкільної освіти. Ядром кризи є необхідність вибору способу здобуття професійної освіти або професійної підготовки. Слід підкреслити, що в цьому віці, як правило, обирається варіант продовження навчання, орієнтованого на певне професійне поле, а не на конкретну професію.

Переживання кризи, рефлексія власних можливостей призводять до корекції професійних намірів. Вносяться також корективи в сформовану до цього віку «Я-концепцію».

Деструктивне вирішення кризи призводить до ситуативного вибору професійної підготовки або професії, випадіння з нормальної соціальної

сфери. Асоціальна поведінка часто є формою компенсації внутрішньоособистісних конфліктів: переживання своєї неповноцінності, відчуженості, непотрібності.

Криза професійного вибору(16-18 років)

На стадії професійної підготовки значна частина учнів та студентів стикається з почуттям розчарування в обраному фаху. Це проявляється у невдоволенні окремими навчальними дисциплінами, сумнівах щодо правильності професійного вибору та зниженні інтересу до навчання. Таке явище класифікується як криза професійного вибору, яка найчастіше спостерігається на початкових та випускних курсах професійного навчання. Здебільшого ця криза долається завдяки трансформації навчальної мотивації у соціально-професійну. Ця криза зазвичай має латентний (прихований) або затяжний характер.

Однак, суттєва зміна соціальної ситуації розвитку індивіда та переформатування провідної навчально-пізнавальної діяльності у професійно орієнтовану дають вагомі підстави виокремити цей стан як самостійну нормативну кризу професійного становлення особистості.

Криза професійних експектацій (18-23 роки)

Після завершення професійної освіти настає стадія професійної адаптації, під час якої молоді фахівці розпочинають самостійну трудову діяльність. При цьому кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: з'являється новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система виробничих відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль та, безумовно, принципово новий вид провідної діяльності. Перші тижні та місяці роботи зазвичай викликають значні труднощі, проте вони самі по собі не стають фактором виникнення кризових явищ. Основна психологічна

причина кризи криється в невідповідності реального професійного життя сформованим уявленням та очікуванням особистості.

Саме ця невідповідність професійної діяльності очікуванням і провокує кризу професійних експектацій.

Переживання цієї кризи виражається у незадоволенні організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи та рівнем заробітної плати.

Ця криза може мати різні форми:

- Латентна (прихована) форма: учень або студент зовні продовжує навчатися, виконує вимоги, але внутрішньо переживає глибоке незадоволення та сумніви.
- Затяжна форма: особистість тривалий час (роками) перебуває у стані невизначеності, не може прийняти рішення - продовжувати навчання чи змінювати шлях.
- Гостра форма: веде до кардинальних рішень - відрахування за власним бажанням, різкої зміни спеціальності, виходу на роботу не за фахом.

Шляхи подолання та наслідки.

Криза професійних експектацій є конструктивною, якщо призводить до:

- Трансформації мотивації: зміни поверхового інтересу на глибинну, соціально-професійну мотивацію (розуміння цінності професії, прагнення стати майстром).
- Свідомого підтвердження вибору: усвідомлення труднощів, але готовність їх долати.
- Корекції професійних планів: свідомої зміни спеціалізації або напрямку в межах обраного поля.

Криза професійного зростання (23-25 років).

Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3–5 років роботи. До цього часу фахівець вже освоїв та продуктивно (продуктивно та якісно) виконує нормативно схвалену діяльність, визначив свій соціальнопрофесійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба у самоутвердженні викликають протест, незадоволення професійним життям. Свідомо чи несвідомо особистість починає відчувати потребу в подальшому професійному зростанні, у кар'єрі. При відсутності перспектив професійного зростання особистість відчуває дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

Криза професійного зростання може тимчасово компенсуватися різного роду непрофесійними, різними видами діяльності, побутовими турботами або кардинально вирішуватися шляхом виходу з професії. Стабілізація ж усіх сторін професійного життя сприяє професійній стагнації особистості: смиренню та професійній апатії. Стагнація може тривати роками, іноді до виходу на пенсію [47].

Прояви кризи:

- Психічна напруженість та дискомфорт: постійне відчуття незадоволеності, тривоги, "зуду", змін.
- Критичне ставлення до керівництва: незадоволення системою управління, відсутністю прозорих перспектив зростання.
- Думки про звільнення: поява ідей про зміну місця роботи, компанії або навіть професії.

- Зниження лояльності: ослаблення прив'язаності до організації, готовність розглядати інші пропозиції.

Криза професійного зростання може мати різні сценарії вирішення:

1. Конструктивне вирішення (перехід на новий рівень):

а) вертикальна кар'єра: отримання підвищення на посаді.

б) Горизонтальна кар'єра: освоєння суміжних спеціальностей, участь у нових проектах, розширення зони відповідальності.

с) Навчання: вступ до магістратури, аспірантури, проходження курсів підвищення кваліфікації.

2. Тимчасова компенсація (непрофесійна сфера): спрямування енергії на хобі, спорт, побутові турботи, народження дітей. Це дозволяє знизити напругу, але не вирішує професійну проблему.

3. Радикальне вирішення (вихід з професії): кардинальна зміна сфери діяльності через неможливість реалізуватися в поточній.

4. Деструктивне вирішення (професійна стагнація):

- Смиріння та професійна апатія: фахівець відмовляється від боротьби за зростання, формально виконує обов'язки, визнає неминучість своєї долі.

- Професійне вигорання: відчуття емоційного виснаження, цинізму та неефективності через постійне перебування у стані незадоволеності та відсутності перспектив.

Криза професійної кар'єри (30-33 роки)

Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до етапу вторинної професіоналізації. Ключовою особливістю цієї стадії є

високоякісне та високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації набувають чітко вираженого індивідуального характеру. Фахівцю притаманна сформована соціально-професійна позиція та стійка професійна самооцінка. Відбувається кардинальна перебудова соціально-професійних цінностей та відносин, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на новий ступінь професійного розвитку. Ці зміни призводять до суттєвого перетворення як соціальної ситуації розвитку, так і провідної діяльності, яка на цій стадії характеризується індивідуальним стилем та елементами творчості.

Прояви кризи:

- 1) Емоційне виснаження та апатія: втрата енергії, байдужість до результатів роботи, цинічне ставлення до колег та клієнтів.
- 2) Думки про кардинальну зміну: поява ідей про зміну професії, сфери діяльності, початок власної справи, переїзд в іншу країну.
- 3) Конфлікти: часті суперечки з керівництвом, колегами, близькими людьми через внутрішню напругу та незадоволеність.
- 4) Прокрастинація: відкладання важливих завдань, втрата концентрації, зниження продуктивності.

Шляхи подолання та наслідки.

Криза професійної кар'єри може мати різні сценарії вирішення:

1. Конструктивне вирішення (трансформація):

- Зміна сенсу: знаходження нових сенсів у поточній діяльності, зміна ставлення до роботи.

- Свідома зміна кар'єри: перехід до нової професії або сфери діяльності, яка більше відповідає цінностям та потребам.
- Власна справа: початок підприємницької діяльності, реалізація власного проекту.
- Соціальна активність: поєднання професійної діяльності з волонтерством, благодійністю, громадською роботою.

2. Деструктивне вирішення (стагнація):

- Професійне вигорання: глибоке емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної ефективності.
- Професійна апатія: формальне виконання обов'язків без інтересу та залученості, "досиджування" до пенсії.
- Втеча: зловживання алкоголем, наркотиками, ігromанія як спосіб втекти від реальності.

Криза соціально- професійної самоактуалізації (40-42 роки)

Ця криза, яку часто називають «кризою середини життя» у професійному контексті, є одним із найбільш складних та переломних етапів. Вона виникає на стадії *професійної майстерності*, коли людина досягла піку своєї компетентності, але відчуває гостру потребу в радикальному оновленні сенсів.

Етап майстерності в професійному становленні особистості відзначається креативним та інноваційним підходом до виконання професійних обов'язків. Основним рушієм подальшого професійного зростання на цій стадії стає внутрішня потреба людини в самореалізації та постійному самовдосконаленні. Процес професійної самоактуалізації, однак,

може супроводжуватися виникненням почуття незадоволеності собою та оточенням.

Це може призвести до кризи нереалізованих можливостей, яку точніше можна охарактеризувати як кризу соціально-професійної самоактуалізації. Цей стан описується як внутрішній душевний неспокій, своєрідний бунт проти власного "Я". Продуктивним виходом з цієї кризи стає:

- інноваційна діяльність, винахідництво, стрімке кар'єрне зростання, а також прояв соціальної та професійної наднормативної активності :участь у громадських проектах, наукова діяльність;
- вихід на рівень стратегічного управління або заснування власного бізнесу;
- наставництво (менторство): перехід до виховання учнів, передача досвіду.

Водночас існують і деструктивні варіанти вирішення цієї кризи, такі як звільнення з роботи, конфлікти, розвиток професійного цинізму, алкоголізм, спроби створення нової сім'ї або занурення в депресивний стан.

Криза втрати професійної діяльності (55-60 років)

Наступна нормативна криза професійного розвитку, зумовлена завершенням професійної кар'єри та переходом до пенсійного життя. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю освоєння нової соціальної ролі та відповідної поведінки. Особистість протягом десятиліть визначала себе через професію, мала чіткий розпорядок дня, коло спілкування, стабільний дохід та відчуття затребуваності. Відхід на пенсію тягне за собою звуження соціально-професійного простору та контактів, а також зниження фінансових можливостей: невизначеність, необхідність самостійно структурувати час,

звуження соціальних контактів, зміна фінансового статусу, пошук нових сенсів життя поза роботою.

Прояви кризи:

- Тривога та страх перед майбутнім: непевність у тому, чим займатися на пенсії, як жити на менші кошти, як зберегти повагу оточення.
- Відчуття непотрібності та втрати сенсу: робота забезпечувала відчуття важливості та приналежності до спільноти. Втрата роботи може сприйматися як втрата частини себе.
- Емоційна лабільність: різкі зміни настрою, дратівливість, плаксивість, депресивні стани.
- Переоцінка життєвого шляху: аналіз досягнень та невдач, жаль за нереалізованими можливостями.
- Профілактичне вигорання ("передпенсійне вигорання"): зниження інтересу до роботи, емоційне виснаження, цинічне ставлення до обов'язків як несвідомий спосіб підготувати себе до відходу.

Фактори, що впливають на гостроту перебігу:

- 1) Характер праці: працівники фізичної праці частіше сприймають вихід на пенсію як заслужений відпочинок, тоді як працівники інтелектуальної праці, для яких робота є частиною ідентичності, переживають кризу гостріше.
- 2) Стан здоров'я: гарне здоров'я дозволяє довше залишатися активним та легше адаптуватися до змін.
- 3) Сімейний стан: підтримка з боку сім'ї, наявність спільних інтересів та планів на майбутнє полегшують перехід.
- 4) Фінансове становище: матеріальна стабільність знижує тривогу про майбутнє.

5) Наявність хобі та інтересів поза роботою: захоплення допомагають заповнити вільний час та знайти нові сенси.

Криза втрати професійної діяльності може мати різні сценарії вирішення:

Конструктивне вирішення (трансформація):

- Свідома підготовка до пенсії: складання фінансового плану, пошук хобі, розширення соціальних контактів поза роботою.
- Часткова зайнятість або волонтерство: перехід на неповний робочий день, консультування, участь у громадських проектах.
- Передача досвіду: наставництво, викладання, написання мемуарів.
- Освоєння нової, менш інтенсивної діяльності: заняття садівництвом, творчістю, подорожами.

Деструктивне вирішення (стагнація та деградація):

- Різка ізоляція: припинення спілкування з колегами, замикання в собі, відмова від активного життя.
- Відхід у хворобу: поява психосоматичних захворювань як способу привернути увагу та отримати підтримку.
- Зловживання алкоголем або наркотиками: спроба втекти від реальності та приглушити душевний біль.
- Постійне нарікання на життя: незадоволеність усім, критичне ставлення до молоді, ідеалізація минулого.

Для нівелювання кризових явищ доцільним було б проведення курсів з підготовки до виходу на пенсію, тренінгів соціально-економічної взаємодопомоги, а також організація клубів дозвілля для пенсіонерів, за прикладом багатьох розвинених країн.

Кризи соціально- професійної адекватності (65 - 70 років)

Після завершення професійної кар'єри та виходу на пенсію розпочинається процес соціально-психологічного старіння. Цей етап характеризується ослабленням інтелектуальних процесів, а також підвищенням або зниженням інтенсивності емоційних переживань. Спостерігається уповільнення темпу психічної діяльності, з'являється настороженість до будь-яких нововведень та всього нового. Особистість постійно занурюється у минуле, орієнтуючись на колишній досвід. Також простежується схильність до засудження поведінки молоді та чітке протиставлення свого покоління тому, що йде на зміну.

Невдало прожите життя часто завершується страхом смерті, постійними скаргами на стан здоров'я, дії близьких родичів та упущені можливості. Ця незадоволеність сучасним життям обумовлена звуженням життєвої перспективи, аморфністю професійної ідентичності, соціальною ізоляцією та відчуттям самотності.

Причини виникнення:

- 1) Наближення пенсійного віку: формальна межа, яка змушує задуматися про завершення кар'єри, навіть якщо людина ще повна сил.
- 2) Погіршення стану здоров'я: фізичні обмеження, які можуть ускладнювати виконання професійних обов'язків.
- 3) Зміни на ринку праці: тиск з боку молодших фахівців, впровадження нових технологій, які важче освоювати в старшому віці.
- 4) Тиск з боку керівництва або колег: негласне або явне спонукання до звільнення, звільнення "за власним бажанням" або скорочення.

Прояви кризи:

- Тривога та страх перед майбутнім: непевність у тому, чим займатися на пенсії, як жити на менші кошти, як зберегти повагу оточення.
- Відчуття непотрібності та втрати сенсу: робота забезпечувала відчуття важливості та приналежності до спільноти. Втрата роботи може сприйматися як втрата частини себе.
- Емоційна лабільність: різкі зміни настрою, дратівливість, плаксивість, депресивні стани.
- Переоцінка життєвого шляху: аналіз досягнень та невдач, жаль за нереалізованими можливостями.
- Профілактичне вигорання ("пізнє вигорання"): зниження інтересу до роботи, емоційне виснаження, цинічне ставлення до обов'язків як несвідомий спосіб підготувати себе до відходу.

Фактори, що впливають на гостроту перебігу:

- Характер праці: працівники фізичної праці частіше сприймають вихід на пенсію як заслужений відпочинок, тоді як працівники інтелектуальної праці, для яких робота є частиною ідентичності, переживають кризу гостріше.
- Стан здоров'я: гарне здоров'я дозволяє довше залишатися активним та легше адаптуватися до змін.
- Сімейний стан: підтримка з боку сім'ї, наявність спільних інтересів та планів на майбутнє полегшують перехід.
- Фінансове становище: матеріальна стабільність знижує тривогу про майбутнє.
- Наявність хобі та інтересів поза роботою: захоплення допомагають заповнити вільний час та знайти нові сенси.

Шляхи подолання та наслідки:

Криза соціально – професійної адекватності може мати різні сценарії вирішення.

Конструктивне вирішення (трансформація):

- Свідома підготовка до пенсії: складання фінансового плану, пошук хобі, розширення соціальних контактів поза роботою.
- Часткова зайнятість або волонтерство: перехід на неповний робочий день, консультування, участь у громадських проектах.
- Передача досвіду: наставництво, викладання, написання мемуарів.
- Освоєння нової, менш інтенсивної діяльності: заняття садівництвом, творчістю, подорожами.

Деструктивне вирішення (стагнація та деградація):

- Різка ізоляція: припинення спілкування з колегами, замикання в собі, відмова від активного життя.
- Відхід у хворобу: поява психосоматичних захворювань як способу привернути увагу та отримати підтримку.
- Зловживання алкоголем або наркотиками: спроба втекти від реальності та приглушити душевний біль.
- Постійне нарікання на життя: незадоволеність усім, критичне ставлення до молоді, ідеалізація минулого.

Таким чином, були проаналізовані основні нормативні кризи професійного розвитку особистості. Кожна з них характеризується унікальністю професійної ситуації розвитку та індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності. На початкових стадіях професійного становлення вирішальне значення у виникненні криз мають об'єктивні чинники: зміна провідної діяльності та кардинальна зміна соціальної ситуації. Натомість на пізніших стадіях все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники: трансформація «Я-концепції», перебудова професійної

свідомості, зростання рівня домагань і самооцінки, а також прояв потреби в самоствердженні.

Крім нормативних криз професійне становлення супроводжується ненормативними, обумовленими життєвими обставинами. На відміну від нормативних криз, які є закономірними та очікуваними етапами професійного розвитку (наприклад, криза професійного вибору чи криза середини кар'єри), *ненормативні кризи* виникають раптово, спровоковані непередбачуваними життєвими обставинами або зовнішніми факторами. Вони не прив'язані до певного віку чи стажу роботи, але можуть кардинально змінити траєкторію професійного шляху особистості.

Основні причини ненормативних професійних криз:

- Раптове звільнення або скорочення: неочікувана втрата роботи, особливо після тривалого періоду стабільності, викликає шок, втрату впевненості та фінансову тривогу.
- Банкрутство компанії або закриття бізнесу: вимушене припинення діяльності, в яку було вкладено багато сил та ресурсів.
- Конфлікти з керівництвом або колегами: затяжні, гострі конфлікти, мобінг (цькування) на робочому місці, які роблять перебування в колективі нестерпним.
- Суттєва зміна умов праці: різке зниження заробітної плати, збільшення навантаження, переведення на менш престижну посаду без згоди працівника.
- Професійна травма або захворювання: фізичні обмеження, які унеможливають подальше виконання професійних обов'язків (особливо актуально для професій, пов'язаних з фізичною працею, спортом, мистецтвом).

- Серйозна хвороба особистості або близьких: необхідність тривалого лікування, догляду за хворим родичем, що вимагає значного часу та енергії, відволікаючи від роботи.
- Розлучення або втрата близької людини: глибокі емоційні переживання, які знижують працездатність, мотивацію та фокус на професійних цілях.
- Народження дитини (особливо для жінок): необхідність поєднувати професійні та материнські обов'язки, що може призвести до конфлікту ролей та переоцінки цінностей.
- Переїзд в інше місто або країну: необхідність адаптуватися до нового середовища, шукати нову роботу, часто - підтверджувати кваліфікацію або змінювати професію.
- Фінансова криза або значні борги: необхідність терміново шукати джерела додаткового доходу, що може змусити погодитися на небажану роботу.
- Економічна криза в країні або світі: масові скорочення, падіння доходів, загальна нестабільність на ринку праці.
- Політичні зміни, війни, соціальні потрясіння: вимушена міграція, втрата житла та роботи, необхідність починати життя та кар'єру з нуля.
- Технологічний прогрес: раптова поява технологій (наприклад, штучного інтелекту), які роблять певну професію неактуальною або вимагають радикального перенавчання.
- Пандемії (наприклад, COVID-19): локдауни, закриття цілих галузей, перехід на дистанційну роботу, що викликало значний стрес та необхідність адаптації.

Специфіка протікання ненормативних криз:

- Раптовість та непередбачуваність: особистість не готова до кризи, що посилює відчуття шоку та безпорадності.

- Висока інтенсивність переживань: сильні емоції (страх, гнів, відчай, жаль) можуть паралізувати активність.

- Вплив на всі сфери життя: професійна криза часто тягне за собою фінансові проблеми, конфлікти в сім'ї, погіршення здоров'я.

- Індивідуальний характер: перебіг кризи та способи її подолання залежать від особистісних ресурсів, життєвого досвіду та наявності підтримки.

Шляхи подолання та наслідки. Конструктивне вирішення (трансформація та зростання):

- Усвідомлення та прийняття ситуації: визнання наявності проблеми та необхідності змін.

- Пошук нових можливостей: ревізія навичок, перенавчання, пошук нової роботи або сфери діяльності.

- Розвиток адаптивності та стресостійкості: набуття досвіду подолання складних життєвих ситуацій.

- Переоцінка цінностей та життєвих пріоритетів: знаходження нових сенсів життя та роботи.

Деструктивне вирішення (стагнація та деградація):

- Відмова від боротьби та пасивність: очікування, що ситуація вирішиться сама собою, або звинувачення інших у своїх проблемах.

- Глибоке професійне вигорання: відчуття повної безнадії, цинізму та неефективності.

- Розвиток залежностей або психосоматичних захворювань: спроба втекти від реальності та приглушити душевний біль.

- Зниження професійного статусу та доходів: вимушена погодженість на некваліфіковану або небажану працю.

1.3. Коучинг як сучасна технологія психологічної підтримки

Коучинг - це сучасна технологія, 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. За даними Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation - надалі - ICF) - всесвітньо відомої організації, що займається розвитком професійного коучингу, зараз у світі працює понад 40000 сертифікованих коучів. Ще двадцять років тому працювати з коучем вважалося екстравагантним, десять років тому модним. Сьогодні коучинг - звичне явище як у сфері бізнесу, де він активно використовується у сфері управління людськими ресурсами (HRменеджмент), у роботі з бізнес-консультантами, аудиторами, фахівцями з підбору персоналу, так і в інших сферах людського життя: освіті, спорті, особистому житті тощо.

Сама етимологія слова «коуч» походить від назви невеличкого угорського містечка Коч, яке було розташоване в Європі напівдорозі від Відня до Будапешту. У цьому місті у XV столітті виготовляли вози, карети та екіпажі. Одна із найкращих карет, яка була створена майстрами цього міста, що була розрахована на чотири особи, отримала назву «кочи зекер», що в перекладі означало «карета з Коч». І вже в XVI та XVII ст. аналог даної карети стали виготовляти по всій Європі. У різних країнах її називали по-різному: у Австрії – «котче», у Франції – «коше», у Італії – «коччіо», у Англії – «коуч».

Внаслідок цього слово «коуч» стало означати засіб пересування, що доставляє людей із пункту А в пункт Б. Як колись слушно зауважив Роберт Ділтс: «Сутність коучингу полягає у тому, щоб запропонувати «засіб пересування», що дозволяє особі або групі осіб перейти з поточного стану в будь-який бажаний стан, використовуючи найкоротший шлях. В цій подорожі треба визначити основні наявні ресурси, а також, виявити та нейтралізувати можливі перешкоди» [67].

Питаннями коучингу займалися такі визначні дослідники та практики, як Дж. Вітмор (модель GROW), Т. Голві, М. Дауні. Груповий аспект коучингу активно досліджують С. Бріттон та К. Торнтон. У психологічному контексті цей метод спирається на теорію групової динаміки К. Левіна та принципи гуманістичної психології К. Роджерса.

Коучинг - багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних соціальноорганізаційних, психологічних, педагогічних і економічних проблем. Існуючі теоретичні здобутки у сфері використання коучингу свідчать про поліваріантність трактувань даної категорії. Дж. Вітмор, основоположник корпоративного бізнес-напряму коучингу, розглядає його як «...стиль менеджменту та управління організацією, який сприяє розкриттю потенціалу особистості для максимізації особистої продуктивності та ефективності». Автор виходить з того, що кожна людина володіє резервом нереалізованих можливостей, які зумовлені розбіжністю потенційно сформованих якостей працівників з потребами виробництва, що спричиняє необхідність їх виявлення та застосування. Е. Грант стверджує, що «коучинг є формою інтервенції на виробництві, направленою на підтримку або поліпшення здатності діяти, яка складається з комбінації різних способів подолання проблем і індивідуальних консультацій щодо широкого спектру професійних і особистих питань».

На думку М. Данилової, «коучинг - це заклик до фундаментальних перетворень у стилі управління персоналом та культурі менеджменту». Автор зауважує, що використання коучингу дає можливість побудувати організацію на абсолютно новій основі, коли успіх у бізнесі досягається не за допомогою людей, а разом із людьми. Тобто, коучинг - це модель взаємодії, завдяки якій керівник підвищує рівень як власної мотивації, так і відповідальності працівників.

А. Огнев пропонує трактувати коучинг як «...систему принципів та прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості і групи працівників, а також забезпечують максимальне розкриття та ефективне використання цього потенціалу. Це стиль управління персоналом, заснований на вивільненні людських можливостей для досягнення корпоративних цілей».

Діаметрально протилежних поглядів дотримується М. Дауні, який вважає коучинг засобом сприяння інтенсивності і якості роботи, а не навчання і розвитку працівників. На його думку, коучинг є поштовхом до створення відкритої організації, в якій підтримується система делегування повноважень. Дотримуючись функціонального підходу, В. Є. Максимов надає таке визначення: «бізнес-коучинг - це систематичне виявлення керівником сильних і слабких сторін співробітника з метою навчити його самостійно діагностувати і контролювати свою поведінку, виявляти й усувати не лише наявні, а й можливі у майбутньому недоліки при вирішенні нових завдань, вибирати оптимальні зразки поведінки». Дж. Смарт визначає коучинг як «...щоденну роботу менеджера зі своїм персоналом з метою навчання і підвищення кваліфікації».

С. Торп, згідно з якою коучинг вважається новою моделлю поведінки менеджера, яка повинна допомогти підлеглому виявити його внутрішні можливості, сприяти удосконаленню професійної майстерності, сформулювати

систему цінностей, надати потужний імпульс розвитку людини як гармонійної особистості, яка здатна стати одностороннім, партнером у роботі, що сприятиме ефективному виконанню посадових обов'язків та досягненню стратегічних цілей діяльності підприємства [6].

Масштабне опитування *Henley Business School та European Coaching & Mentoring Council (EMCC)*, проведене у 2017 р. для 45 європейських країн показало, що коучі та психологи працюють у 10 концептуальних підходах. Перерахуємо концептуальні підходи у порядку зменшення ступеня поширеності: поведінковий коучинг (модель GROW), орієнтований на рішення коучинг, НЛП коучинг, когнітивно-поведінковий коучинг, транзактно-аналітичний коучинг, коучинг з опорою на мотиваційне інтерв'ю, гештальт- та екзистенційний коучинг, психодинамічний та трансперсональний [75].

Табл.1.3.1.

Порівняльна характеристика основних психологічних підходів та напрямів у коучинговій практиці.

Поведінковий	Фокус на поведінці, зміна в діях та реакціях	Зручний, коли клієнт хоче зробити конкретні кроки
Когнітивно – поведінковий	Робота з думками, переконаннями, когниціями + поведінка	Частіше обирається для кар'єрних змін, блоків мислення та поведінки
NLP (нейролінгвістичне програмування)	Використовує метафори, мовні патерни, стратегії мислення	Іноді критикується за відсутність достатньої наукової бази
Орієнтований на рішення	Акцент не на пошук причини, а на пошук рішення	Швидкий, ефективний для ситуацій, де ресурси

		обмежені
Трансакцій аналіз	Аналіз «трансакцій» у міжособовій взаємодії, ролі «Батьки (один з бітьків) - Дорослий – Дитина»	Корисен для розуміння комунікацій, конфліктів та ролей
Гештальт	Фокус на тут-і-зараз, усвідомлення відчуттів, цілісність досвіду	Допомагає клієнтові усвідомити свої почуття та інтегрувати їх
Мотиваційне інтерв'ювання	Підтримка мотивацій, дозвіл амбівалентності	Частіше використовується у зміні поведінки, коли є опір
Психодинамічний	Робота з несвідомим, внутрішніми конфліктами, дитячими травмами	Глибокий підхід, потребує час та кваліфікацію
Трансперсональний	Включення духовних, трансцендентних елементів, вихід за межі Его	Використовується, коли клієнт цікавиться трансформацією свідомості
Екзистенційний	Робота зі змістом, свободою, відповідальністю,	Застосовується при кризах сенсу, при пошуку життєвого шляху

	екзистенційними дилемами	
--	-----------------------------	--

Автори звіту підкреслюють необхідність адаптації методик до культурного, мовного та національного середовища. Оскільки ефективність інструментів залежить від місцевих цінностей та менталітету, вони потребують гнучкого коригування. Окрім того, фахівці дедалі частіше відходять від суворих теоретичних рамок, віддаючи перевагу еклектичному підходу.

Ось основні види коучингу, які існують сьогодні:

1. За форматом взаємодії (кількістю учасників)

- Індивідуальний коучинг (one-on-one): класичний формат, де коуч працює віч-на-віч із клієнтом. Забезпечує максимальну конфіденційність та глибоке опрацювання особистих запитів.
- Груповий коучинг: робота з групою людей (зазвичай 4 - 10 осіб), які не обов'язково об'єднані спільною метою, але працюють над схожими завданнями. Головний ресурс тут - обмін досвідом та підтримка групи.
- Командний коучинг: робота з цілою командою (наприклад, відділом компанії), яка має спільну мету. Коуч допомагає налагодити взаємодію, розподілити ролі та підвищити ефективність усієї системи.

2. За напрямком запитів (ніші коучинги). Це найбільш розгалужена класифікація, оскільки коучинг адаптується під потреби конкретної сфери життя:

Бізнес-коучинг (Business Coaching)

Спрямований на розвиток компанії та професійну ефективність.

- Executive-коучинг: робота з власниками бізнесу та топ-менеджерами.
- Корпоративний коучинг: навчання співробітників у межах стратегії компанії.
- Кар'єрний коучинг: допомога у виборі професії, пошуку роботи або переході на нову посаду.

Лайф-коучинг (Life Coaching)

Робота з особистими аспектами життя людини.

- Коучинг стосунків: гармонізація сімейних або партнерських відносин.
- Wellness/Health-коучинг: робота зі здоровим способом життя, звичками, рівнем енергії.
- Фінансовий коучинг: побудова стратегії управління грошима та робота з мисленням щодо достатку.

Спеціалізовані ніші

- Спортивний коучинг: психологічна підготовка атлетів до змагань.
- Дитячо-батьківський коучинг: допомога батькам у вихованні та налагодженні контакту з дітьми.
- Академічний коучинг: підтримка студентів та викладачів у навчальному процесі.

3. За підходом та інструментарієм. Залежно від того, які психологічні теорії лежать у основі, виділяють:

- Трансформаційний коучинг: робота на рівні цінностей та переконань (зміна особистості).

- Трансакційний коучинг: робота на рівні конкретних дій та навичок (швидкі результати).
- Екзистенційний коучинг: пошук сенсів та життєвого призначення.
- Нейрокоучинг: базується на знаннях про роботу мозку (нейрофізіології).

Висновки до першого розділу

Аналіз наведеної класифікації професійних криз, дозволяє зробити низку важливих узагальнень. Перш за все, професійне становлення постає як динамічний та етапний процес, що складається з послідовних стадій - від професійної підготовки до завершення кар'єри - де кожен перехід супроводжується кризовим явищем. Важливо усвідомлювати, що ці кризи є нормативним та закономірним явищем, необхідними точками перелому, які стимулюють розвиток та перехід особистості на новий рівень професіоналізації, а не ознакою невдачі чи патології. Попри спільну природу, кожна з наведених криз - професійного вибору, експектацій, зростання, кар'єри, самоактуалізації, втрати діяльності та адекватності - має свою унікальну психологічну структуру, специфічний зміст, причини виникнення та форми прояву, зумовлені конкретною професійною ситуацією розвитку. При цьому можна простежити чітку динаміку рушійних чинників: якщо на ранніх етапах становлення (до 23 - 25 років) домінують об'єктивні фактори, такі як зміна провідної діяльності чи соціальної ситуації, то на пізніших етапах (після 30 років) зростає роль суб'єктивних чинників - трансформації «Я - концепції», перебудови професійної свідомості, зростання рівня домагань та потреби в самореалізації й пошуку сенсу. Будь-яка професійна криза містить у собі подвійний потенціал - як можливість для розвитку, так і

ризик стагнації. Конструктивне вирішення веде до професійного зростання, набуття нових навичок, зміни мотивації, успішної адаптації та самоактуалізації, тоді як деструктивне вирішення може спричинити професійну апатію, стагнацію, вихід з професії, соціальну ізоляцію та розвиток професійного вигорання. Крім того, крім вікових нормативних криз, професійне становлення може супроводжуватися ненормативними кризами, спричиненими непередбачуваними життєвими обставинами (звільнення, хвороба, війна, технологічні зміни), які є додатковими потужними факторами ризику професійного вигорання. Глибоке розуміння природи та закономірностей професійних криз підкреслює критичну важливість розробки та впровадження системи психологічної підтримки фахівців на всіх етапах кар'єри. Коучинг (зокрема, кар'єрний, екзистенційний, коучинг самоздійснення та підготовки до пенсії) може виступати ефективним інструментом фасилітації конструктивного подолання криз, профілактики професійного вигорання та сприяння самоактуалізації особистості.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОУЧИНГОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПОДОЛАННІ КРИЗ

2.1. Організація та етапи проведення дослідження

На відміну від фізики чи хімії, де об'єктом дослідження є матеріальні об'єкти, психологія вивчає психіку та поведінку людини - явища, які є суб'єктивними, динамічними та невидимими безпосередньо. Ми не можемо «побачити» думки, емоції чи мотивацію. Тому психологам потрібні специфічні, науково обґрунтовані методи, які дозволяють «опосередковано» вивчати ці явища. Методи дослідження (спостереження, експеримент, тестування, інтерв'ю) мають чіткі правила, процедури та стандарти, які мінімізують вплив суб'єктивності дослідника та забезпечують об'єктивність отриманих даних. Будь - яка психологічна теорія (наприклад, теорія особистості, емоцій, навчання) базується на гіпотезах, які потребують експериментальної перевірки. Методи дослідження є інструментом для підтвердження або спростування цих гіпотез, що дозволяє розвивати та вдосконалювати психологічні знання. Психологи-практики (консультанти, терапевти, коучі) використовують результати досліджень для розробки ефективних методів діагностики, консультування, терапії та навчання. Без наукового підґрунтя практична психологія була б набором інтуїтивних порад.

Процес психологічного дослідження традиційно структурується на три ключові етапи: підготовчий, основний та заключний. Більш детальний розгляд дозволяє виокремити конкретні етапи та процедури в межах кожного з них:

I. Підготовчий етап: Включає формулювання наукової проблеми, розробку дослідницької гіпотези та ретельне планування всього ходу дослідження.

II. Основний етап: Присвячений безпосередньому збору емпіричних даних згідно з розробленим планом.

III. Заключний етап: Охоплює процедури статистичної обробки отриманих даних, якісну та кількісну інтерпретацію результатів, формулювання обґрунтованих висновків та інтеграцію отриманих нових знань у чинну теоретичну систему.

Визначення та обґрунтування проблеми дослідження. Виходячи з етимології терміна «проблема» (від грец. *Problema* - задача, завдання), слід підкреслити, що постановка проблеми передбачає виокремлення критично важливого теоретичного або прикладного питання, яке є центральним для даного дослідження та потребує всебічного наукового аналізу та вирішення. Ключова проблема цього дослідження є кризи професійного зростання. Як зазначалось раніше, сьогодення характеризується високим градусом криз зовнішніх, які накладаються на внутрішні кризи еволюції людини. Наразі психологи повинні розробити чіткі орієнтири в вияві початкових ознак майбутніх криз та наперед сформулювати план дій щодо профілактики криз на кожній стадії еволюції професійних змін людини, починаючи з вибору професії та завершуючи виходом людини на пенсійний вік. Незважаючи на зростаючу популярність коучингу як інструменту особистісного та професійного розвитку, а також нагальну потребу суспільства в ефективних методах підтримки фахівців в умовах сучасної нестабільності, наукова література демонструє суттєвий дефіцит емпіричних даних щодо його ефективності саме у сфері профілактики професійних криз.

1. Брак лонгітюдних досліджень профілактичного ефекту.

Більшість існуючих досліджень коучингу фокусуються на його короткострокових результатах, таких як підвищення продуктивності, розвиток конкретних навичок або покращення емоційного стану безпосередньо після завершення серії сесій. Однак, профілактика професійної кризи передбачає довгостроковий вплив, спрямований на формування життєстійкості та адаптаційних ресурсів фахівця, які дозволять йому успішно долати майбутні виклики. Наразі критично бракує лонгітюдних досліджень, які б відстежували стан клієнтів протягом тривалого часу (від кількох місяців до кількох років) після коучингу, щоб об'єктивно оцінити його превентивний потенціал.

2. Недостатня диференціація профілактичного впливу за стадіями професійної еволюції.

Як зазначалося раніше, професійні кризи мають специфічні маркери та причини на кожній стадії професійного шляху особистості (від вибору професії до виходу на пенсію). Існуючі дослідження часто розглядають коучинг як універсальну технологію, не враховуючи необхідність адаптації його методів та інструментів до специфіки конкретної вікової чи кар'єрної кризи. Відсутні науково обґрунтовані рекомендації щодо того, які саме моделі та техніки коучингу є найбільш ефективними для профілактики кризи професійного вибору у молоді, кризи середини кар'єри у зрілих фахівців або кризи виходу на пенсію у старшому віці.

3. Брак досліджень взаємодії коучингу з іншими факторами профілактики.

Превентивний ефект коучингу не реалізується у вакуумі. Він залежить від комплексу факторів, таких як особистісні особливості фахівця, організаційна культура, рівень соціальної підтримки, наявність зовнішніх криз. У науковій літературі недостатньо розкрито питання про те, як коучинг взаємодіє з цими факторами, чи може він посилювати дію інших

профілактичних заходів (наприклад, тренінгів, програм психологічної підтримки) та які організаційні умови є найбільш сприятливими для реалізації його превентивного потенціалу.

4. Недостатня розробленість критеріїв та методів оцінки профілактичної ефективності.

Оцінка ефективності профілактики є складним завданням, оскільки вона передбачає вимірювання того, що не відбулося (тобто відсутності кризи або її деструктивного перебігу). Наразі бракує чітких, стандартизованих критеріїв та валідних психодіагностичних інструментів, спеціально розроблених для оцінки превентивного ефекту коучингу. Часто використовуються непрямі показники (рівень задоволеності роботою, самоефективність, рівень стресу), які не завжди безпосередньо відображають зниження ризику виникнення професійної кризи.

5. Недостатня увага до профілактики вигорання як етапу запобігання кризі.

Хоча вигорання та професійна криза є взаємопов'язаними явищами, у наукових дослідженнях коучинг часто розглядається або як інструмент подолання вигорання, або як метод особистісного зростання. Критично мало уваги приділяється вивченню коучингу як технології, яка, впливаючи на психологічні механізми (мислення, емоції, цінності), дозволяє запобігти вигоранню на ранніх стадіях, тим самим профілактуючи виникнення глибшої професійної кризи.

Виходячи з актуальності проблеми, аналізу наукової літератури та методологічних засад дослідження, було висунуто низку гіпотез, які підлягають експериментальній перевірці. А саме:

- Гіпотеза про диференційований вплив коучингових інструментів: ефективність застосування конкретних коучингових моделей та технік

варіюється залежно від специфіки переживаної професійної кризи та стадії професійного розвитку фахівця. Зокрема, Піраміда Ділтса є найбільш ефективною для подолання криз сенсу та переосмислення професійної ідентичності, тоді як модель GROW демонструє вищу ефективність при вирішенні криз, пов'язаних з плануванням кар'єри та досягненням професійних цілей.

- Гіпотеза про роль емоційного інтелекту як модератора коучингового впливу: рівень емоційного інтелекту фахівців позитивно корелює з їхньою сприйнятливістю до коучингових впливів. Фахівці з вищим рівнем емоційного інтелекту швидше досягають позитивних змін у подоланні професійних криз та вигорання, демонструючи вищу здатність до самоусвідомлення та саморегуляції в процесі коучингу.

- Гіпотеза про профілактичний потенціал коучингу: регулярне використання інструментів самокоучингу (рефлексії, сильних запитань, шкалювання) підвищує професійну стійкість фахівців та знижує ризик виникнення глибоких професійних криз у майбутньому, виступаючи ефективним засобом їхньої профілактики на ранніх стадіях.

- Гіпотеза про довгостроковий ефект коучинг-інтервенції: позитивні зміни у рівні професійного вигорання та життєстійкості, досягнуті фахівцями в процесі коучингу, мають довгостроковий характер і зберігаються протягом після завершення програми, за умови підтримки навичок самокоучингу.

Збір емпіричних даних у даному дослідженні здійснювався з метою вивчення взаємозв'язку між рівнем професійного вигорання, переживанням професійних криз та використанням коучингових технологій у фахівців. Процедура збору даних проходила у кілька етапів та базувалася на використанні спеціально розробленого комплексного опитувальника. Етапи збору даних:

1. Розробка інструментарію: на основі теоретичного аналізу проблеми професійних криз, вигорання та коучингу було розроблено комплексний опитувальник. Опитувальник складався з трьох основних блоків:

Блок 1: Соціально-демографічні та професійні характеристики. Цей блок містив питання щодо віку, статі, галузі діяльності, стажу роботи, посади, формату роботи (офіс, віддалено, гібридно), кількості підлеглих та інших факторів, що можуть впливати на професійний стан.

Блок 2: Діагностика професійного стану. Цей блок включав стандартизовані психодіагностичні методики та авторські шкали для оцінки:

- рівня емоційного вигорання (за методикою В.В. Бойка або К. Маслач);
- суб'єктивного відчуття професійної енергії (за 10-бальною шкалою);
- стадії професійного стану (стабільність, стагнація, критична фаза, пошук);
- втрати інтересу до професійної діяльності (за 5-бальною шкалою);
- частоти переживання стану «глухого кута» у кар'єрі.

Блок 3: Використання коучингових технологій. Цей блок містив питання про знайомство учасників з поняттям «коучинг», наявність досвіду навчання або участі у коучинг-сесіях (як клієнт). Також учасникам пропонувалося відмітити конкретні інструменти коучингу, які вони використовують у своїй професійній діяльності (модель GROW, Колесо балансу, сильні запитання, шкалювання, SMART-планування, Піраміда логічних рівнів тощо). Були наведені питання щодо вияву психологічної стійкості (резілієнтності) особистості (Шкали психологічної стійкості

Коннора-Девідсона). Окремі питання стосувалися суб'єктивної оцінки ефективності коучингу для профілактики професійних криз та перешкод, що заважають його частішому використанню.

Визначення вибірки: до участі в дослідженні запрошувалися фахівці різних професій (ІТ, освіта, медицина, менеджмент тощо), які мають офісну або «knowledge work» роботу. Вибірка формувалася за принципом добровільності та доступності. Учасники повинні були мати досвід роботи на поточній або останній посаді (від <1 року до 20+ років).

Поширення опитувальника: опитувальник було реалізовано у форматі онлайн-анкети Google Forms. Посилання на анкету поширювалося через соціальні мережі (LinkedIn, Facebook), професійні спільноти, тематичні групи та за допомогою методу «снігової кулі» (залучення учасників, які, в свою чергу, поширювали анкету серед своїх колег). Учасникам надавалася інструкція щодо заповнення анкети та гарантувалася конфіденційність їхніх відповідей.

Інформована згода та етичні аспекти: На початку анкети учасникам надавалася інформація про мету дослідження, його анонімність та добровільність участі. Початок заповнення анкети вважався наданням інформованої згоди на участь у дослідженні. Було забезпечено дотримання етичних стандартів психологічного дослідження (конфіденційність, повага до особистості, безоцінкове ставлення).

Збір та моніторинг даних тривав протягом двох місяців. Проводився регулярний моніторинг кількості та якості отриманих відповідей. Після завершення збору даних було проведено перевірку повноти та коректності заповнення анкет. Неповні або некоректні анкети було вилучено з подальшого аналізу.

2.2. Методи та психодіагностичні методики, використані в роботі

Будь-яка сфера людської діяльності, чи то наукові дослідження, чи то практична реалізація, перебуває під впливом комплексу різноманітних факторів. Результативність цього процесу безпосередньо залежить від обраного способу його здійснення, а також від конкретних прийомів та засобів, які використовуються на шляху до досягнення мети. Сукупність цих питань і становить проблематику методу. Метод (грец. - спосіб пізнання) - в найширшому сенсі слова «шлях до чого-небудь», спосіб діяльності суб'єкта в будь-якій її формі. Ф. Бекон порівнював метод зі світильником, що освітлює мандрівникові дорогу в темноті, і вважав, що не можна розраховувати на успіх у вивченні якого-небудь питання, йдучи помилковим шляхом.[7]. Фундаментальна функція методу полягає у забезпеченні внутрішньої організації та регулювання процесу пізнання або практичного перетворення конкретного об'єкта. У зв'язку з цим, метод, незалежно від його конкретної форми, постає як упорядкована сукупність певних правил, прийомів, способів, норм пізнання та дії суб'єкта.

Методика - форма реалізації методу, сукупність прийомів та операцій (їх послідовність та взаємозв'язок), процедура або набір процедур для досягнення певних цілей.

Методи, шляхи та засоби, що забезпечують отримання об'єктивних наукових фактів, є засадничими для будь-якої науки, але для психології, з огляду на специфіку її предмета, вони мають виняткове значення. Практична цінність психологічних досліджень реалізується у сприянні процесам самопізнання особистості та формуванні її здатності до ефективного самоуправління. Основними принципами психологічного дослідження є наступні:

- принцип детермінізму (причинної зумовленості): психічні явища причинно зумовлені (внутрішніми чи зовнішніми факторами).
- принцип розвитку: психічне явище слід вивчати в безперервному розвитку;
- принцип системності: досліджуючи те чи інше проявлення психіки людини, слід враховувати його взаємозв'язок з іншими проявленнями;
- принцип об'єктивності: знання, що отримується в дослідженні, достовірним, науковим та незалежним від суб'єктивної думки дослідника.

Для досягнення поставленої мети - теоретичного обґрунтування та експериментальної перевірки ефективності коучингу як технології психологічної підтримки для подолання професійних криз та профілактики вигорання фахівців - у роботі було використано комплексну систему наукових методів.

I. Теоретичні методи (для підготовчого етапу та теоретичного розділу). Ці методи використовуються для аналізу наукової літератури, обґрунтування проблеми та висунення гіпотез:

а) Аналіз та синтез: вивчення та узагальнення існуючих підходів до визначення професійних криз, вигорання та коучингу в психологічній літературі. Поєднання окремих елементів різних теорій (наприклад, теорії еволюції людини, теорії стресостійкості, теорії емоційного інтелекту) для створення цілісної теоретичної моделі дослідження.

б) Класифікація та систематизація: упорядкування наукових знань про види професійних криз, стадії професійного вигорання, інструменти та

моделі коучингу (моделі GROW, GROWL, Піраміда Ділтса). Систематизація маркерів криз на кожній стадії професійної еволюції.

II. Емпіричні методи (для основного та заключного етапів) - ці методи використовуються для збору даних, діагностики та перевірки ефективності коучингу:

1. Методи збору даних (діагностичні методики):

- Констатувальний етап (діагностика, опитувальники та тести): використані науково - обґрунтовані методики для виявлення ознак криз та рівня вигорання у вибірці фахівців.

Метод тестів застосовується здебільшого з метою: по-перше, диференціації та порівняння за певними якостями фахівців, які працюють приблизно за однакових умов; по-друге, профвідбору, особливо досить відповідальних професій. Тест (від англ. Test - випробування) - короткочасне стандартне завдання, використання якого може служити виявленню: - рівня розвитку певних психічних функцій (спостережливості, пам'яті, мислення, уяви, уваги тощо; - наявності чи відсутності певних знань, умінь, навичок, психічних якостей, вихованості тощо; - ступеня придатності чи готовності підростаючого індивіда чи дорослої людини до певної професії; - психічних захворювань; - інтересів, думок, здібностей людини. *Метод запитань* базується на цілеспрямованому одержанні інформації шляхом усного чи письмового опитування. Анкета (фр. enquete - список запитань) методологічний засіб для отримання первинної соціологічної і соціальнопсихологічної інформації на основі вербальної комунікації. Анкета є набором запитань, кожне з яких логічно пов'язане з центральним завданням дослідження.

Для емпіричного дослідження стану професійного розвитку та виявлення ознак кризових явищ у респондентів було використано опитувальник професійного вигорання К. Масlach (MBI) в адаптації Н. П. Терехової. Даний інструментарій дозволяє кількісно виміряти рівень деструктивних змін у професійній діяльності за трьома основними шкалами:

- Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion): відображає відчуття емоційної спустошеності та втоми, викликане професійною діяльністю. У контексті дослідження високі показники за цією шкалою свідчать про критичну потребу у впровадженні ресурсних коучингових технологій для відновлення психологічного балансу.
- Деперсоналізація (Depersonalization): характеризується тенденцією до розвитку негативного, цинічного ставлення до колег, клієнтів або самого процесу праці. Коучинг у даному випадку виступає як засіб розвитку емоційного інтелекту та емпатії для профілактики міжособистісних конфліктів.
- Редукція особистих досягнень (Personal Accomplishment): проявляється у схильності негативно оцінювати власну компетентність та результативність. Саме цей показник є ключовим для дослідження, оскільки коучингові технології (такі як SMART-планування, робота з цінностями, побудова ІПР) безпосередньо спрямовані на підвищення самооцінки та усвідомлення професійної значущості.

Методика є найбільш валідною для дослідження фахівців «соціономічних» професій та представників бізнес-середовища:

- а) Специфікація шкал: методика дозволяє виокремити рівень «цинізму» (деперсоналізації) не лише як ставлення до людей, а й як загальну втрату професійної мотивації, що є ключовим маркером професійної кризи.

b) Інтегральний показник: методика дає змогу вирахувати загальний індекс вигорання, що полегшує статистичну обробку даних при порівнянні ефективності коучингу як превентивного заходу.

Моделі коучингу: GROW (ціль, реальність, варіанти, план дій), GROWL (додавання «усвідомленості» та «навчання»), піраміда Ділтса (рівні особистості: оточення, поведінка, здібності, цінності, ідентичність, місія).

III. Методи математичної статистики (для заключного етапу).

Ці методи були використані для об'єктивної обробки та інтерпретації отриманих даних, що забезпечує наукову обґрунтованість дипломної роботи.

Висновки до другого розділу

У другому розділі роботи було детально висвітлено організаційні засади та методичне забезпечення емпіричного дослідження коучингового потенціалу в подоланні професійних криз та профілактиці вигорання у фахівців.

Аналіз організації дослідження дозволив структурувати діагностичний процес у кілька логічних етапів: підготовчий (теоретичний аналіз та розробка інструментарію), основний (збір емпіричних даних шляхом онлайн-анкетування) та заключний (статистична обробка та інтерпретація результатів). Описана процедура збору даних забезпечила дотримання ключових етичних стандартів психологічного дослідження, зокрема принципів добровільності участі, конфіденційності та інформованої згоди, що є фундаментом для отримання достовірних результатів.

Обґрунтування вибору методів та психодіагностичних методик продемонструвало комплексний підхід до вивчення заявленої проблеми. Для діагностики професійного стану та рівня вигорання було обрано стандартизовані методики (наприклад, Опитувальник вигорання Масlach), доповнені авторськими шкалами для оцінки професійної енергії та стадії кризи. Окремий акцент було зроблено на вивченні досвіду використання коучингових інструментів (таких як модель GROW, Колесо балансу, сильні запитання), що дозволило зафіксувати суб'єктивне сприйняття їхньої ефективності учасниками. Використання Шкали психологічної стійкості (життєстійкість) забезпечило можливість вивчення внутрішніх ресурсів фахівців у контексті подолання криз.

Треба приділити увагу, що в умовах сучасного динамічного світу традиційні методи тестування стають надмірно обтяжливими, що диктує потребу в докорінній трансформації діагностичного інструментарію. Працюючи над цим дослідженням, було поставлено за мету змінити сам досвід проходження опитування: зробити його таким, що викликає щирий інтерес, не створює втоми та стабільно утримує увагу. Для мінімізації когнітивних спотворень та нівелювання ефекту «втоми від тестів» було впроваджено візуально-адаптовані динамічні шкали. Використання емоційних маркерів (емодзі) дозволило спростити процес сприйняття запитань, знизити ментальне навантаження та забезпечити високу точність відповідей завдяки інтуїтивному розумінню оціночної системи. Окрім візуальної стимуляції, було застосовано механіку позитивного підкріплення - невеликий подарунок у фіналі тесту, що перетворило звичайне анкетування на інтерактивний процес із відчутним завершенням. Такий комплексний підхід дозволяє отримати більш валідні дані, оскільки респондент залишається емоційно включеним до останнього запитання.

Таким чином, розроблена програма дослідження, що поєднує соціальнодемографічний аналіз, психодіагностику емоційного стану та вивчення досвіду коучингу, є методологічно обґрунтованою та адекватною поставленій меті. Вона дозволяє отримати комплексну базу даних для подальшого статистичного аналізу та перевірки висунутих гіпотез щодо превентивного потенціалу коучингу у сфері професійних криз та вигорання, що буде реалізовано у наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ 3.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

3.1. Аналіз результатів діагностики кризових станів у професійній діяльності

У межах емпіричного дослідження було проведено опитування 30 респондентів з використанням авторського опитувальника, спрямованого на виявлення рівня професійного стану, ознак кризових переживань, рівня усвідомленості фахівця, а також обізнаності щодо коучингових технологій. Аналіз виконано на основі узагальнення відповідей, поданих у графічній формі в матеріалах опитування.

Аналіз соціально-демографічних характеристик вибірки показав, що найбільш представленою є вікова група 35–45 років. За статтю переважають жінки, які становлять 80 % вибірки, тоді як чоловіки - 20 %.

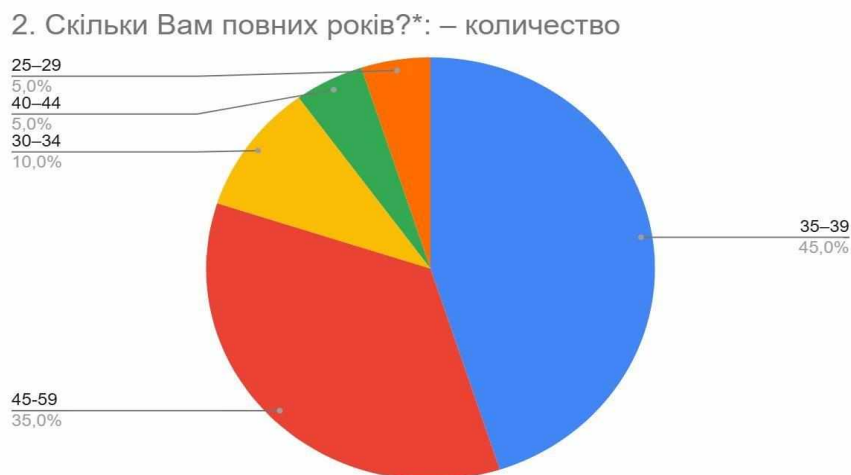


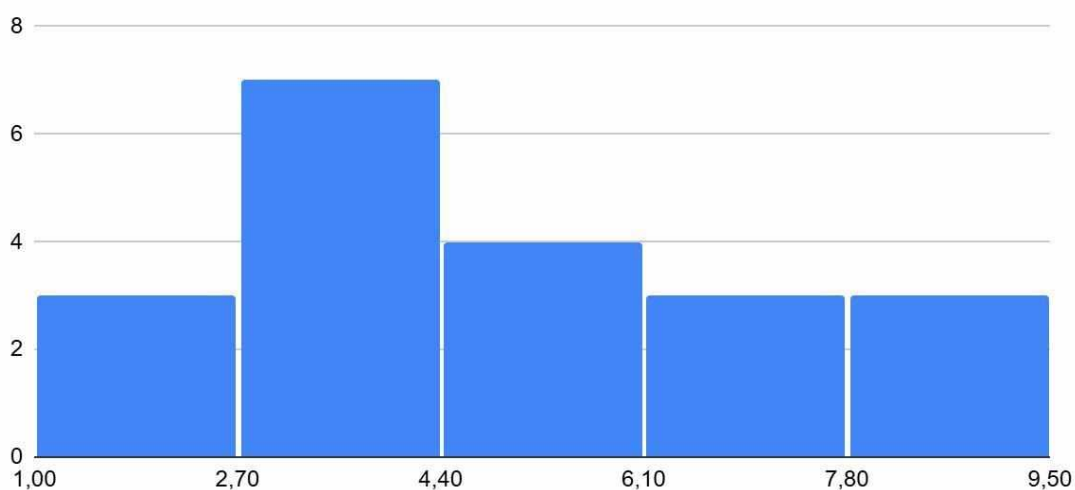
Рис 3.1.1. Віковий розподіл респондентів

Щодо освітнього рівня, більшість опитаних мають ступінь магістра, що свідчить про достатньо високий рівень академічної та професійної підготовки учасників дослідження. Однак, це не є гарантією захисту від вигорання.

За професійним статусом серед респондентів переважають самозайняті особи та фахівці, які працюють у форматі повної або часткової зайнятості. Значна частина учасників займає позиції спеціалістів, а професійний стаж більшості становить від 3 до 10 і більше років. Це дає підстави вважати вибірку такою, що репрезентує осіб із реальним досвідом професійної діяльності, які здатні усвідомлено оцінити власний професійний стан.

Оцінка професійного стану та ознак кризи. Діагностика професійного стану виявила тривожні тенденції, що підтверджують актуальність профілактичних заходів. Аналіз показників професійного ресурсу засвідчив, що рівень професійної енергії у більшості респондентів перебуває в межах середніх значень.

2. Як ви оцінюєте свій поточний рівень професійної енергії (ресурсу)? (Шкала від 1 до 10, де 1 — «повне виснаження...»



2. Як ви оцінюєте свій поточний рівень професійної енергії (ресурсу)? (Шкала від 1 до 10, де...

Рис.3.1.2. Розподіл рівнів професійної енергії

Водночас наявність низьких і помірно низьких оцінок свідчить про часткове виснаження ресурсів, накопичення втоми та зниження емоційної включеності в роботу: рівень професійної енергії більшості респондентів коливається в межах 3-7 балів за 10-бальною шкалою. Такі результати є важливим індикатором ризику виникнення професійного вигорання.

Показовим є також розподіл відповідей щодо актуального професійного стану: лише 15% опитаних відчують професійну стабільність. Натомість 50% респондентів перебувають у стадії стагнації, а 25% - у стані активного пошуку кар'єрних змін. Лише незначна частина учасників дослідження охарактеризувала свій професійний стан як стабільний. Отже, переважна більшість респондентів демонструє наявність кризових або передкризових тенденцій.

Результати також показали, що значна частина респондентів періодично або часто відчуває стан «глухого кута» у професійній діяльності : 90% респондентів стикаються з кризовими переживаннями (60% - епізодично, 30% - часто). Рис 3.1.3.

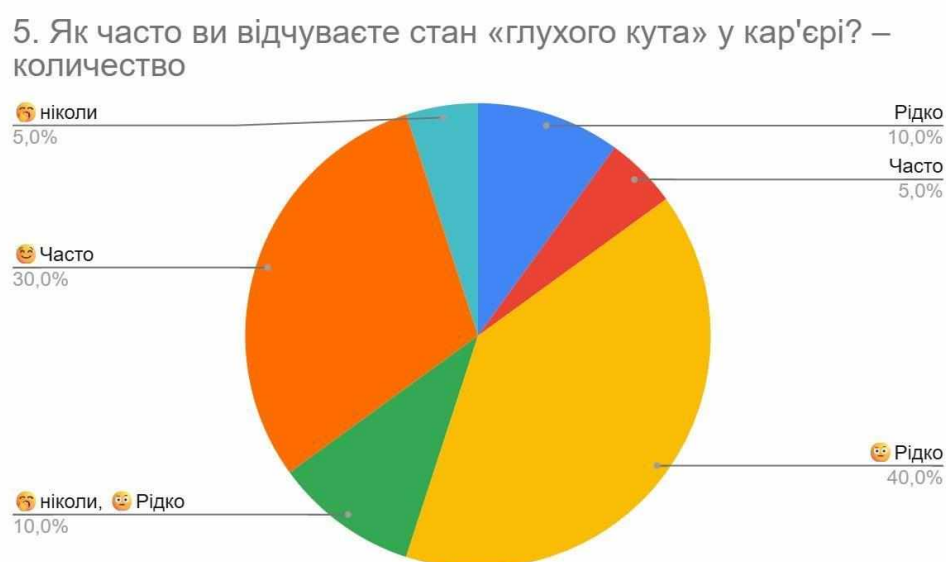


Рис 3.1.3. Суб'єктивне сприйняття професійної стадії

Така відповідь відображає переживання безперспективності, втрати сенсу, професійної невизначеності та труднощів із вибором подальшої траєкторії розвитку. Саме такі симптоми традиційно розглядаються у психології праці як маркери професійної кризи. Додатковим підтвердженням цього є показники втрати інтересу до діяльності: у більшості випадків вони зосереджені в середньому діапазоні, що свідчить не про тотальне відчуження від професії, а про поступове зниження мотивації, виснаження та послаблення залученості. Це може бути ранньою стадією вигорання, яка ще піддається профілактиці та корекції.

Аналіз методів, якими респонденти намагаються подолати перевантаження, виявив переважно *реактивний підхід*. Близько 80% учасників при виникненні проблем концентруються на операційних завданнях («що забирає найбільше часу»). Така стратегія може свідчити про недостатній рівень навичок пріоритезації, самоорганізації та управління ресурсами, вказує на дефіцит системного стратегічного планування. Водночас частина відповідей демонструє наявність розвинених комунікативних умінь - уміння давати зворотний зв'язок, проводити зустрічі, координувати робочі процеси.

Оцінка коучингового потенціалу:

- Рівень обізнаності: виявлено суперечність - 80% респондентів знайомі з коучингом лише поверхнево, а 70% ніколи не проходили через коучингову взаємодію.
- Використання інструментів: найпопулярнішими є техніки рефлексії (45%) та SMART-планування (30%). Проте їх застосування має фрагментарний характер, що знижує загальну стійкість до стресу.

Окремий блок запитань був присвячений коучинговим технологіям. Результати свідчать, що переважна більшість респондентів має лише

поверхневе уявлення про коучинг, а значна частина взагалі не проходила коучингових сесій або спеціалізованого навчання. Рис 3.1.4.

3. Чи знайомі ви з поняттям «коучинг» та його інструментами? – кількість

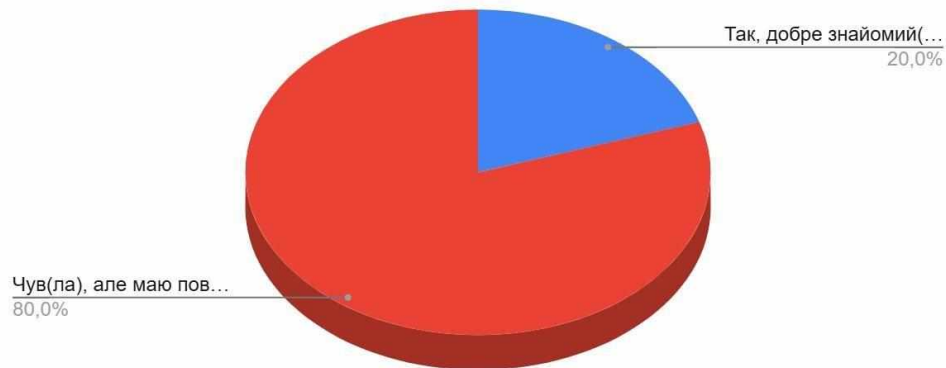


Рис 3.1.4. Обізнаність з інструментами коучингу

При цьому окремі інструменти, зокрема SMARTцїлі, техніки рефлексії та колесо балансу, використовуються епізодично, без системного впровадження у професійну практику. Попри низький рівень практичного володіння інструментами, респонденти демонструють високу готовність до їх впровадження. 75% оцінюють потенційну ефективність коучингу у 3-4 бали.

Ключові бар'єри, що заважають профілактиці кризи через коучинг:

- Брак знань (55%): респонденти відчують потребу в методичній підготовці.
- Брак часу (20%): суб'єктивне відчуття дефіциту часу через низький рівень навичок самоорганізації.

Суб'єктивна оцінка ефективності коучингових технологій переважно зосереджується на середньому та вище середнього рівнях. Це дає підстави стверджувати, що респонденти бачать у коучингу потенційно корисний

інструмент підтримки професійного розвитку, але не мають достатнього досвіду для повноцінного використання його можливостей.

Серед основних бар'єрів упровадження коучингових технологій респонденти назвали недостатню кількість знань, брак часу та відсутність системної підтримки. Отже, проблема полягає не лише в індивідуальній мотивації, а й у недостатній поширеності коучингової культури та методичної бази.

Таким чином, результати діагностики дають підстави стверджувати, що серед опитаних фахівців поширені ознаки професійної стагнації, емоційного виснаження та ризику вигорання. Основним деструктивним чинником є *відсутність системних навичок самокоучингу* на тлі високих вимог до професійної діяльності. Високий відсоток респондентів, що володіють лише фрагментарними техніками рефлексії, підтверджує необхідність розробки цілісної програми коучингового супроводу як засобу профілактики професійних криз.

3.2. Взаємозв'язок між рівнем усвідомленості фахівця та ризиком виникнення професійної кризи

У сучасній психологічній праці професійна криза розглядається не лише як зовнішня подія (звільнення, зміна ринку), а як внутрішній стан неузгодженості між особистісними сенсами та робочою реальністю. Ключовим модератором, що визначає, чи перетвориться напруження на деструктивну кризу, є рівень усвідомленості фахівця. Усвідомленість у професійному контексті визначається як здатність фахівця до об'єктивного спостереження за своїми внутрішніми станами, ментальними установками та автоматичними реакціями в режимі реального часу. Низький рівень

усвідомленості корелює з так званим «автоматичним пілотуванням»: фахівець діє за звичними шаблонами, не помічаючи, що вони застаріли або виснажують його.

На основі результатів опитування було здійснено теоретико-аналітичне узагальнення взаємозв'язку між рівнем усвідомленості фахівця та ризиком виникнення професійної кризи. У даному дослідженні рівень усвідомленості розглядається як комплексна характеристика особистості, що включає здатність до рефлексії, усвідомлення власного емоційного стану, розуміння професійних потреб і ресурсів, уміння аналізувати труднощі та приймати відповідальні рішення щодо власного розвитку.

Отримані результати дають можливість простежити чітку тенденцію: респонденти, які краще усвідомлюють власний професійний стан, частіше користуються інструментами самостереження, рефлексії, постановки цілей та планування. Вони виявляють більшу здатність помічати ранні ознаки перевантаження, вчасно коригувати навантаження та шукати конструктивні шляхи подолання труднощів.

Натомість у респондентів із нижчим рівнем усвідомленості частіше спостерігаються симптоми емоційного виснаження, почуття безперспективності, труднощі з визначенням професійних цілей і пріоритетів, а також переживання стану «глухого кута». Такі фахівці рідше застосовують техніки саморегуляції та значно менш системно користуються коучинговими інструментами.

Ланцюг виникнення кризи за умови низької усвідомленості:

1. Накопичення неусвідомленого стресу: ігнорування сигналів тіла та емоцій.
2. Когнітивне звуження: втрата здатності бачити альтернативні варіанти розвитку (ефект «глухого кута», який виявило наше дослідження у 90% респондентів).

3. Емоційний вибух або апатія: перехід кризи в гостру фазу, що супроводжується професійною дезорієнтацією.

Згідно з останніми дослідженнями, опублікованими у *Frontiers in Psychology* (2023), високий рівень усвідомленості активує префронтальну кору головного мозку, що відповідає за виконавчі функції та емоційну регуляцію. Це дозволяє фахівцю:

- 1) вчасно ідентифікувати перші ознаки втоми (до стадії соматизації);
- 2) дистанціюватися від стресового фактора («я відчуваю гнів», а не «я є гнів»).

Дослідження *PubMed* (2024) щодо превентивних стратегій вигорання доводять, що фахівці з розвиненою рефлексією мають на 40% нижчий ризик хронічної професійної кризи. Це пояснюється через концепцію «метасвідомості»:

- проактивність замість реактивності: усвідомлений фахівець помічає стагнацію на ранньому етапі й використовує коучингові інструменти (наприклад, модель GROW) для перепроєктування своєї діяльності ще до моменту повного знецінення досвіду.
- Управління сенсом: за даними *Journal of Vocational Behavior* (2022), усвідомленість допомагає підтримувати зв'язок між щоденними завданнями та глобальними цілями життя, що є критичним для зрілих фахівців (35–45 років).

Коучинг є технологією, яка штучно підвищує рівень усвідомленості через систему «сильних запитань». Як зазначається у роботах *Henley Business School* (2017) та сучасних звітах *EMCC*, коучинг трансформує неусвідомлену некомпетентність у свідому зміну поведінки.

У звіті «The State of Play in European Coaching & Mentoring» зазначено, що коучинг і менторинг пов'язані з розвитком самосвідомості, професійного навчання та якості управлінської практики [65]. Дослідження BMJ Open 2021 року показало, що коучингова інтервенція у медичних працівників асоціювалася зі зменшенням симптомів вигорання та зміцненням особистісних ресурсів [76]. У Frontiers in Psychology (2023) повідомляється, що executive coaching сприяв зниженню симптомів вигорання та підвищенню vigor у лідерів. Програма Burn-Not-Out, описана у Behavioral Sciences (2024), продемонструвала перспективність mindful coaching для зниження вигорання та супутнього дистресу у соціальних працівників. Дані пілотного дослідження цифрового коучингу серед медичних працівників, опублікованого у 2025 році, також свідчать про потенціал дистанційних коучингових форматів для зменшення вигорання і підвищення благополуччя [72].

Таким чином, підвищення рівня усвідомленості доцільно розглядати як один із центральних механізмів профілактики професійної кризи. Саме коучингові технології можуть забезпечити умови для розвитку цієї усвідомленості, оскільки вони активізують рефлексію, відповідальність, постановку цілей, пошук ресурсів та побудову індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

3.3. Програма профілактики криз та рекомендації щодо впровадження коучингових технологій для профілактики вигорання

На основі результатів теоретичного аналізу, емпіричного дослідження та враховуючи доведену ефективність коучингових інтервенцій у

дослідженнях BMJ Open (2021) та MDPI (2024), ми пропонуємо комплексну програму профілактики професійних криз із використанням коучингових технологій [69], [66]. Її метою є підвищення рівня усвідомленості фахівців, розвиток навичок саморегуляції, підтримка професійної стійкості та зниження ризику емоційного вигорання. Основними завданнями програми є: розвиток навичок рефлексії та самоспостереження; формування вмінь усвідомлено визначати професійні цілі; розвиток навичок управління ресурсами, емоціями та навантаженням; формування більш гнучких моделей мислення й поведінки; посилення внутрішньої мотивації та суб'єктної позиції фахівця.



Рис 3.3.1. Дерево завдань програми профілактики професійних криз

Програма може бути реалізована у форматі 6 - 8 тижнів індивідуальної або групової роботи. Доцільно проводити одну коучингову сесію на тиждень

тривалістю 60 - 90 хвилин із міжсесійними практичними завданнями. Такий підхід забезпечує не лише осмислення досвіду, а й поступове закріплення нових моделей професійної поведінки.

Перший модуль програми передбачає усвідомлення поточного професійного стану. На цьому етапі використовуються техніки самооцінки, колесо балансу, шкалювання рівня енергії, аналіз професійного навантаження та емоційного стану. Основна мета модуля - допомогти фахівцю побачити реальний стан справ, виявити джерела напруги та визначити зони ризику.

Другий модуль спрямований на роботу з професійними цілями й сенсами. Тут доцільно використовувати SMART-підхід, техніки уточнення цілей, роботу з мотивацією, виявлення внутрішніх і зовнішніх мотиваторів, а також формування бажаного образу професійного майбутнього. Це дозволяє зменшити відчуття хаотичності та повернути людині відчуття наряду розвитку.

Третій модуль присвячений управлінню ресурсами та профілактиці вигорання. У межах цього блоку застосовуються техніки відновлення енергії, аналіз ресурсних і виснажливих чинників, формування індивідуального плану відновлення, а також практики емоційної саморегуляції. Важливо, щоб учасник навчився не лише виявляти перевантаження, а й системно запобігати його накопиченню.

Четвертий модуль пов'язаний із подоланням внутрішніх бар'єрів і обмежувальних переконань. У роботі можна використовувати коучингові запитання, техніки переосмислення, елементи когнітивного аналізу, вправи на виявлення страхів і внутрішніх заборон. Цей етап сприяє розвитку психологічної гнучкості та більш конструктивного ставлення до професійних труднощів.

П'ятий модуль орієнтований на формування нових стратегій дії. Він включає опрацювання тайм-менеджменту, навичок пріоритезації, екологічного планування, побудови системи підтримки, а також визначення

конкретних кроків щодо запобігання повторному входженню у кризовий стан. Таб. 3.3.1.

Таблиця 3.3.1.

Програмно - технологічна структура коучингової профілактики.

Назва модуля	Основний зміст та інструментарій	Коучингові технології та інструменти	Зміст та очікуваний результат
Модуль 1. Усвідомлення професійного стану	Техніки самооцінки, аналіз робочого навантаження та емоційного фону.	Колесо професійного балансу, шкалювання енергії (1–10), техніка «Аудит стану».	Об'єктивізація реального стану справ, виявлення прихованих джерел напруги та визначення зон ризику.
Модуль 2. Робота з цілями та сенсами	SMART-підхід, Робота з внутрішньою мотивацією, уточнення професійних векторів.	Декартові координати, візуалізація «Майбутній Я», техніка «5 Чому?» (пошук сенсів).	Усунення хаотичності дій, формування чіткого образу професійного майбутнього та напряму розвитку.

Модуль 3. Ресурсний менеджмент	Аналіз ресурсних та виснажливих чинників, формування плану відновлення.	Модель «Чотири джерела енергії», техніка «Стоп-лист», практики емоційної саморегуляції.	Набуття навичок системного відновлення сил та запобігання накопиченню хронічної втоми.
Модуль 4. Трансформація бар'єрів	Робота з обмежувальними переконаннями, когнітивний аналіз внутрішніх заборон.	Піраміда логічних рівнів (Р.Ділтса), рефреймінг контексту, «Сильні запитання».	Розвиток психологічної гнучкості, подолання внутрішніх страхів та конструктивне ставлення до труднощів.
Модуль 5. Формування стратегій дії	Тайм-менеджмент, пріоритезація, побудова системи підтримки та екологічне планування.	Модель GROW, Матриця Ейзенхауера, техніка «Перший малий крок».	Створення конкретного алгоритму кроків для закріплення стійкості та профілактики рецидивів кризи.

До рекомендацій щодо впровадження коучингових технологій належать такі напрями. На рівні організацій доцільно формувати коучингову культуру, проводити регулярні індивідуальні та групові коучингові сесії, навчати керівників коучинговому стилю взаємодії, впроваджувати практики підтримки емоційного благополуччя працівників. На рівні індивідуальної професійної діяльності важливо розвивати звичку до рефлексії,

використовувати техніки постановки цілей, самоспостереження, аналізу ресурсів і регулярної оцінки професійного стану. На рівні професійного навчання доцільно включати коучингові технології до програм підготовки та підвищення кваліфікації фахівців.

Для ефективної профілактики вигорання та криз, ми пропонуємо наступні практичні рекомендації:

1. Переведення рефлексії у конструктивне русло: оскільки 45% респондентів уже схильні до рефлексії, рекомендується замінити хаотичний аналіз помилок на структурований самокоучинг. Замість запитання «Чому це сталося?» ставити запитання «Що я можу змінити зараз?» та «Який перший крок до вирішення?».

2. Інтеграція в робочий процес (Micro-coaching): враховуючи бар'єр «браку часу» (20%), коучинг не повинен бути окремим тривалим процесом.

Рекомендується впроваджувати «5-хвилинні сесії» на початку робочого дня для розстановки пріоритетів.

3. Використання моделі GROW для планування: замість фокусу на «тому, що забирає час» (як роблять 80% опитаних), використовувати етап Options (Пошук варіантів) для делегування або автоматизації рутинних завдань.

4. Робота з ціннісним рівнем: для зрілих фахівців (35–45 років) важливо регулярно проводити ревізію професійних сенсів через техніку «Піраміда логічних рівнів», щоб попередити відчуття «глухого кута».

Очікуваними результатами реалізації програми є підвищення рівня професійної енергії, зниження проявів емоційного виснаження, покращення здатності до саморегуляції, зростання усвідомленості у професійній

діяльності, підвищення суб'єктивної задоволеності роботою та посилення психологічної стійкості.

Отже, запропонована програма може бути використана як практичний інструмент профілактики професійних криз. Її перевага полягає в тому, що вона орієнтована не лише на подолання вже сформованих проявів вигорання, а насамперед на ранню профілактику, активізацію внутрішніх ресурсів і розвиток усвідомленої професійної позиції.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретичного та емпіричного дослідження на тему «Коучингові технології як інструмент профілактики професійних криз» було досягнуто поставленої мети та реалізовано основні завдання дослідження.

У теоретичній частині роботи було проаналізовано сутність професійних криз, їх причини, основні прояви та наслідки для особистості й професійної діяльності. Встановлено, що професійні кризи є закономірним етапом професійного розвитку, однак за відсутності своєчасної профілактики можуть призводити до емоційного вигорання, зниження продуктивності, втрати професійної мотивації та дезадаптації.

Особливу увагу було приділено коучинговим технологіям як сучасному інструменту розвитку особистості та професійного потенціалу. Визначено, що коучинг сприяє розвитку усвідомленості, відповідальності, рефлексивності, здатності до постановки цілей і пошуку ресурсів, що робить його перспективним засобом профілактики кризових явищ у професійній сфері.

У межах емпіричного дослідження встановлено, що значна частина респондентів переживає стагнацію, втрату енергії, зниження мотивації та періодичне відчуття професійного «глухого кута». Водночас рівень знань про коучингові технології виявився переважно поверхневим, а використання коучингових інструментів - несистемним і фрагментарним.

Узагальнення результатів дало змогу зробити висновок про наявність оберненого взаємозв'язку між рівнем усвідомленості фахівця та ризиком виникнення професійної кризи. Чим вищою є здатність особистості до рефлексії, аналізу власних станів, керування ресурсами та постановки цілей, тим меншим є ризик формування виражених проявів вигорання та професійної дезадаптації.

Наукові джерела підтверджують доцільність цього висновку: сучасні дослідження свідчать, що коучингові інтервенції можуть позитивно впливати на благополуччя, зменшення симптомів вигорання та зміцнення особистісних ресурсів фахівців у різних професійних групах. Зокрема, у дослідженні Henley Business School та European Mentoring and Coaching Council («The State of Play in European Coaching & Mentoring», 2017) зазначається, що коучинг сприяє розвитку самосвідомості, підвищенню професійної ефективності та зниженню рівня стресу серед працівників. Результати даного дослідження також підтверджуються роботою BMJ Open (2021), де доведено, що коучингові інтервенції статистично значуще знижують симптоми емоційного вигорання та підвищують рівень психологічного благополуччя. У дослідженні, опублікованому в *Frontiers in Psychology* (2023), встановлено, що коучинг сприяє формуванню позитивних траєкторій професійного розвитку та запобігає хронічному стресу. Крім того, програма «Burn-Not-Out» (MDPI Behavioral Sciences, 2024) довела ефективність усвідомленого коучингу у зниженні рівня вигорання та підвищенні емоційної стійкості. Дослідження PubMed (2025) також підтверджують, що цифровий коучинг є ефективним інструментом для підтримки психічного здоров'я, профілактики стресу та відновлення ресурсного стану.

Таким чином, результати емпіричного дослідження повністю корелюють із сучасними науковими підходами та підтверджують ефективність коучингових технологій як інструменту профілактики професійних криз. На основі результатів дослідження було розроблено програму профілактики професійних криз із використанням коучингових технологій.

Запропонована програма спрямована на розвиток рефлексії, саморегуляції, навичок постановки цілей, управління ресурсами та подолання внутрішніх бар'єрів. Її практична цінність полягає в можливості використання

у психологічному консультуванні, коучинговій практиці, системі професійного розвитку персоналу та освітніх програмах.

Таким чином, результати дипломної роботи підтверджують висунуту гіпотезу про те, що коучингові технології є ефективним інструментом профілактики професійних криз. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розширенням вибірки, використанням стандартизованих психодіагностичних методик, а також перевіркою ефективності запропонованої програми у форматі експериментального дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Т. О. Психологічні особливості криз професійного становлення психолога. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2013. Вип. 1(5). С. 138–142.
2. Балл Г. О. Психологія в ракурсі інтелектуальної свободи : зб. наук. праць. Київ ; Черкаси : Вид-во ПП Чабаненко Ю. А., 2009. 416 с.
3. Барчі Б. В. Кризи професійного становлення особистості. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2018. Вип. 1 (7). С. 258–260.
4. Беляєва Н. Є., Колесник Ю. А. Психологічні механізми мотивації в коучингу для розкриття потенціалу особистості. *Габітус*. 2025. Вип. 76. С. 332–336.
5. Борич В. Я., Нагара М. Б. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 6. С. 17–23.
6. Бочелюк В. Й., Бочелюк В. В. Методика та організація наукових досліджень із психології : навч. посіб. Київ : Центр навч. л-ри, 2010. 320 с.
7. Бурцева С. В. Психологічний супровід жінок у подолання кризи репрофесіоналізації : кваліфікаційна робота магістра : спец. 053 «Психологія» / наук. кер. І. А. Власенко. Київ : КУБГ, 2025. 124 с.
8. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування : підручник. 2-ге вид. Київ : Ніка-Центр, 2011. 424 с.
9. Вербівська Л. В., Блеско Н. В. Коучинг як інструмент інтеграції фахівців у інноваційні бізнес-процеси. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2025. № 26. С. 256–265.

10. Вербова О. С., Коцупей В. М. Самоменеджмент як пріоритетний чинник забезпечення стратегічного управління підприємством в умовах воєнних викликів. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 21.
11. Виготський Л. С. Зібрання творів : у 6 т. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. Т. 4 : Дитяча психологія. 432 с.
12. Винославська О. В. Психологія праці : навч. посіб. Київ : ІНКОС, 2005. 246 с.
13. Волкова Н., Олійник І. Формування у аспірантів навичок самоменеджменту та саморозвитку: коучинг і менторинг. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*. 2025. № 3. С. 5–13.
14. Волянчук Н. Ю. Варіабельність та неминучість криз професійного розвитку суб'єкта діяльності. *Сучасні проблеми психології діяльності*. 2017. Т. 15, № 9. С. 9–14.
16. Волянчук Н. Ю. Психологія професійного становлення особистості: навч. посіб. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2017. 180 с.
17. Гавриловська К. П., Дем'янчук Ю. Ю. Формування життєстійкості особистості: арт-коучинговий підхід. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. VI, Вип. 16. С. 83–90.
18. Гордійчук О., Кондратюк Ю., Яблонська Н. Стоїцизм як філософська основа коучингу. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2025. № 2 (98). С. 133–143.
19. Дем'янчук Ю. Ю. Використання сторітелінгу у консультативній практиці. *Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості* : тези доп. VI Всеукр. конф. Умань ; Київ, 2021. С. 24–27.

20. Дметерко Н. В., Шайда Н. П. Дослідження розвитку рефлексивного мислення психологів-практиків. *Психологічний часопис*. 2019. № 8 (19). С. 120–134.
21. Долинна А. Американський досвід психономічної освіти: емоційна стійкість. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2026. № 222. С. 48–52.
22. Кабанова А. Г. Тренди корпоративної освіти в Україні та їх характеристика. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 71.
23. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
24. Карамушка Л. М., Креденцер О. В. Психологія самодетермінації персоналу організацій в умовах змін. Київ : Логос, 2015. 240 с.
25. Карамушка Л. О. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2011. 400 с.
26. Ковчина І. М., Роменська Г. П. Тривожність у коучинговій діяльності. *Психологічна наука і практика : матеріали конф.* (Київ, 10 квіт. 2025 р.). Київ : УДУ ім. Драгоманова, 2025. С. 152–155.
27. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
28. Коломієць А. та ін. Специфіка лідерства в умовах надзвичайних ситуацій. *Наукові записки ВДПУ ім. М. Коцюбинського*. 2026. С. 149–155.
29. Корольчук М. С. Психологія праці : підручник. Київ : Знання, 2008. 655 с.

30. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Психологія праці : навч. посіб. Київ: Ніка-Центр, 2007. 272 с.
31. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ: Ніка-Центр, 2009. 580 с.
32. Корольчук М. С., Куцевич М. Ю. Психофізіологія діяльності : підручник. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2004. 400 с.
33. Лагодзінська В. І. Емоційний інтелект персоналу освітніх організацій як ресурс суб'єктивного благополуччя. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2025. Т. 2, № 35. С. 138–145.
34. Ларічев В. П. Психологія деструктивних змін особистості в кризових ситуаціях : монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. 180с.
35. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці : монографія. Київ : ПТО НАПН України, 2012. 157 с.
36. Лозовецька В. Т. Психологія професійного саморозвитку особистості : навч. посіб. Київ : ПТО НАПН України, 2015. 230 с.
37. Максименко С. Д. Генезис здійснення особистості : монографія. Київ: Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
38. Максименко С. Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КНТ, 2007. 528 с.
39. Максименко С. Д., Карамушка Л. М. Психологія праці та управління. Київ : Форум, 2007. 280 с.

40. Мельник Т. І. Психологічні ресурси підприємців як протидія ментальним обмеженням та вигоранню. *Психологічний часопис*. 2025. № 2. С. 84-95.
41. Мищенко В., Стежко Ю. A coaching approach to the formation of meta-skills "Cooperation" with Artificial Intelligence. *Освіта. Інноватика. Практика*. 2025. Т. 13, № 5. С. 19–26.
42. Моначин І. Л., Воскресенська А. Р. Особливості криз професійного становлення особистості. *Актуальні задачі сучасних технологій* : матеріали конф. Тернопіль : ТНТУ, 2017. С. 199.
43. Мосійчук В. В. Нормативна криза фахової готовності. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 25. С. 280–292.
44. Москалець В. П. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 416 с.
45. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу : навч. посіб. Київ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
46. Панок В. Г., Рудь Г. В. Психологія життєвого шляху особистості. Київ : Ніка-Центр, 2006. 280 с.
47. Петлюк Л. А. Ресурсне забезпечення особистісної стійкості студентської молоді до емоційного вигорання в умовах війни //Кваліфікаційні магістерські роботи. – 2026.
48. Практикум з психології менеджменту : навч. посіб. / за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Науковий світ, 2005. С. 120–128.
49. Психологія стресостійкості особистості : навч. посіб. / за ред. Н. В. Афанасьєвої. Харків : НУЦЗУ, 2019. 180 с.

50. Сватенкова Т. І., Тимошенко О. А. Методологічні та теоретичні проблеми психології : навч. посіб. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2018. 143 с.
51. Сіденко Н. Ю. Розвиток концепції лідерства в системі менеджменту організації. *Економіка, управління та адміністрування*. 2025. № 1. С. 124–131.
52. Столярчук О. А., Сергєєнкова О. П. Роль рефлексивності майбутніх психологів у переживанні криз професійного навчання. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 5, Т. 2. С. 138–144.
53. Терехова Н. П. Діагностика рівня професійного вигорання (адаптація опитувальника МВІ). *Психологія і суспільство*. 2005. № 3. С. 112–118.
54. Терлецька Ю. М. Діагностика професійного вигорання як етап психологічного супроводу фахівців. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. 2012. Вип. 5 (48). С. 136–139.
55. Титаренко Т. М. Життєві кризи: технології консультування : навч. посіб. Київ : Главник, 2007. 144 с.
56. Титаренко Т. М. Психологія життєвого світу особистості : монографія. Київ : Генеза, 2003. 312 с.
57. Ушакова І. М., Петренко А. О. Кризи професійного розвитку особистості. *Сучасні проблеми психології діяльності*. 2017. Т. 15, № 9. С. 9–14.
58. Федішин О. М. (Fedyshyn O. M.) Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти: психологічні чинники, наслідки та шляхи подолання. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогіка і психологія*. 2025. № 2 (6). С. 180–184.

59. Чепелєва Н. В. Психологічні основи самопроекування особистості : навч. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2013. 148 с.
60. Щербак Т. І., Щерба А. П. Психологічні особливості криз професійного становлення психолога. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя*. Суми : СумДПУ, 2016. С. 396–399.
61. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ : Тандем, 2004. 656 с.
62. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Київ : Вища школа, 2004. 679 с.
63. Brooks P. J., Ripoll P., Sanchez C., Torres M. Coaching leaders toward favorable trajectories of burnout and engagement. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. 1259672.
64. Chan C. K. Y., Wong P. W. C. The evaluation of a Mindful Coaching Programme. *Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 14, No. 10. 915.
65. Chen L., Schmidt M. Digital Coaching Interventions for Mitigating Burnout and Enhancing Psychological Capital among Healthcare Professionals. *Journal of Medical Internet Research*. 2025. Vol. 27. e58214.
66. Dilts R. Od przewodnika do inspiratora, czyli coaching przez duże «C». Warszawa : PINLP, 2006. 444 s.
67. Downey M. Effective coaching: lessons from the coaches' coach. 3rd ed. New York ; London : Cengage Learning, 2003. 240 p.
68. Dyrbye L. N. et al. Effect of professional coaching on burnout and wellbeing in healthcare managers: a randomised controlled trial. *BMJ Open*. 2021. Vol. 11, Iss. 6. e042093.

69. Grant A. M. The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior and Personality*. 2003. Vol. 31, No. 3. P. 253–263.
70. Kondratiuk Y. et al. Coaching Technologies for Unlocking Postgraduate Students' Inner Potential. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2025. No. 19. P. 127–134.
71. Luo Y., Zhang J. Burn-Not-Out: A Mindfulness-Based Professional Coaching Program for Preventing Occupational Burnout. *Behavioral Sciences*. 2024. Vol. 14, Iss. 2. 125.
72. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016. Vol. 15, No. 2. P. 103–111.
73. Neenan M., Palmer S. Cognitive behavioural coaching in practice: An evidence-based approach. London : Routledge, 2012. 272 p.
74. Passmore, J., Brown, H., & Csigas, Z., & European Coaching & Mentoring Research Consortium. (2017). State of play in European coaching & mentoring: Executive report. Henley Business School & EMCC International. ISBN 978-1-912473-00-7.
75. Passmore J., Hazel B., Brown H. The State of Play in European Coaching & Mentoring. Henley Business School & EMCC. 2018–2024. 120 p.
76. Solms L. et al. Turning the tide: Quasi-experimental study on a coaching intervention to reduce burn-out symptoms. *BMJ Open*. 2021. Vol. 11, Iss. 1. e041708.

77. Van den Berg A. E., Beute F. Walk it off! The effectiveness of walk and talk coaching in nature for individuals with burnout. *Journal of Environmental Psychology*. 2021. Vol. 76. 101641.

78. Whitmore J. Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership. 5th ed. Nicholas Brealey Publishing, 2017. 256 p.

79. Zhao Y. X., Pang J. J. The efficacy of solution-focused cognitivebehavioral coaching for sustainable performance. *Frontiers in Psychology*.

2023. Vol. 14. 1113947