

ТЕХНОЛОГІЇ КОУЧИНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Ніколаєв Л. О. кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри психології, завідувач
навчально-методичної лабораторії психології
групової роботи
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
<https://orcid.org/0000-0001-6506-4871>

У статті здійснено теоретико-методологічний аналіз потенціалу технологій коучингу як інструменту підвищення ефективності діяльності фахівців соціономічних професій. Висвітлено моделі SUCCESS, ПРАПДА, GROW, VALOR та розкрито їх змістове наповнення. Запропоновано авторську систему критеріїв для оцінки успішності імплементації коучингових технологій у професійну діяльність фахівців соціономічної сфери.

Ключові слова: діяльність; інструменти; ефективність; коуч; коучинг; критерії; технології коучингу; фахівці соціономічних професій.

Вступ. За останні десятиліття коучинг сформував власну методологію і вважається одним із найефективніших напрямків у консалтингу, активно застосовується в бізнесі. Сьогодні коуч – це особлива професія, що поєднує функції професійного консультанта та бізнес-тренера. Коуч володіє знаннями у сфері бізнес-процесів та методологією ведення тренінгів, що дозволяє проводити індивідуальні консультації для досягнення конкретних цілей, таких як розвиток лідерських якостей, вирішення конфліктів, покращення особистих продаж, навчання делегуванню та інші аспекти особистісного та професійного розвитку. І. Житарюк та В. Лучко (2024) наголошують, що «сенсом коучингу є рух до мети, використовуючи його людина досягає своїх цілей набагато швидше й ефективніше, набуває впевненості, що обраний нею вектор розвитку є насправді саме те, що їй потрібно» (Лучко & Житарюк, 2024, с. 58). Сучасне соціально-економічне середовище вимагає від фахівців соціономічних професій зростаючої адаптивності та гнучкості у вирішенні проблем. Різноманіття соціальних, економічних та політичних викликів потребує не лише глибоких знань, але й навичок ефективної взаємодії з різноманітними стейкхолдерами, розуміння їхніх потреб та вміння знаходити оптимальні рішення. У цьому контексті технології та підходи коучингу можуть стати цінним ресурсом для розвитку особистісних якостей, таких як лідерство, комунікаційні навички, емпатія, толерантність тощо. Поява нових

технологій та зростання конкуренції на ринку праці піднімає питання про необхідність постійного професійного самовдосконалення та розвитку. Фахівці соціономічних професій повинні бути готові до постійних змін, а також вміти працювати в умовах невизначеності та стресу. Коучинг може надати їм підтримку та направлення у процесі вирішення проблем, сприяючи розвитку рефлексії та здатності до самоаналізу. Отже, технології коучингу є дієвим допоміжним інструментом для фахівців соціономічних професій у досягненні своїх кар'єрних цілей, підвищенні ефективності роботи та розвитку особистості.

Мета статті – проаналізувати та розкрити технології коучингу, які сприятимуть підвищенню ефективності діяльності фахівців соціономічних професій; розробити критерії для вимірювання успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій.

Завдання статті:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз концептуальних засад використання технологій коучингу в контексті підвищення ефективності професійної діяльності фахівців соціономічних професій.

2. Проаналізувати та розкрити змістові та процесуальні особливості низки технологій коучингу (зокрема, SUCCESS, ПРАПДА, GROW, VALOR), висвітлити їхній потенціал як інструменту оптимізації професійного функціонування фахівців соціономічних професій та

продемонструвати можливості їхнього застосування на матеріалі конкретних кейсів з авторської практики коучингової діяльності.

3. Розробити та обґрунтувати систему валідних критеріїв для вимірювання успішності імплементації технологій коучингу в професійну діяльність фахівців соціономічних професій, яка дозволить здійснювати моніторинг та оцінку ефективності використання означених технологій з метою подальшої оптимізації їхнього застосування в практиці роботи фахівців соціономічного профілю та створення надійного емпіричного підґрунтя для подальших наукових досліджень у вказаному напрямі.

Теоретичне підґрунтя. Проблематика імплементації технологій коучингу з метою підвищення ефективності професійної діяльності фахівців соціономічної сфери привертає дедалі більшу увагу науковців, які працюють на перетині психології, педагогіки, соціології та управлінських наук. Зокрема, ґрунтовне дослідження Є. Балабушки та Н. Шульги (2023) присвячене висвітленню особливостей застосування коучингових технологій як інструменту профілактики криз професійного розвитку особистості. Автори акцентують увагу на необхідності розробки валідного та надійного інструментарію для оцінки ефективності цих технологій з метою їх подальшої оптимізації та широкого впровадження у практику роботи фахівців соціономічних професій.

Ґрунтовний аналіз психологічних аспектів саморозвитку та самореалізації викладачів вищої школи в країнах Європейського Союзу крізь призму коучингового підходу здійснює у своїх фундаментальних дослідженнях український психолог В. Зеленін (2023, 2024). Науковець наголошує на виключній значущості коучингу як каталізатора особистісного та професійного зростання педагогів в умовах трансформації освітньої парадигми та зростання вимог до якості викладання у закладах вищої освіти. Водночас, дослідник ґрунтовно висвітлює світоглядно-методологічні витоки концепції коучингу та здійснює глибокий компаративний аналіз історичної ретроспективи її становлення у світовому та вітчизняному науковому дискурсі. В. Зеленін виокремлює спільні закономірності та національну специфіку

генези коучингу в різних соціокультурних контекстах, що дозволяє сформуванню цілісного бачення методологічного підґрунтя сучасних коучингових практик та окреслити евристичні перспективи їх подальшого розвитку.

Потенціал коучинг-технологій як інноваційного інструменту підвищення ефективності освітнього процесу в сучасному закладі освіти розкривають у своїй науковій праці І. Житарюк та В. Лучко (2024). Дослідники здійснюють всебічний аналіз специфіки імплементації коучингового підходу в умовах докорінної перебудови освітньої системи, зумовленої викликами інформаційного суспільства та необхідністю формування у здобувачів освіти навичок ХХІ століття.

Українські вчені-практики О. Нежинська та В. Тименко (2017), зробили вичерпний виклад теоретико-методологічних основ коучингу та прикладних аспектів його застосування у широкому спектрі галузей – від бізнесу та управління персоналом до освіти і психотерапії.

Проблему активізації особистісних ресурсів засобами коучингових технологій на теоретичному та емпіричному рівнях ґрунтовно досліджують Л. Ніколаєв та І. Горбокоть (2022). Автори доводять виняткову значущість коучингового інструментарію для розкриття внутрішнього потенціалу особистості, подолання нею самообмежувальних переконань та досягнення амбітних цілей в умовах мінливого та висококонкурентного середовища.

Дослідження С. Романової (2010) присвячене обґрунтуванню концептуальних засад коучингу як інноваційної технології професійної підготовки фахівців. Авторка здійснює глибокий аналіз сутнісних характеристик коучингу, його відмінностей від інших підходів та методів навчання, а також висвітлює практичні аспекти його впровадження в освітній процес закладів професійної освіти з метою підвищення його результативності та забезпечення особистісно-професійного становлення майбутніх фахівців.

Водночас, попри наявність окремих досліджень, присвячених проблематиці використання коучингових технологій у професійній діяльності фахівців

соціономічної сфери, відчувається гострий дефіцит комплексних наукових студій, спрямованих на цілісне осмислення потенціалу цих технологій для оптимізації діяльності представників соціономічних професій. Зокрема, недостатньо розробленими лишаються питання концептуального обґрунтування доцільності застосування тих чи інших коучингових моделей та технік з урахуванням специфічних функцій та вимог до компетентності фахівців цього профілю. Крім того, вкрай бракує масштабних емпіричних досліджень, спрямованих на перевірку ефективності конкретних коучингових інструментів в умовах наростання викликів та ризиків, з якими стикаються фахівці соціономічних професій у своїй щоденній праці.

Методи дослідження. Використані при написанні наукової статті підходи, репрезентують комплексний методологічний підхід, який дозволяє здійснити всебічний та ґрунтовний аналіз досліджуваної проблеми.

Було застосовано метод теоретичного аналізу релевантних наукових джерел, що передбачає критичне осмислення та узагальнення наявних у науковому дискурсі концептуальних підходів, емпіричних даних та теоретичних моделей, дотичних до проблематики дослідження, що дало змогу сформулювати цілісне бачення проблемного поля дослідження, виявити наявні збіги та суперечності в наукових уявленнях про предмет дослідження, а також окреслити теоретико-методологічні засади авторської дослідницької стратегії.

Метод узагальнення практичного досвіду, набутого в процесі власної професійної діяльності у якості коуча, передбачає рефлексивне осмислення та концептуалізацію емпіричного матеріалу, акумульованого в ході практичної роботи з клієнтами, що дозволяє верифікувати теоретичні положення та забезпечує формування прикладних рекомендацій щодо оптимізації використання технологій коучингу фахівцями соціономічних професій.

Для розробки системи критеріїв успішності впровадження технологій коучингу в діяльність фахівців соціономічних професій було застосовано аксіоматичний метод, що передбачає використання фундаментальних теоретичних положень

сучасної психологічної науки як відправної точки при конструюванні емпіричних індикаторів досліджуваного феномену.

Результати і обговорення. Коучинг є сучасною технологією, 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» (Нежинська & Тименко, 2017, с. 5). Сучасний коучинг як особливий напрямок консалтингу активно застосовується в управлінні. До коуча звертаються за індивідуальними консультаціями для досягнення конкретних цілей, таких як розвиток лідерських якостей, вирішення конфліктних ситуацій, покращення особистих продаж тощо. Методологія коучингу також ефективно використовується в роботі з групами. На думку засновника і генерального директора міжнародного холдингу «Коучинг-Центр» М. Дернаковського, завдяки своєму цілеспрямованому підходу, який враховує індивідуальні особливості клієнта, коучинг вважається більш ефективним порівняно зі звичайними тренінговими та навчальними програмами (Міжнародна асоціація Коучів (ICU), 2024). О. Нежинська та В. Тименко наголошують, що «коучинг – це унікальний підхід, що увібрав у себе найкорисніше з інших систем допомоги людині: з психотерапії – запозичені прийняття клієнта таким, який він є, створення безпечного простору для нього, відсутність внесення коучем власного розуміння ситуації, моделей, шаблонів та рецептів, допомога клієнтові в усвідомленні його картини світу, його цінностей; з тренерства – стимулювання активних змін; підтримка ініціативи, дії, допомога у створенні внутрішніх і зовнішніх стимулів; виклик, спільна діяльність («давай разом!»). Усе це робить коучинг абсолютно особливим, надзвичайно продуктивним і дуже привабливим для тих, кому важливо управляти власним життям, повністю реалізуючи свої таланти та здібності» (Нежинська & Тименко, 2017, с. 16-17). Сам термін «коуч» походить від англійського «coach» і означає тренера, коучинг (англ. coaching) – тренерство. В 2011 році в Чехії була створена Міжнародна Асоціація Коучів та Тренерів (ICTA, International Coach & trainer Association), головна мета якої –

підтримка високих стандартів у навчанні та постійний розвиток бізнес-психології. Асоціація базує своє розуміння коучингу на основних поняттях, розроблених засновниками коучингу – Т. Голвей, Дж. Уитмором та Т. Леонардом (Міжнародна асоціація Коучів (ICU), 2024). Інститут коучингу (м. Київ) є представником Професійної асоціації ASBL ICU зі штаб-квартирою в Люксембурзі. В 2017 році «Коучинг-Центр» став переможцем міжнародного конкурсу «Вибір року» за підготовку професійних коучів ICU (Міжнародна асоціація Коучів (ICU), 2024). Сьогодні коучинг є потужним інструментом для фахівців соціономічних професій (психологи, психотерапевти, викладачі, тренери, соціальні працівники, соціальні педагоги, економісти, урбаністи тощо), які працюють у різних сферах, включаючи бізнес, освіту, психологію, медицину, соціальну роботу та інші галузі, де важливі знання про людську поведінку та взаємодію, оскільки він допомагає розвивати навички управління, емоційний інтелект, стрес-менеджмент та особистісний розвиток. У сфері діяльності фахівців соціономічних професій можуть бути використані наступні види коучингу: лайф-коучинг, бізнес-коучинг, коучинг для керівників, коучинг на робочому місці, коучинг спорту, коучинг освіти, коучинг особистої ефективності. О. Нежинська та В. Тищенко вказують, що доцільно розрізняти коучинг по стилю – фрістайл-коучинг (вільний стиль коучингу, коли клієнт формулює запит на сесію за декілька днів до або безпосередньо перед сесією, що забезпечує гнучкість і дозволяє коучу і клієнту щотижня фокусуватися на найактуальніших завданнях клієнта) та процесуальний коучинг (в основі – програма, розроблена спільно коучем і клієнтом) (Нежинська & Тищенко, 2017).

Пандемія COVID-19, а пізніше військовий стан через повномасштабне вторгнення РФ в Україну збільшили запит на використання коуч-технологій в різних сферах діяльності, а тим паче в освіті через необхідність дистанційного навчання зокрема. В. Зеленін вважає, що викладач у системі вищої освіти повинен підготувати студентів до майбутньої професійної діяльності не лише через викладання дисциплін, але й за допомогою коуч-методів,

які розвивають лідерські якості, особистісну зрілість, критичне мислення та прагнення до самореалізації. Головне завдання академічного коуча – стимулювати самоосвіту, щоб студенти могли самостійно здобувати необхідні знання й навички (Зеленін, 2024, с. 77). Аналізуючи коучинг як педагогічну технологію в контексті українського та зарубіжного дискурсу О. Вінтоняк, Б. Савчук та О. Снітовська (2024) визначають її «як цілеспрямовано організований процес освітньо-виховного впливу на особистість здобувача освіти від постановки конкретних цілей до здобуття очікуваних результатів. Її важливою особливістю є чітка алгоритмованість та процедура втілення у вигляді системи дій» (Савчук, Вінтоняк & Снітовська, 2024, с. 43). Цей процес здійснюється шляхом проходження наступних етапів: формулювання мети й завдань; визначення освітньо-виховного змісту й відповідних до нього ефективних інструментів (методів, технік, прийомів, засобів) його реалізації; власне сам процес досягнення мети, яка при потребі може бути скорегована; оцінювання досягнутих результатів (Савчук, Вінтоняк & Снітовська, 2024, с. 43).

На основі вивчення та аналізу наукових джерел, присвячених проблемі дослідження, а також спираючись на власний практичний досвід роботи у якості коуча, вважаю за доцільне розкрити та проаналізувати низку технологій коучингу, які можуть бути ефективно застосовані в процесі психологічної підтримки та розвитку особистості.

Так, *технологія SUCCES* базується на п'яти етапах: Set the stage (встановлення сцени), Uncover the current reality (розкриття поточної реальності), Create awareness (створення усвідомленості), Craft the way forward (створення шляху вперед) і End with commitment (закінчення з обіцячкою), які допомагають клієнту зрозуміти свої цілі та створити план дій для їхнього досягнення.

Технологія ПРАПЦА – це скорочення від прагнення до результату, альтернативи, план, дії та активний нагляд. Дана модель спрямована на стимулювання клієнта до досягнення результатів шляхом визначення альтернатив, розробки плану дій та активного нагляду за виконанням цього плану. Вона має

більш просту структуру порівняно з іншими моделями.

Через технології GROW та VALOR покажемо через які конкретні кроки можна їх використати фахівцям соціономічних професій.

Технологія GROW – назва GROW розшифровується як Goal (ціль), Reality (реальність), Options (опції), Will (воля). З допомогою даної моделі можна структурувати процес коучингу за етапами, визначити цілі та кроки для їхнього досягнення:

1. *Goal*. Мета етапу – визначення чітких/конкретних/досяжних цілей; способи досягнення мети – постановка короткострокових та довгострокових цілей; використання SMART-методології для формулювання цілей; визначення критеріїв успіху та очікуваних результатів; запитання для коучингу – що ви хочете досягти в результаті цієї сесії? яка ваша кінцева мета? якими будуть ознаки того, що ви досягли своєї мети?

2. *Reality*. Мета етапу – аналіз поточної ситуації та об'єктивна оцінка реальності; способи досягнення мети – визначення поточного стану, ресурсів та обмежень; оцінка наявних навичок, знань і поведінки; аналіз минулих спроб досягнення цілі та їх результатів; запитання для коучингу – яка ваша поточна ситуація? що заважає вам досягти мети? які ресурси у вас вже є для досягнення цієї мети?

3. *Options*. Мета етапу – генерація можливих варіантів дій для досягнення цілі; способи – мозковий штурм для визначення всіх можливих шляхів вирішення проблеми; аналіз переваг та недоліків кожного варіанту; визначення найефективніших та найреалістичніших опцій; запитання для коучингу: які у вас є варіанти для досягнення цієї мети? що ви вже спробували робити? які інші можливості ви бачите?

4. *Will*. Мета етапу – прийняття рішення та складання плану дій; способи досягнення мети – визначення конкретних кроків для реалізації вибраної опції; складання детального плану дій з конкретними термінами; встановлення системи моніторингу та оцінки прогресу; запитання для коучингу – що ви вирішили робити? який перший крок ви зробите? коли ви почнете і як ви будете відстежувати свій прогрес?

Приклад застосування технології GROW.

Мета – я хочу покращити навички презентації в своїй професійній діяльності (соціальний працівник).

Реальність – я почуваюся невпевнено під час презентацій, і зворотний зв'язок від колег показує, що мої виступи потребують поліпшення.

Опції – я можу пройти курс із публічних виступів, практикуватися перед дзеркалом, отримувати зворотний зв'язок після кожної презентації.

Воля/Дія – я вирішую записатися на курс із публічних виступів наступного тижня і практикуватися щодня протягом 15 хвилин перед дзеркалом. Після кожної презентації я буду просити зворотний зв'язок від колег.

Отже, технологія GROW: а) допомагає структурувати коучинговий процес, чітко визначити цілі та шляхи їхнього досягнення; б) сприяє ефективній взаємодії між коучем і клієнтом, допомагає клієнту розкрити свій потенціал і досягти бажаних результатів.

Технологія VALOR складається з п'яти основних компонентів: Vision (візія), Alignment (вирівнювання), Learning (навчання), Obstacles (перешкоди) та Roadmap (дорожня карта), які роблять коучинговий процес цілеспрямованим. Зупинимось більш детально на всіх етапах:

1. *Vision*. Мета етапу – створення чіткої і надихаючої візії майбутнього; способи досягнення мети – визначення довгострокових цілей та амбіцій клієнта; формулювання бачення ідеального майбутнього стану; використання візуалізації для створення яскравої картини успіху; запитання для коучингу – яке ваше бачення ідеального майбутнього? що ви хочете досягти у своїй професії через 5-10 років? як виглядає ваш успіх?

2. *Alignment*. Мета етапу – забезпечення узгодженості між візією клієнта та його цінностями, місією та реаліями; способи – оцінка відповідності поточних дій та стратегій клієнта з його візією; визначення цінностей та принципів, які підтримують візію; узгодження короткострокових цілей з довгостроковою візією; запитання для коучингу – як ваші поточні дії відповідають вашій візії? які цінності для вас найважливіші? що вам потрібно змінити, щоб бути більш узгодженим зі своєю візією?

3. *Learning*. Мета етапу – постійний розвиток знань і навичок, необхідних для досягнення візії; способи – визначення аспектів/сфер для розвитку та навчання; пошук ресурсів та можливостей для навчання; встановлення системи постійного зворотного зв'язку для оцінки прогресу; запитання для коучингу – які навички та знання вам потрібні для досягнення вашої візії? де ви можете знайти необхідні ресурси для навчання? як ви будете оцінювати свій прогрес у навчанні?

4. *Obstacles*. Ціль етапу – ідентифікація та подолання перешкод на шляху до досягнення візії; способи – визначення внутрішніх та зовнішніх перешкод; розробка стратегій для подолання цих перешкод; використання технік управління стресом і мотивацією; запитання для коучингу – які перешкоди стоять на вашому шляху? як ви можете подолати ці перешкоди? що вам потрібно для подолання цих перешкод?

5. *Roadmap*. Ціль – створення чіткої і детальної дорожньої карти для досягнення візії; способи досягнення мети – розбиття великої мети на менші, конкретні кроки, встановлення конкретних термінів для кожного кроку; визначення ключових етапів і показників успіху; запитання для коучингу – які конкретні кроки вам потрібно зробити для досягнення вашої візії? які терміни ви встановите для кожного кроку? як ви будете вимірювати свій успіх?

Приклад застосування моделі VALOR.

Візія – я хочу стати провідним фахівцем у галузі соціономіки, відомим своїми інноваційними методами роботи з клієнтами.

Вирівнювання – я узгоджую свої поточні дії з цією візією, відвідуючи професійні семінари, працюючи над розвитком нових методів і дотримуючись своїх цінностей – інноваційності, відповідальності та емпатії.

Навчання – мені потрібно покращити свої знання у сфері психології, управління та новітніх технологій, для чого я запишуся на відповідні курси і буду регулярно переглядати професійну літературу.

Перешкоди – внутрішніми перешкодами є страх невдачі та недовіль часу. Зовнішніми перешкодами можуть бути обмежені можливості для навчання у моєму регіоні. Я подолаю їх, розробивши чіткий план управління часом і використовуючи онлайн-ресурси для навчання.

Дорожня карта – протягом наступного місяця знайду і зареєструюся на онлайн-курси; за наступні шість місяців завершую курси і застосовую нові знання на практиці; протягом року розробляю і впроваджую новий метод роботи з клієнтами, заснований на отриманих знаннях.

Названі технології коучингу можуть бути корисними фахівцям соціономічних професій у декількох аспектах. Так, в питаннях розвитку навичок лідерства – для визначення своїх мета-цілей, розробки плану дій та отримання підтримки у виконанні цього плану. Фахівці соціономічних професій часто мають справу з різними людьми, стикаються з великим обсягом роботи та стресом, тому можуть використовувати технології коучингу для поліпшення навичок комунікації, розвитку навичок управління стресом, збереження балансу між роботою та особистим життям, покращення загального самопочуття. Не менш важливим є застосування технологій коучингу у визначенні стратегічних цілей, розробці плану дій та оцінці результатів.

Використання різних технологій коучингу, включаючи й проаналізовані вище, дозволяє зробити висновок, що професійне та особистісне зростання, підвищення ефективності діяльності фахівців соціономічних професій можливе за рахунок запровадження технологій коучингу в наступних аспектах їхньої роботи:

– *комунікаційні навички* – розвиток здатності чітко і зрозуміло висловлювати свої думки та ідеї, активне слухання;

– *управління часом і пріоритетами* – навчання ефективного плануванню робочого часу та розстановки пріоритетів, баланс між роботою та особистим життям;

– *розвиток лідерських якостей* – формування навичок керівництва, мотивації та натхнення команди, навчання методам ефективного вирішення конфліктних ситуацій;

– *емоційний інтелект* – розвиток здатності розпізнавати і керувати своїми емоціями, емпатія; *професійний розвиток* – постановка цілей і планування кар'єри, заохочення до постійного вдосконалення знань і навичок;

– *клієнтоорієнтованість* – навчання ефективним методам взаємодії з клієнтами та побудови довірливих відносин, розробка

стратегій для кращого розуміння і задоволення потреб клієнтів);

– *стрес-менеджмент* – розробка технік для зниження рівня стресу та підвищення стійкості до стресових ситуацій, відновлення і релаксація;

– *інноваційність і креативність* – заохочення до розвитку креативних підходів щодо вирішення проблем, сприяння впровадженню нових ідей і методів у професійній діяльності.

Спостереження та аналіз процесу й результатів впровадження технологій коучингу в нашу професійну діяльність вивели нас на необхідність розробки критеріїв для вимірювання успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій, які використовують в своїй роботі технології коучингу:

– *рівень самопідтримки* – вимірювання здатності фахівця до самостійного розв’язання проблем та досягнення поставлених цілей;

– *зміни у рівні самооцінки* – оцінка змін у сприйнятті власних навичок та можливостей фахівцем після впровадження технологій коучингу;

– *покращення комунікативних навичок* – вимірювання здатності фахівця ефективно спілкуватися з клієнтами та колегами після застосування коучингу;

– *досягнення поставлених цілей* – оцінка результативності у досягненні поставлених завдань та цілей, які були визначені в процесі коучингу;

– *збільшення рівня емоційного інтелекту* – вимірювання змін у розумінні та керуванні власними емоціями та емоціями інших осіб;

– *покращення навичок управління часом* – оцінка здатності фахівця ефективно управляти своїм часом та завданнями після застосування коучингу;

– *зміни в ставленні до викликів* – вимірювання змін у сприйнятті викликів та перешкод на шляху досягнення успіху;

покращення навичок управління стресом – оцінка здатності фахівця ефективно керувати стресом та впливом негативних факторів на роботу;

– *збільшення рівня мотивації* – вимірювання змін у рівні мотивації та зацікавленості у професійному розвитку після коучингового супроводу;

– *зменшення кількості помилок та недоліків* – оцінка зменшення кількості помилок та недоліків у професійній діяльності фахівця після впровадження технологій коучингу.

Висновки. Таким чином, основна ідея коучингу полягає в тому, щоб допомогти клієнту розкрити свій потенціал, зосередитися на досягненні мети і розвитку важливих навичок, саме тому активна роль відводиться клієнту, а коуч виступає партнером, який підтримує, підбадьорює та стимулює клієнта до саморозвитку і самовдосконалення. Нами з’ясовано, що технології коучингу впливають на підвищення ефективності діяльності фахівців соціономічних професій через їх використання у таких аспектах роботи, як: комунікаційні навички, управління часом, розвиток лідерських якостей, емоційний інтелект, професійний розвиток, клієнтоорієнтованість, стрес-менеджмент, інноваційність і креативність та ін. Проаналізовані нами технології коучингу (SUCCES, ПРАПДА, GROW, VALOR) дозволили розробити наступні критерії для вимірювання успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій, які використовують в своїй роботі технології коучингу: рівень самопідтримки, зміни у рівні самооцінки, покращення комунікативних навичок, досягнення поставлених цілей, збільшення рівня емоційного інтелекту, покращення навичок управління часом, зміни в ставленні до викликів, збільшення рівня мотивації, зменшення кількості помилок та недоліків.

Список використаних джерел

1. Балабушка, С. О., & Шульга, Н. В. (2023). Коучингові технології як засіб профілактики криз розвитку: проблема оцінки ефективності. *Питання психології: Вісник Національного університету оборони України*, 4(74), 14-21. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-74-4-14-21>
2. Зеленін, В. В. (2024). Психологічні аспекти саморозвитку та самореалізації викладачів у системі вищої освіти в країнах Європи через коучинг. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*, 35(74), 2, 72-80. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.2/13>

3. Зеленін, В. В. (2023). Світоглядно-методологічні джерела й історія становлення коучингу: світовий та український досвід. *Перспективи та інновації науки*, 9(27), 524-539. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9\(27\)-524-539](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9(27)-524-539)
4. Лучко, В. С., & Житарюк, І. В. (2024). Коучинг-технологія в освітньому процесі сучасного закладу освіти. *Сучасні цифрові технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи*, 13, 57-59. URL: http://conf.fizmat.tnpu.edu.ua/media/arhive//17_04_24.pdf
5. Міжнародна асоціація Коучів (ICU). (2024). Професійна асоціація ASBL International Coaches Union. URL: <https://coachunion.co.ua>
6. Нежинська, О. О., & Тищенко, В. М. (2017). *Основи коучингу: навчальний посібник*. Київ; Харків: ТОВ «ДИСА ПЛІУС».
7. Ніколаєв, Л. О., & Горбокони, І. В. (2022). Шляхи активізації ресурсів особистості засобами коучингу. *Габітус*, 42, 193-196. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.42.33>
8. Романова, С. М. (2010). Коучінг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*, 3, 83-86.
9. Савчук, Б., Вінтоняк, О., & Снітовська, О. (2024). Коучинг як педагогічна технологія: дефінітивний аналіз українського та зарубіжного дискурсу. *Педагогічна наука і освіта XXI століття: науково-методичний журнал*, 1, 39-48. Рівне: РДГУ. <https://doi.org/10.35619/pse.vi2.23>

References

1. Balabushka, Ye. O., & Shulha, N. V. (2023). Kouchynhovi tekhnolohii yak zasib profilaktyky kryz rozvytku: problema otsinky efektyvnosti [Coaching technologies as a means of preventing development crises: the problem of evaluating effectiveness]. *Pytannia psykholohii: Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 4(74), 14-21. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-74-4-14-21> (in Ukrainian)
2. Zelenin, V. V. (2024). Psykholohichni aspekty samorozvytku ta samorealizatsii vykladachiv u systemi vyshchoi osvity v krainakh Yevropy cherez kouchynh [Psychological aspects of self-development and self-realization of teachers in the system of higher education in European countries through coaching]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriya: Psykholohiia*, 35(74), 2, 72-80. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.2/13> (in Ukrainian)
3. Zelenin, V. V. (2023). Svitohliadno-metodolohichni dzherela v istoriia stanovlennia kouchynhu: svitovyi ta ukrainskyi dosvid [Worldview and methodological sources and the history of coaching development: world and Ukrainian experience]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky*, 9(27), 524-539. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9\(27\)-524-539](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9(27)-524-539) (in Ukrainian)
4. Luchko, V. S., & Zhytariuk, I. V. (2024). Kouchynh-tekhnolohiia v osvitnomu protsesi suchasnoho zakladu osvity [Coaching technology in the educational process of a modern educational institution]. *Suchasni tsyfrovi tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia: dosvid, tendentsii, perspektyvy*, 13, 57-59. http://conf.fizmat.tnpu.edu.ua/media/arhive//17_04_24.pdf (in Ukrainian)
5. Mizhnarodna asotsiatsiia Kouchiv (ICU). (2024). Profesiina asotsiatsiia ASBL International Coaches Union [Professional Association ASBL International Coaches Union]. <https://coachunion.co.ua> (in Ukrainian)
6. Nezhynska, O. O., & Tymenko, V. M. (2017). *Osnovy kouchynhu: navchalnyi posibnyk [Basics of coaching: a textbook]*. TOV «DISA PLIUS». (in Ukrainian)
7. Nikolaiev, L. O., & Horbokon, I. V. (2022). Shliakhy aktivizatsii resursiv osobystosti zasobamy kouchynhu [Ways to activate personal resources through coaching]. *Habitus*, 42, 193-196. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.42.33> (in Ukrainian)
8. Romanova, S. M. (2010). Kouchinh yak nova tekhnolohiia v profesiinii osviti [Coaching as a new technology in vocational education]. *Visnyk Natsionalnoho aviatyinoho universytetu. Seriya: Pedagogika. Psykholohiia*, 3, 83-86. (in Ukrainian)
9. Savchuk, B., Vintoniak, O., & Snitovska, O. (2024). Kouchynh yak pedahohichna tekhnolohiia: definityvnyi analiz ukrainskoho ta zarubizhnogo dyskursu [Coaching as a pedagogical technology: a definitive analysis of Ukrainian and foreign discourse]. *Pedahohichna nauka i osvita KhKhI stolittia: nauково-методичний журнал*, 1, 39-48. <https://doi.org/10.35619/pse.vi2.23> (in Ukrainian)

Summary

COACHING TECHNOLOGIES AS A TOOL FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF ACTIVITIES OF SPECIALISTS IN SOCIO-ECONOMIC PROFESSIONS

Nikolaiev L. Candidate of Psychological Sciences, Associate professor, Head of the educational-methodological laboratory of group work psychology Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav

Introduction. In the conditions of growing challenges and risks faced by specialists in socio-economic professions, the need to find effective tools for optimizing their professional activities is becoming more urgent. Coaching technologies which are actively implemented in management and educational practice are considered

as a promising resource for increasing the efficiency of specialists working in the “person-person” system. At the same time, despite the presence of separate investigations devoted to the use of coaching in socio-economic professions, there is a lack of comprehensive scientific studies that would allow conceptualizing the impact of coaching technologies on the effectiveness of the activities of specialists of this profile and offer a valid toolkit for measuring the success of their application.

Purpose. The purpose of the article is to carry out a thorough analysis and reveal the potential of coaching technologies as an effective tool for increasing the efficiency of the professional activity of specialists in socio-economic professions, as well as the development of valid criteria for measuring the success of these technologies implementation in the work practice of such specialists.

Methods. Research methods include a theoretical analysis of relevant scientific sources, which allows the formation of a holistic vision of the research problem field, as well as a method of summarizing the practical experience of the author of the study, acquired in the course of professional activity as a coach, which provided the possibility of verifying theoretical provisions and forming applied recommendations.

Originality. The scientific novelty of the study consists in the identification and conceptualization of the influence of coaching technologies on increasing the efficiency of the professional activity of specialists in socio-economic professions, which is realized through the use of these technologies in such areas as the development of communication skills, optimization of time management and determination of priorities, formation of leadership qualities, improvement of emotional intelligence, promoting professional development, strengthening client orientation, improving stress management skills, stimulating innovation and creativity in professional activities. The practical significance of the research is determined by the possibility of directly using of the analyzed coaching technologies by specialists of socio-economic professions to optimize their professional activity and increase its effectiveness. The criteria proposed by the author create a methodological basis for monitoring and evaluating the effectiveness of using of coaching technologies by certain specialists.

Conclusion. The conclusions emphasize that the fundamental idea of the coaching approach is to assist the client in revealing his potential, focusing on achieving the set goals and developing professionally significant skills and competencies. Therefore, coaching technologies are positioned as a powerful tool for increasing the efficiency of the activities of specialists in socio-economic professions. Prospects for further research can be seen in the organization of an experimental study of the influence of coaching technologies on increasing the efficiency of the professional activity of specialists in socio-economic professions with the involvement of a representative sample and the use of valid psychodiagnostic tools, which will allow to verify the proposed theoretical assumptions and form a reliable evidence base.

Key words: activity; tools; efficiency; coach; coaching; criteria; coaching technologies; specialists of socio-economic professions.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 27.06.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 30.07.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.