МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Застосування тренінгових технологій як засіб профілактики криз професійного розвитку

Здобувача вищої освіти
другого(магістерського) рівня
ПСМз-22-2 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

_____ **Мороз Л.Б.**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник

_____ **Плетка О.Т.**
підпис наукового керівника к.психол.н., доцент

Гарант освітньо-
професійної програми

_____ **Нежинська О.О.**
підпис керівника ОПП к. психол.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та суспільних дисциплін
протокол від «1» грудня 2023 р. № 7

Завідувач кафедри

_____ **Пєтухова І.О.**
підпис к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 15 25.01.2024 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 24.11.2023 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 88 12.02.2024 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ Льовкіна О.Г.
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти
Мороз Людмили Борисівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Застосування тренінгових технологій як засіб профілактики криз професійного розвитку**
Затверджена наказом ректора від 08. 02. 2023 № 180
Термін подачі закінченої роботи:
25.12.2023

Цільова установка: полягає у систематизації теоретичних та практичних напрацювань зарубіжних та вітчизняних вчених щодо визначення криз професійного розвитку особистості, їх класифікацію та їх вплив на професійний розвиток спеціаліста; у теоретичному визначенні поняття тренінгових технологій, їх класифікація, розкриття основних аспектів тренінгових технологій в досвіді застосування, як вітчизняними так і зарубіжними дослідниками; емпіричному дослідженні рівня впливу тренінгових технологій на професійний розвиток особистості, їх вплив на зниження емоційного виснаження, самоефективності, мотивації та рівня стресостійкості; розробка рекомендацій для самодопомоги особам щодо профілактики криз професійного розвитку.

Мета роботи: полягає у дослідженні дієвості використання тренінгових технологій задля профілактики криз професійного розвитку особистості.

Об'єкт дослідження: професійні кризи особистості.

Предметом дослідження є засоби профілактики криз професійного розвитку.

База дослідження: Інститут сучасних знань м.Київ, психологи початківці з базового курсу «Позитивна психотерапія» м.Тернопіль, працівники Бучанського центру первинної медико-санітарної допомоги.

Вихідні дані до роботи: спостереження, анкетування, опитування, напівструктуроване інтерв'ю з респондентами до та після тренінгу.

Перелік графічного матеріалу: в роботі представлено 5 таблиць, 3 рисунки.

Зміст кваліфікаційної роботи: Вступ, Розділ 1. *Проблеми становлення професійного розвитку особистості в контексті теорії та практики;* Розділ 2. *Методологія дослідження чинників, які впливають на виникнення криз професійного розвитку особистості;* Розділ 3. *Тренінгові технології та їх ефективність в профілактиці криз професійного розвитку*; Висновки, Список використаних джерел, Додатки.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	28.10.2023
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	30.03.2023	27.03.2023
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	12.06.2023
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	06.09.2023
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.10.2023	20.10.2023
6.	Попередній захист роботи	01.12.2023	01.12.2023
7.	Отримання відгуку керівника роботи	20.12.2023	20.12.2023
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	до 20.12.2023	18.04.2023
9.	Отримання зовнішньої рецензії	до 15.01.2024	15.01.2024
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	до 15.01.2024	24.12.2023
11.	Захист роботи	13.02.2024	13.02.2024

1. Дата видачі завдання «19 « грудня 2022
2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ О.Т. Плетка
3. Керівник освітньо-професійної програми _____ О.О. Нежинська
4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ Л.Б. Мороз

АНОТАЦІЯ

на магістерську роботу на тему «Застосування тренінгових технологій як засіб профілактики криз професійного розвитку»

Мета роботи полягає у дослідженні дієвості використання тренінгових технологій задля профілактики криз професійного розвитку особистості.

Завданнями магістерської роботи є: проаналізувати теоретичні здобутки за темою дослідження; охарактеризувати та описати перебіг професійних криз особистості; провести емпіричне дослідження щодо наявних факторів, що впливають на виникнення криз професійного розвитку; розробити та провести тренінг з профілактики професійних криз.

Предметом дослідження виступають засоби профілактики криз професійного розвитку.

Об’єктом дослідження виступають професійні кризи особистості.

База дослідження: працівники Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» (м.Київ), психологи-початківці з базового курсу «Позитивна психотерапія» (м.Тернопіль), працівники Бучанського центру первинної медико-санітарної допомоги (м. Буча).

За результатами дослідження сформульований тренінг «Формування стресостійкості та емоційної рівноваги особистості» для професійного зростання та долання криз фахівця, а також розроблені рекомендації для самодопомоги особам щодо профілактики криз професійного розвитку.

Одержані результати можуть бути використані у роботі організацій різної сфери діяльності та рекомендований для впровадження, на постійній основі серед працівників різних спеціальностей, не залежно від віку та стажу роботи.

Кваліфікаційна робота містить 116 сторінок, 5 таблиць, 3 рисунків, список використаних джерел з 69 найменувань, 6 додатків.

Ключові слова: кризи професійного розвитку, тренінгові технології, емоційне виснаження, стресостійкість, мотивація, професійна самоефективність.

Рік виконання кваліфікаційної роботи 2023.

Рік захисту роботи 2024.

ABSTRACT

for the master's thesis on the topic «Application of training technologies as a means of preventing crisis situations of professional development»

The purpose of the work is to investigate the effectiveness of using training technologies to prevent crisis phenomena in the professional development of an individual.

The tasks of the master's work are: to analyze theoretical achievements on the research topic; characterize and describe the course of professional crises of the individual; conduct an empirical study of the existing factors affecting the emergence of professional development crises; develop and conduct trainings on the prevention of professional crises.

The subject of the study is the prevention of professional development crises.

The object of the study is the professional crises of the individual. Research base: Institute of Modern Knowledge in Kyiv, beginner psychologists of the basic course «Positive Psychotherapy» in Ternopil, employees of the Buchansk Medical Care Center.

Based on the results of the study, the training «Formation of stress resistance and emotional balance of the individual» was developed for professional growth and overcoming crisis situations of a specialist, as well as recommendations for self-help for individuals to prevent crisis situations in professional development were developed.

The obtained results can be used in the work of organizations in various fields of activity and recommended for implementation, on a permanent basis among employees of various specialties, regardless of age and length of service.

The qualification work contains 116 pages, 5 tables, 3 figures, a list of used sources with 69 names, 6 appendices.

Key words: crises of professional development, training technologies, emotional exhaustion, stress resistance, motivation, professional self-efficacy.

The year of performance of qualification work is 2023.

The year of masters thesis defense is 2024.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

1.1. Професійний розвиток особистості та можливі кризи його становлення 12

1.2. Тренінгові технології як засіб професійного розвитку 22

1.3 Досвід використання тренінгових технологій для подолання криз професійного розвитку 31

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ВИНИКНЕННЯ КРИЗ ПРОФЕСЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Обґрунтування методології дослідження криз професійного розвитку та опис методів збору та аналізу даних 43

2.2. Аналіз результатів дослідження, порівняльна характеристика та інтерпретація зібраних даних 51

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХ ЕФЕКТИВНІСТЬ В ПРОФІЛАКТИЦІ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

3.1. Розробка та проведення тренінгу щодо профілактики кризи професійного розвитку 61

3.2. Результати проведеного тренінгу у контрольній та експериментальних групах 69

3.3. Рекомендації для самодопомоги особам щодо профілактики криз професійного розвитку 73

ВИСНОВКИ 85

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 88

ДОДАТКИ 96

ВСТУП

У сучасному світі, де технологічний прогрес та соціальні зміни є нестримними, особам доводиться стикатися з постійною нестабільністю та викликами у професійному розвитку. Кризи в кар'єрі можуть виникати як внаслідок змін у внутрішньому середовищі особистості, так і під впливом зовнішніх факторів, таких як економічні та соціокультурні трансформації.

Застосування тренінгових технологій, як ефективного засобу профілактики криз професійного розвитку, стає невід'ємною частиною стратегії самовдосконалення та гнучкості в умовах постійної зміни. Тренінги не лише допомагають адаптуватися до нових реалій ринку праці, але і створюють умови для попередження кризових ситуацій у сфері професійного зростання.

Актуальність теми магістерської роботи щодо застосування тренінгових технологій як засобу профілактики криз професійного розвитку надзвичайно висока в сучасних умовах. Світ швидкого технологічного прогресу, змін у бізнес-середовищі та соціокультурних структурах створює динамічні умови для робочої діяльності, які часто викликають кризи в професійному житті індивіда.

Для гнучкості на ринку праці застосування тренінгових технологій стає ключовим, оскільки дозволяє пристосовуватися до змін в працевлаштуванні та в професійному розвитку. Індивіди, які активно залучаються до тренінгів, розвивають гнучкість та адаптивність до нових вимог і технологій. Розвиток навичок майбутнього, технологічні зрушення та інновації вимагають нових навичок та компетенцій. Тренінгові технології допомагають розвивати ті навички, які є важливими для майбутнього, такі як креативність, цифрова грамотність та міжособистісні навички. Переживання стресових ситуацій та нестабільність у сучасному світі може викликати стреси та професійні та особистісні кризи. Тренінгові технології включають в себе елементи стрес-менеджменту та розвитку емоційної стійкості, що сприяє попередженню та подоланню кризових ситуацій. Через тренінги працівники, які регулярно їх відвідують вдосконалюють свої навички та залишаються

конкурентоспроможними на ринку праці. Це дозволяє уникати відчуття втрати конфіденції та страху перед кризою в професійному розвитку. Тренінгові технології сприяють не лише професійному, але й особистісному розвитку. Це важливо для створення умов для сталого професійного росту та самоактуалізації.

Застосування тренінгових технологій стає важливим інструментом для підтримки професійного самовдосконалення та подолання потенційних криз в сучасному професійному середовищі. Розгляд цієї теми допомагає з'ясувати, як вони можуть бути використані ефективно для забезпечення сталого успіху та самовираження в сучасній робочій дійсності.

Об'єктом дослідження - постають професійні кризи особистості.

Предметом дослідження – засоби профілактики криз професійного розвитку.

Мета – дослідити дієвість використання тренінгових технологій задля профілактики криз професійного розвитку особистості.

Завдання магістерської роботи:

– проаналізувати теоретичні здобутки за темою дослідження;

– охарактеризувати та описати перебіг професійних криз особистості;

– провести емпіричне дослідження щодо наявних факторів, що впливають на виникнення криз професійного розвитку;

– розробити та провести тренінг з профілактики професійних криз.

Гіпотеза: при застосуванні тренінгових технологій у професійному середовищі відбувається профілактика криз професійного розвитку та долання шляхом розвитку технічних навичок, але й м'яких навичок, стрес-менеджменту та підвищення емоційної стійкості. Гіпотеза базується на припущенні, що тренінгові технології, націлені на комплексний розвиток працівників, можуть впливати на їхню готовність адаптуватися до змін у професійному середовищі, уникати кризових ситуацій та досягати стабільного та успішного кар'єрного росту.

Гіпотеза передбачає, що учасники тренінгів, які включають в себе як аспекти професійного навчання і розвитку м'яких навичок, матимуть більше

шансів ефективно адаптуватися до вимог ринку праці, уникати криз та зберігати високий рівень професійної стійкості в умовах постійних змін та невизначеності. Тобто, тренінгові технології можуть виступати важливим інструментом у формуванні стійкого та успішного професійного розвитку для індивідів у різних сферах праці.

Для вивчення дієвості тренінгових технологій з профілактику криз професійного розвитку ми використовували такі методи дослідження:

– теоретичний аналіз наукової літератури, аналіз, синтез та порівняння та узагальнення теоретичних та практичних досліджень у сфері застосування тренінгових технологій при профілактиці криз професійного розвитку;

– спостереження, анкетування, опитування, напівструктуроване інтерв'ю з респондентами до та після тренінгу.

– порівняльний та кореляційний аналіз отриманих результатів.

Наукова новизна дослідження полягає у використанні комплексного підходу до тренінгових технологій задля профілактики криз професійного розвитку. В результаті розробки теми уточнено використання тренінгових технологій задля розвитку на розвитку технічних навичок та м'яких навичок фахівців, елементів стрес-менеджменту та емоційної стійкості. Набуло подальшого розвитку використання комплексного підходу вивчення дієвості тренінгових технологій в керуванні станами, аналіз механізмів психологічної адаптації з урахування контексту сучасного ринку праці.

Теоретичне значення дослідження: визначається у вдосконаленні теоретичних знань щодо професійного розвитку особистості, тренінгових технологій та щодо формування наукового підґрунтя для провадження тренінгової діяльності в корпоративному середовищі.

Практична значущість дослідження полягає у розробці та впровадженні тренінгу професійного зростання та долання криз фахівця, а також впровадження тренінгу у роботу організацій задля надання методичних та методологічних рекомендацій, щодо його проведення як інструментів долання професійних криз спеціалістів в організаціях.

Емпірична база дослідження: 80 респондентів, які є працівниками Університету сучасних знань (м.Київ), 7 респондентів психологи початківці з базового курсу «Позитивна психотерапія» (м.Тернопіль), 5 респондентів, що є працівниками Бучанського центру первинної медико-санітарної допомоги (м.Буча), серед них 37 жінок та 54 чоловіки.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були оприлюднені на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» 20.04.2023 р. Також відбулося колективне обговорення результатів тренінгу в Університеті сучасних знань (м.Київ). Проведено низка навчально-методичних семінарів з результатів впровадження тренінгу для психологів, працівників вищого навчального закладу та медиків.

Магістерська робота складається зі вступу, 3-х розділів, висновків до кожного розділу та загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1
ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

1.1. Професійний розвиток особистості та можливі кризи його становлення

Професійний розвиток особистості є однією з найважливіших складових успішної кар'єри та особистісного зростання. У сучасному світі, де постійні зміни у професійному житті стають нормою, індивідуальна здатність до адаптації та самовдосконалення стає ключовим чинником, що визначає конкурентоспроможність. Професійний розвиток відкриває широкі можливості для реалізації власного потенціалу та досягнення кар'єрних та особистісних цілей.

Поняття професійного розвитку особистості може бути тлумачено різними способами, оскільки воно включає в себе багато аспектів. У широкому розумінні, це процес навчання, самовдосконалення та здобуття нових навичок і знань, спрямований на вдосконалення професійної компетентності та досягнення кар'єрних цілей [7, с. 29]. Професійний розвиток може бути як формальним, через навчання та курси, так і неформальним, через власний досвід та самонавчання.

Питання професійного розвитку особистості є одним найбільш досліджуваним в системі як соціологічної науки та практики, так і суміжних сфер.

В освітній енциклопедії, професійний розвиток визначається як процес, через який індивід формується як суб'єкт професійної діяльності. Це означає розвиток визначених характеристик через безперервну професійну освіту, самоосвіту та активну професійну діяльність [29, с. 102]. Термін «професіогенез» також використовується деякими дослідниками для опису професійного розвитку особистості.

О. Кокун застосовує поняття «професіогенез» для опису неперервного процесу розвитку професійної ідентичності, починаючи від вибору професії до завершення активної робочої кар'єри [29, с. 102]. Цей процес включає розвиток особистісної, соціальної та професійної зрілості.

З іншого боку, О. Єрмолаєва розглядає професіогенез не просто як процес, а як систему внутрішніх закономірностей, що визначають професійний розвиток особистості. Її підхід виходить за рамки індивідуального розвитку, включаючи соціальні та галузеві аспекти професій, а також історичний контекст формування професійних типів і інститутів [14, с. 69-72].

Дослідження в області розвитку особистості дозволяють виявити ключові елементи концепції професіогенезу. Перш за все, це розглядається як тривалий процес (згідно з В. Бодровим та О. Кокуном), в ході якого формуються соціальні характеристики особистості (за В. Бодровим, В. Вавіловим, А. Галактіоновим). Цей процес має на меті досягнення високого рівня професіоналізму (за Т. Кудрявцевим та О. Цільмаком) та сприяє розвитку професійної активності та особистісної ідентичності (за Г. Яворською), водночас задовольняючи потреби соціального розвитку (за В. Бодровим, В. Вавіловим, А. Галактіоновим). Професіогенез охоплює три головні аспекти: особистість, діяльність та соціум. Таким чином, професіогенез особистості є постійним процесом, який відбувається протягом усього життя та сприяє професійному розвитку. Враховуючи, що слово «генезис» (з грецької) означає походження або розвиток, виходить, що термін «професіогенез» можна використовувати як синонім до професійного розвитку [31, с. 300-316].

Е. Зеєр аналізує професійний розвиток з двох перспектив: особистісної та суб'єктної, використовуючи два взаємопов'язані терміни – професійне становлення особистості та професійне становлення суб'єкта діяльності. Перше визначається як поступові зміни особистості під впливом соціальних факторів та професійної діяльності, а також через активне самовдосконалення та самореалізацію [32, с. 57].

Є. Климов запровадив у науковий дискурс поняття «індивідуально-професійний розвиток», розглядаючи його як процес формування особистості та професійного розвитку через саморозвиток, професійну діяльність та взаємодії в професійній сфері [7, с. 199-200].

У науковій літературі, поряд з різними поняттями, зустрічається також термін «професіоналізація». А. Маркова розглядає це як частину ширшого процесу соціалізації особистості. Вона вважає, що професіоналізація полягає в наближенні стану професійної діяльності особистості до стандартів професії, включаючи об'єктивні характеристики, встановлені суспільством [34, с. 23].

Згідно з акмеологічним підходом, до якого вносять внесок ідеї А. Деркача та В. Зазикіна, відбувається розмежування між професійним розвитком та професіоналізацією. Професійний розвиток тут розглядається як цілеспрямований рух до професіоналізму, в той час як професіоналізація є процесом формування професіонала. Професійний розвиток відрізняється більш активним і контрольованим підходом, в той час як професіоналізація може відбуватися більш спонтанно та не завжди ефективно. Професіоналізація завершується досягненням високого рівня професійності, тоді як професійний розвиток може продовжуватися, включаючи творче поновлення професійного досвіду новими завданнями та підходами [14, с. 69-72].

Л. Мітіна робить розрізнення між професійним розвитком та професійним становленням на основі ключових факторів, які впливають на кожен із цих процесів. Вона вказує, що професійний розвиток в основному ґрунтується на внутрішніх чинниках, тоді як професійне становлення залежить переважно від зовнішніх факторів. С. Попов підкреслює значущість терміну «становлення» порівняно з «розвитком», вказуючи на те, що становлення включає в себе комбінацію як природних, так і штучно створених компонентів процесу, які органічно взаємодіють у межах історичного контексту [29, с. 19].

Ці визначення показують різні аспекти професійного розвитку, але усі виділяють його як комплексний процес, що охоплює широкий спектр аспектів і елементів, пов'язаних із зростанням та розвитком індивідуальних навичок, знань

і досвіду в контексті професійної діяльності.

Таким чином, професійний розвиток особистості включає в себе наступні аспекти:

Навчання і освіта. Професійний розвиток розпочинається з набуттям освіти і спеціальних знань, які необхідні для виконання конкретної професійної ролі. Це може включати отримання вищої або професійної освіти, участь у навчальних програмах, курсах і тренінгах.

Підвищення кваліфікації. Особистість постійно розвиває свої професійні навички і знання через участь у семінарах, тренінгах, конференціях і подібних заходах, спрямованих на покращення фахової компетентності.

Саморозвиток. Цей аспект включає в себе постійне вдосконалення навичок, читання професійної літератури, вивчення нових технологій і методів роботи, а також розвиток креативності та інших особистісних якостей.

Кар'єрний розвиток. Особистість працює над покращенням своєї кар'єри, визначає свої професійні цілі, розробляє стратегії розвитку кар'єри і долає професійні бар'єри.

Особистісний розвиток. Професійний розвиток також включає в себе розвиток особистісних якостей, таких як лідерство, комунікабельність, творчість, самоконтроль та інші, які можуть бути важливими для успішної професійної діяльності.

Адаптація до змін. Особистість повинна бути готовою до адаптації до змін у своєму професійному середовищі, включаючи нові технології, методи роботи, та етичні стандарти.

Самооцінка і вдосконалення. Особистість постійно оцінює свою роботу, виявляє слабкі та сильні сторони, і розвивається на їх основі [33, с. 76-83].

Загалом, професійний розвиток особистості є невід'ємною частиною професійного життя, спрямованою на досягнення професійних цілей і особистого росту.

Однак, разом із можливостями професійного розвитку приходять і кризи цього розвитку, які можуть стати перешкодою на шляху досягнення успіху.

Кризи можуть виникнути на будь-якому етапі професійного розвитку та мати різний характер: втрата мотивації, професійне вигорання, переоцінка кар'єрних цілей, адаптація до нових ролей тощо. Розуміння цих криз та методів їх подолання стають надзвичайно важливими для кожного, хто прагне розвиватися та досягати успіху в своїй професійній діяльності.

Кризи професійного розвитку особистості досліджувались багатьма вченими, зокрема: Л. І. Анциферова, Н. С. Глуханюк, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, А.К. Маркова, Н.С. Пряжніков, Е.Ю. Пряжнікова, Е.Е. Симанюк та інші [7, с. 19].

Науковці вказують на існування двох типів криз професійного розвитку, такі як – нормативні та ненормативні. Схожої класифікації дотримується Е. Зеєр, та додає ще в своєму інтерпретуванні третю складову - невротичні кризи. Отже, під нормативними кризами, розуміє вікові кризи, під ненормативними – критичні, такі як: втрата працездатності, розлучення, безробіття, міграція, позбавлення волі та невротичні – перебудова свідомості, інстинкти, життєві кризи, тощо. На основі концепції професійного становлення особистості, Е. Зеєр виділив наступні стадії цього процесу: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність [34, с. 23].

М. Пряжников підкреслює, що однією з причин, яка може спровокувати кризу в процесі професійного становлення, є зростання соціальної та професійної активності особистості, спричинене її незадоволеністю власним соціальним і професійно-освітнім положенням. Соціально-психологічна орієнтація, професійна ініціативність та інтелектуально-емоційна напруга часто призводять до пошуку нових методів виконання професійних обов'язків, їх удосконалення, а іноді й до зміни професії або місця роботи [53, с. 29].

У дослідженнях О. Бодальова, Е. Клімова, А. Маркової підкреслюється, що кризи в професійному розвитку можуть бути спричинені віковими психофізіологічними змінами, такими як погіршення здоров'я, зменшення працездатності, зниження активності психічних процесів, професійна втома, інтелектуальна нездатність, синдром емоційного вигоряння та інше. Професійні

кризи також часто відбуваються при переході на нову посаду, участі в конкурсах на заміщення вакансій, атестації та оцінці кваліфікації спеціалістів [8, с. 110-114].

Так, згідно з теорією психосоціального розвитку Е. Еріксона, кризи професійного розвитку можуть виникати на різних етапах життя. Він ідентифікував вісім стадій психосоціального розвитку, кожна з яких відповідає певному віці і має свої характеристичні конфлікти або виклики. Один із ключових аспектів теорії Еріксона - це розгляд криз професійного розвитку на окремих етапах (звичайно, в частині криз «дорослого життя»), які впливають як на ставлення особистості у цілому, так і щодо кар'єрних аспектів життя індивіда [7, с. 199-200]. При цьому, на нашу думку, перебіг криз дитинства і юності також є вплив на професійне майбутнє особистості.

Також важливими факторами, що можуть викликати професійні кризи, є соціально-економічні умови життя людини. Це може бути закриття підприємства, скорочення робочих місць, недостатній рівень заробітної плати, переїзд на нове місце проживання та інше.В цілому визначають кризи професійного розвитку особистості як специфічні фази або періоди, коли індивіди можуть стикатися з труднощами, невизначеністю або стресом у своєму професійному житті.

До основних чинників криз професійного розвитку відносить:

1. Наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом, стосунками в колективі.

2. Соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд).

3. Вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»).

4. Обіймання нової посади, участь у конкурсах на заміщення вакансії, в атестаціях.

5. Повне занурення в професійну діяльність.

6. Якісна перебудова способів виконання професійної діяльності.

7. Зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерва в роботі, «службовий роман» тощо) [1, с. 22-27].

Класифікація криз професійного розвитку дуже різноманітна, і може бути представлена залежно від різних аспектів і критеріїв. Кожен з цих підходів використовується для дослідження конкретних аспектів кризи і розробки методів її подолання. Виділяють такі основні професійні кризи, що виникають на різних етапах професійного становлення особистості:

– криза навчально-професійної орієнтації (14-15 до 16-17 років);

– криза професійного вибору (час навчання в професійному навчальному закладі);

– криза професійних експектацій – невдалого досвіду адаптації до соціально-професійної ситуації (перші місяці і роки самостійної роботи, криза професійної адаптації);

– криза професійного зростання (23-25 років);

– криза професійної кар'єри (30-33 роки);

– криза соціально-професійної самоактуалізації (38-42 роки);

– криза втрати професійної діяльності (55-60 років, тобто останні роки перед пенсією);

– криза соціально-професійної адекватності (65-70 років, тобто перші роки після виходу на пенсію) [14, 69-72].

Також можливі такі види класифікацій криз професійного розвитку, залежно від певних векторів:

І. За віком:

Криза підліткового вибору професії. Виникає у підлітків, коли вони починають визначати свої професійні уподобання та мрії.

Криза середнього віку. Зазвичай приходить навколо середнього віку, коли особистість оцінює свої досягнення і задумується про подальший професійний розвиток.

Криза професійної інтеграції в пенсійний вік. Виникає, коли людина готується до пенсії та оцінює свої досягнення і плани на майбутнє.

II. За специфікою кризи:

Криза ідентичності. Пов'язана з пошуком ідентичності та вибором професії, яка відповідає особистим цінностям і бажанням.

Криза кар'єри. Виникає, коли особа стикається з труднощами у своїй професійній діяльності, конфліктами на роботі або низькою мотивацією.

Криза пенсії. Виникає, коли людина виходить на пенсію і змушена переосмислювати свої плани та активності.

III. За причиною:

Криза зовнішніх обставин. Викликана змінами у зовнішньому середовищі, такими як економічні кризи, зміни на ринку праці, кар'єрний рух тощо.

Криза внутрішньої природи. Виникає через особисті внутрішні конфлікти, несумісність інтересів, бажання змінити професійний напрямок тощо.

IV. За професійною групою або галуззю:

Криза кар'єри вчителя. Специфічна для педагогічних працівників і пов'язана з особливостями професійної діяльності в освітній галузі.

Криза кар'єри лікаря. Виникає в медичних працівників і може бути пов'язана з високим рівнем стресу та відповідальності.

Це лише декілька можливих підходів до класифікації криз професійного розвитку. Кожен з цих підходів може бути використаний для дослідження конкретних аспектів кризи і розробки методів її подолання.

На нашу думку, з точки зору психології, кризи професійного розвитку доцільно класифікувати за змішаним критерієм та характеристиками, залежно від їх поширеності, та виділити наступні:

Криза ідентичності професії. Ця криза пов'язана з питаннями самоідентифікації в професійному контексті. Особа може запитувати себе, чи відповідає її обрана професія її особистим цінностям, інтересам і мріям.

Криза статусу та ролей. Коли особа стикається з невизначеністю або конфліктами у своєму професійному статусі або ролях, це може викликати кризу. Наприклад, після зміни роботи або підвищення на посаді.

Криза позитивних змін. Відома «криза щасливого ведмедя». Це коли особа

досягла значущого успіху в кар'єрі або отримала позитивні зміни в житті, але відчуває смуток або втрату звичного стану справ.

Синдром емоційного вигорання. Цей вид кризи пов'язаний з виснаженістю і втратою мотивації в професійній діяльності. Особа відчуває великий стрес і невдоволеність роботою [5, с. 20-29].

Криза кар'єрного зростання. Виникає, коли особа стикається з труднощами адаптації до нових обов'язків і відповідальності внаслідок кар'єрного зростання.

Криза професійного спадку. Ця криза може виникнути при втраті роботи або пониженні на посаді. Особа відчуває втрату статусу і невизначеність майбутньої кар'єри.

Криза конфлікту інтересів. Коли особа зіштовхується з ситуаціями, де професійні інтереси конфліктують з особистими, це може викликати кризу.

Криза мотивації і задоволення від роботи. Виникає, коли особа втрачає інтерес до своєї роботи і не отримує від неї задоволення.

Ці типи криз професійного розвитку можуть виникати у будь-якому віці та становити виклик для особистості. Кожен із них вимагає індивідуального підходу та може потребувати професійної підтримки для подолання.

Кризові періоди в професійному розвитку можуть призвести до двох різних результатів – позитивного особистісного розвитку або негативного регресу особистості. Деструктивний вихід із кризи часто пов'язаний з пошуком самореалізації у непрофесійних сферах, як-от домашні справи чи хобі, а також з проявом професійно небажаних рис характеру. У таких випадках ці риси стають більш вираженими і можуть збільшувати психічну напругу [28, с. 12].

Навпаки, конструктивний вихід із кризи веде до подолання професійно небажаних якостей та сприяє професійному розвитку, дозволяючи особистості досягти вищого рівня розвитку. Професійні кризи, отже, є невіддільною частиною професійного розвитку, маючи потенціал для, як позитивних, так і негативних наслідків, залежно від того, наскільки ефективно вони подолані. В

літературі описано численні методи для подолання таких криз на різних етапах професійного становлення.

Щодо запобігання професійним кризам, це не означає їх повного уникнення, але зосередження на такому розвитку фахівця, який дозволяє адекватно усвідомлювати кризові ситуації, розвивати необхідні якості заздалегідь та мати чітке уявлення про власний професійний напрямок для ефективного проходження через кризові періоди.

До найбільш вагомих психологічних чинників попередження професійних криз на думку О.М. Кокуна можна віднести професійне самоздійснення особистості – це процес досягнення особистих цілей, реалізації власного потенціалу і талантів в професійній сфері, який включає в себе визначення і досягнення професійних цілей, розвиток компетенцій, творче вираження, постійне вдосконалення і розвиток професійних навичок [29, с. 37]. Отже роль професійного самоздійснення(розвитку), далі – розвитку, у профілактиці криз професійного розвитку полягає у наступному:

– *зниження ризику вигорання:* Працівники, які відчувають, що реалізують свій потенціал, менш схильні до професійного вигорання, оскільки їхня робота приносить задоволення і відчуття досягнення;

– *підвищення мотивації та задоволеності роботою*: Самореалізація в професійній сфері збільшує внутрішню мотивацію та задоволеність роботою, що сприяє підвищенню продуктивності та зниженню рівня стресу;

– *підтримка психологічного благополуччя:* Професійна реалізація підтримує загальне психологічне благополуччя особи, допомагаючи уникати криз пов’язаних з невизначеністю кар’єри, невпевненістю у власних силах та песимізмом стосовно майбутнього;

– *збільшення гнучкості та адаптивності:* Люди, які постійно працюють над самореалізацією, більш відкриті до змін і адаптивні, що є ключовими якостями для успішного професійного розвитку;

– *розвиток навичок і компетенцій*: Процес реалізації часто передбачає постійне навчання і розвиток професійних навичок, що сприяє кар'єрному зростанню та підвищує рівень професійної компетентності;

– *створення позитивного внеску в організацію*: Професійне реалізація сприяє не тільки особистій задоволеності працівників, але й вносить позитивний внесок у розвиток організації в цілому.

Таким чином, професійна самореалізація відіграє важливу роль у підтримці здорового професійного розвитку та може бути ефективним інструментом у профілактиці професійних криз.

З огляду на викладене, можна підсумувати, що професійний розвиток особистості є складним і багатогранним процесом, що передбачає набуття, розширення та поглиблення професійних навичок і знань. Цей процес є важливим як для індивідів, так і для організацій, оскільки він сприяє підвищенню ефективності роботи, досягненню кар'єрних цілей та загальному розвитку суспільства.

Крізь призму наукових досліджень було визначено, що професійний розвиток особистості може супроводжуватися кризами на різних етапах життя. Ці кризи виникають на фоні зміни життєвих обставин, цінностей, амбіцій та ідентичності особистості. Разом з тим, правильна класифікація кризи із урахування психологічних характеристик особи має важливе значення, адже дає можливість правильно підібрати ефективні підходи до їх подолання та підтримки індивідів у досягненні їхніх професійних цілей.

1.2. Тренінгові технології як засіб професійного розвитку

Життя в сучасному світі доволі стрімке та багатовимірне, тож більша частина людського суспільства не встигає за новими та інтенсивними змінами. Довготривале перебування в такому стані залишає відбиток як на фізіологічному так і на психологічному стані особистості. Знаходження в умовах стресу змушує людину втрачати свої життєві орієнтири, та може призвести до кризових станів,

з яких буде складно вийти без допомоги спеціаліста. Враховуючи сьогодення, коли Україна перебуває у стані війни, ми однозначно можемо сказати, що більша частина суспільства знаходиться на роздоріжжі та перебуває в постійних емоційних гойдалках. В зв'язку з цим, підприємства вимушені скорочувати персонал, що призводить до втрати роботи та пошуку нової. При цьому, люди проживають в цей час професійну та особистісну кризи, проходячи «сім кіл пекла» в пошуку роботи.

Усвідомлення кризового стану властиво не всім. Людині складно зізнатися собі у ситуації невизначеності у власному житті, де накопичення стресу, поступово призводить до зниження працездатності, тривожності, дратівливості та інших проявів симптоматики кризових станів. Також зустрічаються ситуації, коли люди ігнорують важливість зниження стресу та використовують «злегшувачі», такі як алкоголь, наркотичні речовини та медикаменти. Ці стани, ніби відволікають, від ситуації та дозволяють плекати ілюзію, що проблеми відсутні.

Фахівці також спостерігають інші стратегії поведінки, в ситуації звільнення з роботи, коли людина надмірно себе навантажує, не дозволяє собі відпочинок, і в результаті має емоційне виснаження, що може призвести до стану професійного вигорання, коли людина неспроможна виконувати свої професійні обов'язки [49, с. 123].

Усвідомлення кризового стану залежить від особистісної зрілості людини, розвиненою здатністю до рефлексії, має досвід виходу з кризових ситуацій, чи може скористатися досвідом близьких людей, щодо вирішення складних життєвих ситуацій.

Тому є очевидним, що потреба людей, що перебувають у скрутному становищі, проживають професійну кризу та потребують кваліфікованої психологічної підтримки, яку здійснюють фахівці, що мають досвід використання ефективних науково-обґрунтованих психологічно-технічних засобів.

Тренінгові технології є одним з унікальних засобів професійного розвитку

та своєрідним методом профілактики криз професійного розвитку, і включають в себе сукупність методів, засобів та прийомів, які спрямовані на реалізацію цілей і завдань певної тренінгової програми. Великий вплив на вибір методу проведення тренінгу буде мати те, яка саме задача стоїть перед нами, яка тривалість програми, рівень підготовки учасників, їх досвід, ступінь міжособистісної взаємодії та їх очікування від проведення тренінгу. Так наприклад, якщо ми будемо розглядати методи тренінгових технологій ми зможемо виділити наступні: ігрові, дискусійні, методи зворотного зв'язку та психодіагностики, психотехнічні методи та презентаційні методи [18, с. 22].

Класифікацій тренінгових технологій для попередження криз професійного розвитку досить багато, і немає єдиної, тож, розглянемо кілька основних. Ми виокремили так напрямки:

– *розвиток м'яких навичок (soft skills):* навчання комунікації, лідерства, критичного мислення та стрес-менеджменту, яке може допомогти співробітникам краще справлятися з викликами професійної діяльності;

– *постійне навчання (hard skills):* існує багато програм для неперервної освіти, які сприяють постійному розвитку професійних навичок, допомагаючи уникнути стагнації в кар'єрі. В даному випадку працівник відчуває свою релевантність та росте, як професіонал, тому ризик виникнення кризи професійного розвитку знижується;

– *менторство та коучинг:* передбачається індивідуальна робота з ментором або коучем, яка допомагає ідентифікувати особисті і професійні виклики, визначити мету та стратегії для її досягнення, що і є профілактикою професійної невпевненості та попередженням потенційних криз;

– *обговорення кар'єрних шляхів:* тренінги, які зосереджені на кар'єрному плануванні та дозволяють учасникам краще розуміти свої професійні інтереси, сильні сторони та можливості для розвитку, сприяючи стратегічному підходу до власної кар'єри.

– *управління змінами:* програми орієнтовані на адаптацію до змін, розвивають гнучкість мислення, вчать впевнено ставитись до нововведень в

роботі, що допомагає уникнути стресу та нестабільності, асоційованих з постійними змінами;

– *корпоративна культура та підтримка:* наявність системи підтримки в організації, включаючи психологічні консультації, програми з підтримки здоров'я та благополуччя, можуть допомогти працівникам впоратись як з особистісними так і з професійними кризами [33, с. 76-83].

Сучасне використання поняття тренінг передбачає його застосування у широкому колі методик, які засновані на різних терапевтичних принципах. В науковій літературі існує досить широкий спектр класифікацій тренінгових технологій, залежно від того, які критерії покладаються в основу такого поділу.

У магістерській роботі ми використовували класифікацію розроблену Карвасарским [64, с. 6-12]. В своїх роботах він виділяє такі види тренінгів:

– тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, і включають аутогенне тренування і тренінг біологічного зворотного зв'язку. Вони спрямовані на розвиток здатності контролювати й управляти фізіологічними функціями, на оптимізацію емоційного стану і зниження психоемоційної напруги;

– комунікативні тренінги, до яких належать групові варіанти поведінкового і соціально-психологічного тренінгу. Вони проводяться з метою формування і вдосконалення загальної комунікативної готовності особистості;

– тренінги, що стимулюють особистісний ріст. До них належать тренінгові заняття, що опираються на різне теоретичне підґрунтя і спрямовані переважно на розвиток окремих граней особистості учасників (саморозуміння, навички соціальної перцепції, усвідомлення сенсів, формування стратегії особистісного розвитку). Тренінги особистісного росту проводяться, опираючись на різні концепції: психодинамічну, когнітивну, гуманістичну тощо;

– навчальні тренінги – спрямовані в першу чергу на удосконалення навичок, необхідних для професій, де визначальним фактором є ефективність спілкування. До таких тренінгів належать тренінги для тренерів, психотерапевтів, а також тренінги продаж, переговорів, командоутворення тощо

[10, с. 71-74].

Найбільш затребуваними в сучасному вимірі можна назвати наступні види тренінгів:

1. Бізнес-тренінги.

2. Тренінги soft skills

3. Тренінги соціально-психологічні.

4. Тренінги hard skills

Розглянемо більш детально кожен з цих видів тренінгів.

Зауважимо, що бізнес тренінги – це короткотривалі тренінги, які, як правило, тривають від 1 до 4 днів, та передбачають передусім формування більш досконалих ділових навичок, для збільшення ефективності підприємницької діяльності. Вони охоплюють різні сфери професійного розвитку, та спрямовані, в більшості, на консолідацію ділових навичок керівника та його співробітників, розкритті потенціалу лідера, навичок в переговорному процесі. Тренінги можуть бути відкриті та корпоративні. Відкриті – передбачають можливість потрапити на них будь-кому, та отримати певні інструменти та знання. Корпоративні або закриті – формуються на основі запиту окремої організації та проводяться виключно для керівників цього бізнесу. Яскравими прикладами бізнес-тренінгів можемо назвати такі як: «Тренінги професійних навичок», «Тренінги ефективних продажів», «Тренінги управління часом», «Тренінги командо утворення» (teambuilding), «Тренінги прийняття ефективних рішень», «Тренінги ефективних переговорів» та інші.

Тренінги Soft Skills – це тренінги, що спрямовані на розвиток гнучких навичок у керівників(працівників). Основними такими скілами можна назвати:

– комунікація – брак цього навику в команді унеможливлює здорове спілкування в колективі або ж заважає при проведенні переговорів;

– співпраця – вміння попросити про допомогу, знайти спільне рішення. Не конкурування а колаборація один з одним;

– делегування – не тягнути все на собі, а уміти ефективно розподіляти обов’язки між працівниками;

– емоційний інтелект – ця навичка дає розуміння себе, своїх потреб та емоцій. Керівник може об’єктивно оцінювати ситуації, ефективно співпрацювати з персоналом та партнерами, вміє управляти емоціями колективу, тощо;

– самоорганізація – уміння побудувати свою систему, успішний тайм-менеджмент;

– стресостійкість – уміння орієнтуватись у критичних ситуаціях, приймати зважені рішення без емоцій;

– креативність – нестандартні підходи до вирішення ситуацій, тощо.

Третім видом тренінгів виділяють соціально-психологічні, які належать до інтерактивних методів навчання, та, які дозволяють нам сформувати у керівників та його працівників навички у спілкуванні, стійкість до психологічного тиску, конструктивність та особистісне зростання. Це практичні тренінги, які проводить психолог у групі. Можуть бути орієнтовані на умінні спілкування та ведення дискусії, вирішенні конфліктних ситуацій, на самоаналіз у спілкуванні. Основними напрямками виділяють когнітивний, психодинамічний, поведінковий, гуманістичний.

Тренінгги Hard skills – це конкретні знання та навички, які здебільшого засвоюються через навчання, практику або ж освіту. Вони чітко визначені та кількісно оцінені, зазвичай специфічні для певної професії або ж сфери діяльності. Так, наприклад можна виділити такі навички, як:

– *технічні* – які потрібні для виконання спеціалізованих завдань, наприклад в програмуванні, в комп’ютерному дизайні, обслуговуванні обладнання, тощо;

– *мовні* - знання іноземних мов, переклади, робота з лінгвістичними даними. Вони будуть важливі для професіоналів, які працюють в міжнародних компаніях та у сфері туризму;

– *професійні кваліфікації* – навички, які стосуються специфічних норм та стандартів роботи у певній області, наприклад бухгалтерський облік, юридичні послуги, медицина. Як правило ці навички використовують спеціалісти, які

мають ліцензії, сертифікацію для практики в своїй галузі;

– *операційні* – вміння працювати з певним обладнанням, технологіями виробництва, управління складськими запасами, тощо. Ці навички важливі для працівників сфери логістики, виробництва та сфери транспортних послуг;

– *аналітичні* – здатність працювати з даними, проводити статистичний аналіз, використовувати аналітичне програмне забезпечення, робити прогнози. Ці навички важливі у сферах, які потребують високої точності у прийнятті рішень, наприклад – фінанси, маркетинг, наукові дослідження.

Hard skills, на відміну від м'яких навичок, можна безпосередньо тестувати та верифікувати. Наприклад через іспити, сертифікацію або ж демонстрацію вмінь у практиці. Вони відіграють ключову роль у професійному розвитку, оскільки без конкретних знань та вмінь, фахівець не зможе якісно виконувати свою роботу.

Однією найактуальніших проблем професійного розвитку особистості, для вирішення яких ефективно застосовуються тренінгові технології, є криза вигорання. Криза вигорання є серйозним психологічним станом, що характеризується постійною втратою інтересу до роботи, зниженням професійної ефективності, відчуттям виснаження та іншими негативними емоційними станами. З огляду природу проблеми, допомогти особам, які зіткнулися з вигоранням, існують спеціалізовані тренінгові програми. Серед таких засобів можна виділити наступні.

Тренінги стрес-менеджменту. Полягає в навчанні ефективним методам розрядки та контролю стресу, таким як релаксація, медитація, дихальні вправи тощо . [16, с. 21-32].

Тренінги з таймінгу. Навчання правильному плануванню, встановленню пріоритетів та делегуванню завдань для оптимізації робочого часу.

Тренінги розвитку емоційного інтелекту. Розвиток навичок саморегуляції, емпатії, самосвідомості та інших аспектів емоційного інтелекту.

Тренінги з комунікації. Навчання ефективних навичок спілкування, вирішення конфліктів та асертивності.

Тренінги самодопомоги. Зосереджені на розвитку психологічної стійкості, відновленні внутрішніх ресурсів і підтримці психічного здоров'я.

Тренінги побудови життєвого балансу. Спрямовані на знаходження гармонії між роботою, відпочинком, особистим життям і соціальною активністю.

Тренінги майндфулнес (усвідомленості). Практики медитації, що спрямовані на зосередження уваги на поточному моменті та прийняття своїх емоцій і думок без осуду [57, с. 153-158].

Коучинг. Індивідуальна робота з професійним коучем може допомогти особі розібратися в своїх почуттях, визначити причини вигорання та розробити стратегію подолання кризи.

Серед популярних форм тренінгових технологій, спрямованих на подолання проблем професійного вигорання можна виділити також декілька видів тренінгових технологій:

Інтерактивні тренінги: активні вправи, групові дискусії, рольові ігри.

Електронне навчання (e-learning): використання комп'ютерних програм, онлайн курсів, вебінарів [63, с. 169-189].

Кейс-стаді (вивчення ситуацій): аналіз реальних або вигаданих ситуацій для розвитку аналітичних здібностей.

Менторство та коучинг: персональна підтримка в процесі навчання та розвитку.

Блендоване навчання: комбінація офлайн та онлайн-форматів.

Більш детально зупинимося на інтерактивних тренінгах, які на думку автора, а одними із найбільш перспективних напрямків у цій сфері.

Детально зупинимось на інтерактивних тренінгах, які на нашу думку є найбільш дієвими, щодо тренінгової діяльності з профілактики професійних криз особистості.

Інтерактивні тренінги – це педагогічний підхід, який активно включає учасників у процес навчання, спонукаючи їх до активної участі, дискусії, взаємодії з іншими та практичного застосування здобутих знань.

Ось деякі ключові особливості інтерактивних тренінгів:

Активна участь. Учасники не просто слухають лектора, а активно беруть участь у дискусіях, групових вправах, рольових іграх тощо.

Практичний досвід. Інтерактивні тренінги зосереджені на практичних навичках. Через рольові ігри, симуляції та інші вправи учасники мають можливість «відчути» ситуації на практиці.

Взаємодія. Великий акцент робиться на комунікацію між учасниками. Це допомагає розвивати навички комунікації, командної роботи та рішення конфліктів.

Обговорення та рефлексія. Після завершення вправ або активностей часто проводиться дискусія, де учасники можуть обговорити свої спостереження, відчуття та думки.

Застосування в реальному житті. Інтерактивні тренінги часто зосереджені на конкретних ситуаціях, які можуть виникнути в реальному житті або робочому місці, що дозволяє учасникам краще підготуватися до реальних викликів.

Відгук. Інструктори часто надають відгук учасникам після виконання вправ, що допомагає їм краще розуміти свої сильні та слабкі сторони.

Інтерактивні тренінги можуть бути особливо ефективними для розвитку м’яких навичок, таких як комунікація, лідерство, управління конфліктами та командна робота. Вони також можуть бути корисними у технічних або спеціалізованих дисциплінах, де важливо мати не тільки теоретичні знання, але й практичний досвід.

Переваги таких засобів є: можливість адаптації під конкретних слухачів, враховуючи їхній досвід, потреби та очікування; інтерактивність та практична спрямованість тренінгів сприяє мотивації учасників до навчання; освоєні навички та знання швидко впроваджуються в практику, що підвищує ефективність роботи.

Можливими перешкодами ефективного застосування цього виду тренінгових технологій виступають: досить висока вартість, адже якісний тренінг може мати значну у порівнянні з іншими видами ціну послуги, особливо якщо йдеться про залучення зовнішніх експертів; тривалість, адже не завжди є

можливість виділити достатньо часу для тренінгу, особливо для групового заняття в межах фірми; мотивація учасників, оскільки не всі співробітники можуть бути зацікавленими в навчанні, особливо якщо вони не бачать прямої користі для себе [40, с. 10-16].

Разом з тим, на думку автора, головне в тренінгових технологіях – це релевантність. Тренінги повинні відповідати потребам учасників та бути практично орієнтованими, щоб люди могли використовувати нові знання та навички в своїй професійній діяльності.

Таким чином, ми дійшли висновку, що застосування тренінгових технологій може стати ключем до успішного професійного розвитку як працівників так і управлінців. Це дозволяє менеджменту ефективно вести бізнес з метою отримання вищих прибутків, допомагає вибудовувати функціональну систему спілкування та комунікування в колективі між співробітниками, а також допомагає керівнику грамотно планувати, делегувати, вступати в колаборацію з партнерами та вести переговори на високому рівні у стабільному психоемоційному стані.

1.3. Досвід використання тренінгових технологій для подолання криз професійного розвитку

В сучасному динамічному світі, де технології швидко розвиваються та ринок праці постійно змінюється, кризи професійного розвитку стають невід’ємною частиною кар’єрного шляху для багатьох.

Зростаюча нестабільність, вимоги до навичок та постійна потреба в саморозвитку роблять необхідними новаторські підходи до подолання цих криз. Один із таких ефективних інструментів - використання тренінгових технологій для збереження та розвитку професійної діяльності.

Тренінги визнаються не лише засобом передачі нових знань, а й інструментом для розвитку навичок, зміцнення психологічної стійкості та стимулювання творчого мислення. У цьому контексті важливо розглядати досвід

використання тренінгових технологій як ключовий фактор успішного подолання криз професійного розвитку [43, с. 6-11].

Кризи професійного розвитку є невід'ємною частиною сучасного ринку праці, вимагаючи від індивідів гнучкості, навичок адаптації та неперервного саморозвитку. У таких умовах тренінгові технології виявляються потужним інструментом для подолання труднощів та досягнення нових вершин у кар'єрному зростанні.

1. *Розширення навичок та компетенцій:* досвід використання тренінгових технологій дозволяє індивідам активно розширювати свій спектр професійних навичок та компетенцій. Тренінги, спрямовані на вивчення нових технологій, інноваційних підходів або м'яких навичок, стають основою для розвитку та адаптації в сучасному бізнес-середовищі.

2. *Самоосвіта та самопізнання:* тренінги відкривають можливості для самоосвіти та глибокого самопізнання. Учасники отримують інструменти для визначення своїх професійних цілей, сильних сторін та областей для розвитку. Цей досвід сприяє кращому розумінню власної кар'єрної траєкторії.

3. *Комунікаційні та міжособистісні навички:* участь у тренінгах допомагає вдосконалити комунікаційні та міжособистісні навички. Взаємодія з іншими учасниками та тренерами сприяє розвитку ефективної комунікації, лідерських якостей та вміння працювати в команді.

4. *Стрес-менеджмент та емоційна стійкість:* тренінгові технології допомагають вивчати стратегії стрес-менеджменту та підвищення емоційної стійкості. Управління стресом стає ключовим компонентом успішного подолання криз та підтримки психологічного благополуччя.

5. *Кар'єрне консультування та менторство:* тренінги також надають можливість для кар'єрного консультування та менторства. Взаємодія з досвідченими тренерами та наставниками допомагає отримати цінні поради, реальний досвід та рекомендації щодо подолання криз та досягнення успіху [18, с. 84]

Кількість тренінгових технологій і їх розповсюдженість може варіюватися

залежно від країни і регіону. У Європі відомими своєю активною роботою у сфері тренінгів і розвитку професійних навичок країнами є Німеччина, Швейцарія, Велика Британія, Франція, Швеція та ін.

Важливо відзначити, що тренінгові технології та ініціативи можуть відрізнятися від країни до країни, і кожна країна може мати власні особливості та акценти у сфері професійного розвитку.

Вид наукового дослідження та тема магістерської роботи не дає можливості глибоко дослідити питання світової практики застосування тренінгових технологій для подолання криз професійного розвитку, а тому автор в першу чергу зупиниться на новітніх характерних змінах у цій сфері, а також розгляне окремі найбільш імовірні на його думку тенденції розвитку.

Останні вагомі зміни у сфері тренінгові технології та підходи до навчання відбулися під впливом факторів, пов'язаних з пандемією COVID-19. Науковці виділяють наступні зміни:

– *перехід до онлайн-формату.* Заходи обмеження, пов'язані з COVID-19, призвели до масового переходу тренінгів у віртуальний формат. Онлайн-навчання стало основним інструментом для здійснення тренінгів, що дозволило зберігати безпеку учасників;

– *зростання популярності вебінарів і відеоконференцій.* Вебінари та відеоконференції стали основними інструментами для взаємодії тренерів і учасників. Вони дозволяють проводити інтерактивні тренінги та звітування на відстані;

– *розвиток онлайн-платформ для навчання.* Багато компаній і освітніх установ розробили власні онлайн-платформи для навчання, де можна було навчати учасників з будь-якої точки світу;

– *переселення інтерактивності в онлайн.* Використання інтерактивних інструментів, таких як онлайн-групові діаграми, голосові голосування та чати, допомагає зробити віртуальні тренінги більш залучаючими;

– *підвищення уваги до психологічного комфорту учасників.* У віртуальному середовищі може бути більше психологічного дискомфорту, тому

тренери стали активніше вивчати техніки збереження психологічного комфорту учасників;

– *адаптація тренінгів для забезпечення більшої гнучкості.* COVID-19 показав важливість гнучкості та можливості швидко адаптувати тренінги до змінних обставин;

– *підвищення кількості тренінгів з ефективного віддаленого робочого процесу.* З більшістю компаній перехід до віддаленої роботи вимагає навчання працівників, як правильно працювати в цьому режимі [17, с. 20-26].

Попри негативний вплив COVID-19 на багато сфер суспільного життя, Зміни, пов’язані з ним, спричинили значний розвиток тренінгових технологій і перетворили спосіб, яким ми навчаємося та розвиваємося професійно. Онлайн-формат став не просто альтернативою, але й нормою для навчання та тренінгів.

Важливим аспектом світової практики є питання стандартизації та сертифікації тренінгових технологій, рівень регулювання яких варіюється в різних країнах та галузях. Стандартизація та сертифікація вимог до тренінгових технологій спрямована на забезпечення якості і стандартів у сфері тренінгів та розвитку, а також на полегшення вибору якісних навчальних програм та тренерів і здійснюється через наступні механізми [32, с. 76-83].

Професійні асоціації. Багато професійних асоціацій у галузі управління, HR, педагогіки та інших сферах розробляють стандарти тренінгів і розвитку. Наприклад, «Association for Talent Development» (ATD) в США має свою систему сертифікації для тренерів та фахівців з розвитку.

Міжнародні стандарти. Деякі міжнародні організації, такі як ISO (Міжнародна організація зі стандартизації), розробляють стандарти, пов’язані з розвитком персоналу та навчанням, наприклад, ISO 10015:2019 «Management of Learning Services for Non-Formal Education and Training.»

Освітні заклади. Багато університетів, коледжів та освітніх закладів надають сертифікати та дипломи в області тренінгів та розвитку персоналу, що може вважатися стандартизованими програмами. Наприклад, «Columbia University Teachers College» в США пропонує програму «Master of Arts in

Organizational Psychology with a concentration in Adult Learning and Leadership,» яка включає в себе тренінгові компоненти. Освітні заклади також можуть укладати партнерства з професійними організаціями або асоціаціями для розробки стандартів та сертифікаційних програм. Наприклад, «Project Management Institute» (PMI) має партнерство з багатьма університетами для створення програм з управління проектами, які ведуть до отримання сертифікатів PMI.

У деяких країнах існують незалежні органи, які здійснюють акредитацію освітніх програм, включаючи тренінгові програми. Наприклад, «Accrediting Council for Continuing Education and Training» (ACCET) в США спеціалізується на акредитації програм з навчання дорослих.

Корпоративні стандарти. Корпорації можуть розробляти свої власні стандарти та сертифікаційні програми для своїх співробітників або для постачальників тренінгів. Багато компаній отримують сертифікати ISO 9001 для забезпечення якості усіх аспектів свого бізнесу, включаючи навчання і розвиток персоналу. Цей стандарт вимагає встановлення процесів контролю якості, включаючи тренінгові програми. Компанії, які надають тренінги з управління проектами, можуть отримати статус Authorized Training Partner від PMI. Це свідчить про те, що їхні програми відповідають стандартам PMI та можуть бути використані для підготовки до отримання сертифікацій PMI, таких як PMP (Project Management Professional). Деякі компанії вимагають, щоб їхні Scrum-команди мали сертифікованих Scrum Master. Існують організації, такі як Scrum Alliance, які видають сертифікати CSM після успішного проходження відповідних тренінгів. Також є практика, коли компанії надають тренінги з продуктів окремих виробників. Наприклад, Microsoft, працюють з сертифікованими тренерами Microsoft, які мають статус MCT. Cisco співпрацює з низкою Learning Partners, які надають офіційні тренінги з продуктів та технологій Cisco. Такі партнери повинні відповідати встановленим стандартам компаній-виробників і мати відповідну акредитацію.

Мережі професійних тренерів. Деякі мережі професійних тренерів та

консультантів розробляють внутрішні стандарти та сертифікаційні процедури для своїх членів. Наприклад серед найбільш визнаних організацій у світі у цій сфері є ICF (International Coach Federation) Certification, яка сертифікує коучів; ATD (Association for Talent Development) Certification яка пропонує різні програми сертифікації для професійних тренерів та розвитку персоналу; SHRM (Society for Human Resource Management) Certification – для тренерів які спеціалізуються у сфері розвитку людських ресурсів; CPLP (Certified Professional in Learning and Performance) Certification - це сертифікація, яка засвідчує експертність у розвитку та управлінні навчанням та професійним розвитком. Вона може бути корисною для тренерів, які спеціалізуються на розвитку навчальних програм; IAC (International Association of Coaching) Certification, яка спеціалізується на сертифікації коучів та тренерів [67, с. 63-68].

Існує практика сертифікації он-лайн освіти. Багато онлайн-платформ, такі як Coursera, edX і LinkedIn Learning, пропонують курси та спеціалізовані програми з тренінгу та розвитку. Деякі з них надають сертифікати або дипломи за успішне завершення курсу.

В Україні використання тренінгових технологій в різних сферах почали активно розвиватись з початку 1990-х років після отримання незалежності. В цей період в Україну активно впроваджувалися нові підходи до освіти, бізнесу та розвитку особистості, включаючи тренінги та навчання для покращення навичок і здібностей.

Зарубіжний досвід у сфері тренінгів та розвитку бізнесу був важливим джерелом знань і впливав на розвиток цієї галузі в Україні. Поступово в Україні стали створюватися тренінгові центри, навчальні програми та ініціативи, спрямовані на розвиток особистості та підвищення кваліфікації працівників. Тренінгові технології стали важливим інструментом для розвитку професійних навичок, комунікаційних здібностей та особистісного росту.

В Україні набули популярності тренінги з основ ефективної комунікації, з розвитку лідерських якостей, зі стрес-менеджменту, з розвитку креативності та проблемного мислення, з саморозвитку та самоменеджменту, які виникають

відповідно потребам суспільства вимог сучасного ринку праці та можливостей фахівців. Споживачами таких тренінгових технологій є окремі особистості, які бажають покращити свої навички або досягти свої особистих чи професійних цілей, організацій, які дбають про розвиток власного персоналу та наукові установи, які розробляють методологічне підґрунтя запропонованих технологій [15, с. 85].

Після 2020 року, в Україні, як і в усьому світі, найбільш популярні тренінгові технології щодо подолання криз професійного розвитку були обумовлені пандемією COVID-19 та її соціально-економічними наслідками. Найбільшої популярності набрали наступні види тренінгів: онлайн-тренінги та віддалена освіта; тренінги зі стрес-менеджменту та психологічної підтримки; тренінги з навичок віддаленої роботи; тренінги зі здорового способу життя та балансу роботи і особистого життя; тренінги з кар'єрного розвитку та перепідготовки.

В умовах російської військової агресії в Україні в сфері тренінгів також відбуваються певні зміни, що відповідають на актуальні потреби та виклики суспільства, зокрема посилено відвідування тренінгів психологічної самодопомоги і підтримки в умовах війни [11, с. 55-61].

Суттєвість різниці в застосуванні тренінгових технологій в Україні порівняно зі світовим досвідом може варіюватися залежно від конкретної галузі, компанії або освітньої установи. Ми можемо виділити загальні особливості застосування тренінгових технологій в Україні, а саме:

– доступність ресурсів. Україна часто має обмежений доступ до фінансових та технічних ресурсів порівняно з деякими розвинутими країнами, що може впливати на доступність та вибір тренінгових технологій;

– мовний бар'єр. Українська мова є домінантною для більшості населення, тому тренінги та навчання українською мовою можуть бути спрямовані переважно на україномовну аудиторію. З іншого боку, низький рівень володіння населенням України провідними іноземними мовами обмежує можливість на цьому етапі для участі широкого кола працівників в міжнародних

тренінгових проектах;

– особливості культури та ринку праці. Тренінги в Україні можуть бути спрямовані на розуміння особливостей української культури, законодавства, ринку праці та глобальних викликів;

– відсутність стандартів. В Україні в основному відсутні чіткі стандарти та сертифікації в сфері тренінгів, та недостатня інтегрованість національних тренінгових механізмів до міжнародних програм призводить до різноманітності підходів, якості навчання та проблемами із визнанням професійної кваліфікації працівників за кордоном;

– соціальні аспекти. Тренінги в Україні мають бути спрямовані на вирішення конкретних соціальних проблем або на підтримку ініціатив у галузі освіти. Крім того, війна та обмеження виїзду значної кількості працездатного населення також вносить свої корективи в сферу тренінгових технологій в Україні. Крім того, серед проблем які потребуватимуть врахування у цій сфері є запровадження спеціальних підходів та підтримки для успішного професійного розвитку та реінтеграції в суспільство колишніх військових, ветеранів та інвалідів війни, через їхні унікальні потреби і досвід. Тренінгові технології для цивільних працівників в умовах війни також мають свої особливості, оскільки вони повинні бути спрямовані на забезпечення безпеки, реагування на екстремальні ситуації та збереження життя [16, с. 21-32].

Загалом, основні принципи і підходи до тренінгових технологій є схожими в Україні та світі та адаптуються до конкретних умов і потреб українського ринку. Багато компаній та освітніх установ в Україні активно впроваджують сучасні підходи та технології навчання, щоб залишатися конкурентоспроможними на світовому ринку.

В контексті майбутніх тенденцій розвитку тренінгових технологій для подолання криз професійного розвитку варто заначити, що точне прогнозування, які тренінгові технології будуть найбільш актуальними у майбутньому, є важливим завданням, оскільки це може залежати від багатьох факторів, таких як розвиток технологій, соціокультурні зміни та економічні тенденції.

Однак можна виділити деякі тренди, які вже зараз вказують на те, які тренінгові технології можуть бути актуальними у майбутньому, зокрема й для України, враховуючи її активну інтеграцію у світові інституції та проекти:

Віртуальна реальність (VR) та розширена реальність (AR). Використання VR та AR може забезпечити інтерактивне навчання, симулюючи реальні обстановки і сценарії для тренінгу. Наприклад, використання VR для тренінгу медичних працівників або AR для навчання з обслуговування обладнання [44, с. 49].

Штучний інтелект (AI) і аналіз даних. Використання AI для аналізу індивідуальних потреб і створення персоналізованих тренінгів може бути ключовим елементом у майбутніх тренінгових програмах. AI також може використовуватися для відстеження прогресу і рекомендацій щодо подальших навчальних заходів.

Менторство та онлайн-наставництво. Розвиток онлайн-платформ і засобів комунікації сприяє зростанню менторських та наставницьких програм, які можуть бути доступними на відстані. Соціальне навчання: Оскільки важливість спілкування та співпраці в робочих командах зростає, тренінги, орієнтовані на розвиток соціальних навичок, можуть залишатися актуальними. Акцент на розвиток м’яких навичок: Зростає популярність тренінгів, спрямованих на розвиток м’яких навичок, таких як креативність, критичне мислення, комунікація та співробітництво.

Навчання в реальному часі. Завдяки технологічним можливостям, тренінги можуть бути надані в режимі реального часу, що дозволяє негайно реагувати на актуальні проблеми і ситуації.

Глобальні тренінги і робоча міжкультурна компетентність. З більшим розвитком міжнародних команд і глобальних ринків, тренінги з міжкультурної компетентності та співпраці можуть стати ключовими.

Зростання цифрової грамотності. Освіта в галузі цифрової безпеки і грамотності стає важливою, оскільки цифрове середовище продовжує змінюватися.

У майбутньому тренінгові технології можуть бути більш інтерактивними, індивідуалізованими та орієнтованими на розвиток м'яких навичок, що відповідає сучасним вимогам ринку праці та професійного розвитку. Застосування AI в тренінгових технологіях значно полегшить професійний розвиток і допомогти людям ефективніше впоратися з кризами та викликами у своєму професійному житті.

Досвід використання тренінгових технологій свідчить про їхню потужну роль у подоланні криз професійного розвитку. Ці технології надають індивідам інструменти для навчання, саморозвитку та успішного адаптування до змін у світі праці. Вони визначають сучасний підхід до розвитку кар'єри, зміцнюючи позиції та створюючи умови для стабільного професійного росту [37, с. 148].

Таким чином, досвід використання тренінгових технологій для подолання криз професійного розвитку виявився надзвичайно важливим та результативним. Тренінги стають не лише інструментом для отримання нових знань, але й ефективним методом для підвищення рівня професійної компетентності та особистісного зростання.

Участь в тренінгах дозволяє індивідам не лише збагачувати свій багаж знань, але й розширювати спектр навичок, необхідних для успішної кар'єри в сучасному світі. Важливість самостійної саморефлексії та визначення власних цілей підкреслюється участю в тренінгах, що сприяє формуванню чіткої кар'єрної стратегії [42, с. 76].

Також слід зазначити, що тренінгові технології сприяють розвитку м'яких навичок, таких як комунікація, лідерські якості, стрес-менеджмент та емоційна стійкість. Це важливо в умовах нестабільного ринку праці, де врахування не лише технічних, але й соціальних аспектів стає ключовим для успіху.

Отже, тренінги не тільки допомагають подолати кризи в професійному розвитку, але й надають індивідам можливість використовувати ці кризи як ковзанку для нових можливостей та власного зростання. Шлях до успішного подолання професійних викликів та криз перетворюється в динамічний шлях саморозвитку, який може призвести до нових висот у професійній кар'єрі

Висновки до першого розділу

Професійна самореалізація відіграє важливу роль у підтримці здорового професійного розвитку та може бути ефективним інструментом у профілактиці професійних криз.

Професійний розвиток особистості є складним і багатогранним процесом, що передбачає набуття, розширення та поглиблення професійних навичок і знань. Цей процес є важливим як для індивідів, так і для організацій, оскільки він сприяє підвищенню ефективності роботи, досягненню кар'єрних цілей та загальному розвитку суспільства.

Професійний розвиток особистості супроводжується кризами на різних етапах життя. Ці кризи виникають на фоні зміни життєвих обставин, цінностей, амбіцій та ідентичності особистості. Разом з тим, правильна класифікація кризи із урахування психологічних характеристик особи має важливе значення, адже дає можливість правильно підібрати ефективні підходи до їх подолання та підтримки індивідів у досягненні їхніх професійних цілей.

Застосування тренінгових технологій може стати ключем до успішного професійного розвитку як працівників так і управлінців. Це дозволяє менеджменту ефективно вести бізнес з метою отримання вищих прибутків, допомагає вибудовувати функціональну систему спілкування та комунікування в колективі між співробітниками, а також допомагає керівнику грамотно планувати, делегувати, вступати в колаборацію з партнерами та вести переговори на високому рівні у стабільному психоемоційному стані.

Тренінгові технології для подолання криз професійного розвитку є надзвичайно важливими та результативним. Тренінги стають не лише інструментом для отримання нових знань, але й ефективним методом для підвищення рівня професійної компетентності та особистісного зростання.

Участь в тренінгах дозволяє індивідам збагачувати свій багаж знань, і розширювати спектр навичок, необхідних для успішної кар'єри в сучасному світі. Важливість самостійної саморефлексії та визначення власних цілей

підкреслюється участю в тренінгах, що сприяє формуванню чіткої кар’єрної стратегії.

РОЗДІЛ 2
МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ВИНИКНЕННЯ КРИЗ ПРОФЕСЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Обґрунтування методології дослідження криз професійного розвитку та опис методів збору та аналізу даних

Сучасний світ, насичений стрімкими змінами та викликами, накладає великий тиск на професійний розвиток індивідів у різних галузях. Кризи професійного розвитку, що виникають як наслідок внутрішніх чи зовнішніх факторів, стають невід'ємною частиною професійного життя. Зростаюча конкуренція, технологічні інновації, а також соціокультурні зрушення можуть призвести до виникнення складних ситуацій, що впливають на стабільність та ефективність професійної діяльності [7, с. 199-200].

Дослідження криз професійного розвитку є актуальною задачею, оскільки вони можуть суттєво позначитися на якості життя та задоволенні від професійної діяльності. В даному контексті дослідження важливим етапом є обґрунтування методології дослідження, яка надасть можливість систематично та об'єктивно вивчити різні аспекти криз професійного розвитку.

Основними етапи емпіричного дослідження є:

1. Підбір та аналіз літературних джерел. На даному етапі був проведений підбір, структурування та аналіз теоретичного матеріалу щодо проблематики роботи, а саме були розглянуті та проаналізовані наукові дослідження щодо виявлення та попередження професійної кризи, спричиненої як професійними так і особистісними чинниками, такими як: стресовий стану у працівників, відсутність мотивації, психологічне емоційне вигорання.

2. Побудова моделі дослідження. На даному етапі був здійснений підбір психодіагностичних методів та методик. Серед методів дослідження застосовані: теоретичні – методи аналізу та синтезу, інтерпретації та

узагальнення; метод порівняльного аналізу, емпіричні: методи тестування, математичної статистики. У дослідженні використано такі методики:

– авторська анкета для проведення вибірки (Додаток А).

– «Опитувальник професійної самоефективності» (коротка версія в адаптації О.В. Креденцер (Додаток Б) [41, с. 49].

– «Методика діагностики професійного вигорання (MBI)» К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової (Додаток В) [8, с. 110-114].

– «Стійкість до стресу» тест С.Д Максименко, Л.М. Карамушка (Додаток Г) [41, с. 37].

– «Мотивація професійної діяльності» методика К. Замфір у модифікації А. Реана» (Додаток Д) [28, с. 157].

3. Організація та проведення дослідження.

На даному етапі була здійснена практична частина дослідження, у якій мала місце детальна організація нашого майбутнього дослідження та його безпосереднє проведення на вибірці респондентів серед працівників вищого навчального закладу. Був проведений короткий інструктаж, далі респонденти отримали бланки, в котрих було описано кожну методику. Бланки не підписувались у зв'язку з конфіденційністю.

4. Обробка результатів дослідження.

На цьому етапі було здійснено обробку первинних даних, занесено інформацію в таблицю та проведено порівняльний та математичний аналіз даних.

5. Інтерпретація отриманих результатів та їх оформлення.

На даному етапі були структуровані та проінтерпретовані дані за кожною з обраних методик. Кожний статистично значимий показник інтерпретувався згідно з описом шкал, що поданий у використаних методиках.

Вибірку дослідження склали 80 респондентів, які є працівниками Університету сучасних знань м.Київ, 7 респондентів психологи початківці з базового курсу «Позитивна психотерапія» м.Тернопіль, 5 респондентів, що є

працівниками Бучанського центру первинної медико-санітарної допомоги, серед них 37 жінок та 54 чоловіки.

Опис методик дослідження.

У дослідженні ми використовували різноманітні методи, спрямовані на розкриття особистісних, мотиваційних та психологічних вимірів професійної кризи. У цьому контексті важливим аспектом є вибір інструментів для збору та аналізу даних, які надають можливість отримати повний обсяг інформації та глибоко розкрити фактори, що впливають на кризові явища в професійному середовищі [19, с. 184].

Завданням даного дослідження постає визначення факторів, які впливають на виникнення та подолання криз професійного розвитку, а також розробка рекомендацій щодо підтримки та розвитку професійних якостей в умовах нестабільності та викликів. Надійне та обґрунтоване дослідження в цьому напрямку може виступити основою для подальших стратегій в управлінні професійним розвитком та підвищенням ефективності професійної діяльності в умовах сучасного соціально-економічного середовища.

Обґрунтування методології - це процес обґрунтування вибору конкретних методів та інструментів, які будуть використані у дослідженні для вирішення конкретної наукової задачі. Цей етап дозволяє студенту визначити логіку та підходи до проведення дослідження, а також виправдати раціональність обраних методів.

В умовах сучасного світу, що нерідко характеризується непередбачуваністю та нестабільністю, терміни «криза», «стрес», «стрес-менеджмент» та «стресостійкість» стають ключовими в контексті вивчення та розуміння впливу важливих життєвих обставин. Особливу увагу приділяється кризам, які виникають в умовах війни, оскільки вони несуть в собі непередбачувані виклики, які можуть торкнутися різних сфер життя та вимагати особливої уваги і підтримки.

Стрес, як невід’ємна частина людського існування, визначається не тільки негативним впливом на фізичний та психічний стан, але і можливістю подолання

та самовдосконалення. Проте, коли стикаємося з кризовими ситуаціями, такими як воєнні дії, стрес може приймати особливо інтенсивні та тривожні форми [8, с. 110-114].

У відповідь на стрес, людство розвиває концепцію стрес-менеджменту - набору стратегій та методів, спрямованих на зниження та контроль негативних впливів стресових ситуацій. Це стає актуальним як ніколи, особливо для тих, хто виживає в умовах воєнного конфлікту. Спеціально розроблені техніки стрес-менеджменту дозволяють виробити навички ефективного взаємодії зі стресом, поліпшуючи тим самим загальний рівень психологічної стійкості.

Стресостійкість виступає як ключовий фактор у відмінному опануванні стресу та подоланні важливих подій. Особливо важливою вона стає у контексті військових конфліктів, де необхідність адаптації та виживання визначається надзвичайними обставинами. Розвиток стресостійкості відіграє важливу роль у формуванні психічної стійкості особистості під час воєнного періоду.

Стресові кризи пов’язані з надмірною емоційною навантаженістю, що може виникнути внаслідок непередбачуваних подій або ситуацій. У воєнних умовах це може включати постійний страх за власну безпеку, розрив з родиною, втрату близьких і травматичні події.

Таким чином, вивчення кризових явищ, таких як стресові ситуації, стрес-менеджмент та стресостійкість в умовах війни, розкриває комплексні взаємозв’язки між психологічною стійкістю та впливом надзвичайних обставин на людське життя.

Стресові ситуації, що виникають внаслідок військових дій, створюють унікальні виклики для психічного та емоційного здоров’я. Втрата близьких, небезпека для власного життя та непередбачувані обставини викликають сильні емоційні реакції та можуть призвести до розвитку посттравматичного стресового розладу.

Не менш важливим є стрес-менеджмент - набір стратегій та методів, які спрямовані на зниження рівня стресу та підтримку психологічного

благополуччя. Уміння ефективно управляти стресом стає визначальним для відновлення нормального функціонування в умовах воєнного конфлікту.

В контексті військових дій стресостійкість набуває особливого значення. Здатність адаптуватися, зберігаючи емоційну стійкість, дозволяє пережити та вижити під час трудних умов. Розвиток цієї якості важливий для ефективного подолання негараздів та подолання викликів.

Відзначаючи важливість вивчення та розвитку стресостійкості, важко переоцінити роль стрес-менеджменту та вироблення ефективних психологічних стратегій під час кризових ситуацій. Успішна адаптація та виживання в умовах війни вимагає більше, ніж лише фізичної міцності – вона потребує психологічної стійкості та вміння керувати стресом [71].

Узагальнено, вивчення кризових аспектів, пов’язаних із стресом, його управлінням та розвитком стресостійкості, є важливим для нашого розуміння психічного здоров’я в умовах надзвичайних обставин. Вдосконалення цих навичок не тільки сприяє подоланню труднощів, а й створює основу для вищого рівня самовладарювання та психологічної готовності до невідомого.

Опишемо детальніше використані у емпіричному дослідженні анкету та опитувальники:

- Авторська анкета.

За допомогою якої ми визначаємо особистісну інформацію про респондентів, таку як: вік, стать, сімейний стан, наявність дітей та інформацію, яка надає нам дані про: наявність освіти, спеціальності, займану посаду, фінансовий стан, чи задоволений працівник умовами праці, чи є підтримка керівництва, чи є можливість професійного зросту, чи комфорто на робочому місці, чи влаштовує комунікація в середині відділу, як впливають на становлення професійних цілей кризи, спричинені особистісними та професійними кризами. За даною анкетою ми формували дві групи для проведення дослідження в, яку включили респондентів за однаковими показниками та відповідями.

- «Опитувальник професійної самоефективності» (коротка версія в адаптації О.В. Креденцер) [41, с. 49].

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

- «Методика діагностики професійного вигорання (MBI)» К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової [8, с. 110-114].

Фокус на вивченні психологічного вигорання: методика спрямована на вивчення рівня психологічного вигорання, що є важливим аспектом в контексті криз професійного розвитку. Це дозволяє виявити особливості емоційного та фізичного виснаження респондентів.

Широкий психологічний спектр: методика охоплює різні аспекти психологічного вигорання, такі як емоційне виснаження, відчуття відведеності та втрата професійного ентузіазму, що надає можливість отримати комплексну інформацію.

Стандартизований підхід до вимірювань: використання методики, що базується на шкалах, дозволяє отримати стандартизовані результати, які легко піддаються аналізу та порівнянню з іншими дослідженнями.

Інтернаціонально визнаний інструмент: методика Маслач - Водоп'янова є широко-визнаним та застосовується в багатьох країнах, що дозволяє порівнювати результати дослідження з міжнародними стандартами та практиками.

Адаптована до українських реалій (Водоп'янова): використання адаптованої версії методики для українського контексту (Водоп'янова) забезпечує культурну адекватність та врахування специфічності українського професійного середовища.

Визначення ризику психологічного вигорання: вимірювання рівня психологічного вигорання дозволяє визначити групи респондентів, які можуть

бути в зоні ризику, та вжити заходи для попередження чи лікування психологічного вигорання.

Інтеграція з іншими методиками: використання методики «Психологічне вигорання» може доповнюватися іншими інструментами для комплексного вивчення криз професійного розвитку та ефективного впливу на нього.

Загальною метою використання даної методики є вивчення емоційного та фізичного стану індивіда в контексті його професійної діяльності, що може стати основою для розробки стратегій підтримки та управління кризовими ситуаціями [10, с. 22].

- «Стійкість до стресу» тест С.Д Максименко, Л.М. Карамушка [41, с. 37].

Загальна характеристика методики: Тест «Стійкість до стресу» складається з 18 питань та вимірює рівень стійкості до стресу (низький, середній, високий).

Методика дає можливість визначити рівень стресостійкості особистості. Стресостійкість характеризує деяку сукупність особистісних якостей працівника, що дозволяє йому переборювати значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження, обумовлені професійною діяльністю в умовах змін. Вона виступає умінням ефективно працювати в напруженому ритмі, розв’язувати одночасно декілька завдань у обмежених часових проміжках, оперативно та розумно організувати процес їх виконання.

Інструкція для учасників опитування: Вам пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об’єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога щирішими.

- Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана) [28, с. 157].

Методика спрямована на вивчення мотиваційних факторів в професійній діяльності. Врахування мотивації є критичним у з’ясуванні причин, які визначають професійну активність та сприйняття роботи. Методика К. Замфіра дозволяє досліджувати внутрішній світ індивіда, виявляти його особистісні цінності та внутрішні стимули, що важливо для визначення особистісної причинно-наслідкової моделі.

Врахування взаємозв'язку мотивації та професійних результатів: дослідження мотивації в контексті професійної діяльності дозволяє встановити, як саме мотиваційні чинники впливають на результативність та задоволення від професійного розвитку.

Системний підхід: методика розглядає мотивацію як комплексний феномен, що включає різні аспекти (наприклад, соціальні, особистісні, інтелектуальні). Це дозволяє отримати повнішу картину мотиваційного поля індивіда.

Можливість порівняння з іншими дослідженнями: використання модифікації стандартної методики створює можливість порівняння результатів дослідження з іншими роботами, що використовують ту ж саму методологію.

Врахування мотиваційного аспекту в професійній діяльності через методику К. Замфіра у модифікації А. Реана допоможе отримати глибоке розуміння причин, які стимулюють чи гальмують професійний розвиток у респондентів [28, с. 157].

Застосування цієї методології дозволить не лише виявити наявні кризові ситуації, а й розкрити їхні корені та визначити шляхи подолання. Результати цього дослідження стануть основою для розробки рекомендацій та програм підтримки індивідів у періоди професійних труднощів та криз [8, с. 110-114].

Таким чином, в обґрунтуванні методології дослідження криз професійного розвитку використані: авторська анкета для вибірки контрольної та експериментальних груп дослідження впливу особистісних аспектів та чинників професійного розвитку особистості. Були також використані чотири опитувальники, які спрямованих на розкриття таких аспектів, як: професійне емоційне вигорання, самоефективність, мотивація професійної діяльності та стійкість до стресу.

Збір емпіричних даних відбувався опитуванням, напвіструктурованим інтерв'ю та проводився аналіз отриманих результатів за допомогою порівняльного та кореляційного аналізу. Це дозволило отримати широке коло

усвідомлення значущості тренінгових технологій, щодо долання криз професійного розвитку особистості.

Отримані результати стали основою для розробки тренінгової програми, рекомендацій та програм підтримки індивідів у періоди професійних труднощів та криз.

2.2. Аналіз результатів дослідження, порівняльна характеристика та інтерпретація зібраних даних

Дослідження та аналіз результатів дослідження професійного розвитку та застосування тренінгових технологій як засобу профілактики криз є важливим кроком у розумінні та вирішенні питань, пов'язаних із професійною діяльністю та психологічним станом працівників. При проведенні дослідження чинників, які можуть впливати на появу кризи професійного розвитку та для визначення, яка саме криза для сьогодення є найбільш актуальною, ми вирішили дослідити взаємозв'язок криз особистості і криз професійного розвитку. Це дає змогу відслідкувати, наскільки особистісні кризи, та фактори які на них впливають, можуть мати значення при професійних кризах.

За основу було взято розподіл криз професійного становлення за Е. Зеєром [31, с. 187], а саме: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність. Згідно визначення криз, перехід від однієї стадії до іншої говорить про нормативні кризові явища та ненормативні. Якщо нормативні тісно пов'язані з професійним розвитком, то ненормативні більше обумовлені життєвими обставинами, такими як вимушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерви в роботі, тощо.

Дослідження проводилось за допомогою анкетування та опитування співробітників вищого навчального закладу, психологів з навчального курсу з позитивної психотерапії, медиків місцевої громади. Всього у досліджені прийняли участь 92 людини, з яких 37 жінок та 54 чоловіки. Найбільше спеціалістів згідно анкетування, вікової категорії – 37-53 роки в кількості 39

чоловік, зі стажем 5-15 років – 41 чоловік (див. Рис. 2.1).

Було проаналізовано загальну інформацію респондентів галузі професійного самоздійснення в спеціальності людина-людина. Всі опитувані мають вищу освіту в своїй спеціальності, працюють за тою спеціальністю, яка вказана у дипломі.



Рисунок 2.1 Співвідношення опитуваних у відсотках, відносно вікової категорії фахівців

Анкетування дозволило виділили кілька питань, які допомогли нам визначити подальший етап для дослідження кризи професійного розвитку.

– 59% респондентів зазначили, що не задоволені умовами роботи на сьогоднішній день та відчувають емоційне вигорання від своєї професії, не мають достатньо часу на відпочинок;

– 61% респондентів зазначили, що не відчувають достатньої підтримки з боку керівництва та не мають достатнього рівня мотивації для здійснення своєї діяльності;

– 89% опитуваних відповіли ствердно на питання, стосовно впливу на їх психоемоційний стан на роботі та вдома загальної ситуації в Україні – Війна, більшість написали, в додаткових питаннях, що це один з найважливіших факторів, який є стримуючим та стресовим для них, який безпосередньо впливає на особистісні кризові стани та на професійне становлення та розвиток.

Також серед факторів, які впливають на появу кризи в професійному становленні респонденти зазначили такі кризи, які пов'язані з ненормативними кризами професійного розвитку більше, ніж з нормативними. До них відносяться такі стани, як емоційне вигорання, недостатня мотивація, низька особистісна самооцінка, та як наслідок недостатня активність та самопроявленість на робочому місці, стресові ситуації на робочому місці під час війни в Україні та стреси в особистому житті. Важливим, за словами опитуваних є гідні умови праці та винагорода, і це є одним з чинників, на якій посилаються як мотивація.

Отже, проаналізувавши отримані дані, ми визначили основні складові, які будемо досліджувати в контексті впливу їх на появу кризи професійного розвитку особистості. До них відносимо: професійне емоційне вигорання (за методикою К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Водоп'янової), мотивація професійної діяльності (К. Замфір у модифікації А. Реана), професійна самоефективність та стійкість до стресу [28, с. 157].

З метою дослідження ступеню емоційного «вигорання» було проведено методику «Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової. Результати відобразили у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл учасників за рівнем емоційного вигорання у %

Субшкала	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	48	42	10
Деперсоналізація	44	29	27
Редукція особистих досягнень	40	41	19

Емоційне вигорання є травмівним і складається з наступних факторів: емоційне вигорання є тривимірним та складається з таких факторів: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень, що відображено у табл.2.1.

Емоційне виснаження. Зафіксовано наступні показники рівня емоційного виснаження: у 10% досліджуваних зафіксовано низький рівень емоційного виснаження; 42% респондентів вказали на середній рівень емоційного виснаження, а високий рівень зафіксовано у 50% опитуваних. Цей фактор вважається основним емоційним вигоранням та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням, тому з метою зниження емоційного виснаження необхідно провести відповідну роботу.

Деперсоналізація. Так, в 27% досліджуваних зафіксовано низький рівень деперсоналізації, в 29% досліджуваних виявлено середній рівень. Високий рівень деперсоналізації продемонстрували 44% досліджуваних. Це може проявлятися як погіршення відносин з дітьми, батьками та колегами по роботі. У багатьох випадках зросло негативне та цинічне ставлення до дітей та колег.

Редукція особистих досягнень. 19% досліджуваних продемонстрували низький рівень редукції професійних досягнень. У 41% досліджуваних виявлено середній рівень редукції професійних досягнень. Високий рівень зафіксовано у 40% респондентів. Це може свідчити про те, що такі працівники негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіх, а також маю негативне ставлення до професійної гідності, обмеження можливостей та відповідальності перед іншими.

На наступному етапі нами було визначено системний індекс емоційного вигорання респондентів. Так, серед опитуваних виявлено 15% осіб з низьким рівнем емоційного вигорання, 45% досліджуваних з середнім рівне емоційного вигорання. Високий рівень емоційного вигорання було зафіксовано у 40% опитаних.

Розглянемо результати за методикою «Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія в адаптації О. Креденцер) [41, с. 49]. Дана

методика надала нам можливість дослідити як нестабільність роботи негативно вплинула на залучення до роботи, задоволеність роботою та загальний стан здоров'я, в той час як професійна самоефективність опосередковувала взаємозв'язок між нестабільністю роботи, залученням до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям працівників. Слід також зауважити, що під час економічної кризи, коли неможливо гарантувати стабільність роботи, менеджери організацій можуть розглядати професійну самоефективність як вагомий психологічний ресурс (див. табл.2.2.).

Таблиця 2.2.

Професійна самоефективність зведена таблиця, %

	високий	низький
1. Я можу залишатись спокійним/спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу	72	28
2. Коли я стикаюсь з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень	85	15
3. Я зазвичай можу впоратись з усім, чим стикаються на роботі	81	19
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього	95	5
5. Я відповідаю цілям, які я поставив/поставила перед собою у своїй роботі	79	21
6. Я відчуваю, що підготовлений/підготовлена до більшості вимог у своїй роботі	80	20

Згідно з отриманими даними, ми можемо побачити, у респондентів доволі високі показники професійної самоефективності, це означає, що в більшості випадків та вони зможуть впоратись самостійно, покладаючись та розраховуючи на свої особисті навички, досвід та вміння. Цікавим для наших результатів дослідження став результат рівню спокою в критичних ситуаціях доволі високий але існує потреба у додаткових засобах заспокоєння і підтримки (28% респондентів). Щодо цілепокладання доволі значимий відсоток респондентів не впевнені в тому, що їх поставлені цілі та задачі відповідають дійсності. Під час напівструктурованого інтерв'ю респонденти підкреслили, що значну роль відіграє мотивація, як самомотивація так і мотивація на робочому місці. Також

20% респондентів висловили свою думку, що невпевнені, що зможуть з новими викликами впоратись.

Розглянемо дослідження та інтерпретуємо результати методики – тест «Стійкість до стресу» (в адаптації Максименко С., Карамушки Л., Зайчикової Т.) [41, с. 37]. Отримані результати зображено на рис. 2.2.



Рисунок 2.2 Відповідність стійкості до стресу за тестом «Стійкість до стресу» в адаптації Максименко С. Д., Карамушки Л. М., Зайчикової Т.)

Зафіксовано низький рівень стійкості до стресу є у 17 % респондентів. Це демонструє, що ці респонденти не можуть ефективно діяти в стресових ситуаціях, не володіють ефективними копінг-стратегіями, мають знижений емоційний контроль. В ситуаціях, коли є необхідність швидко приймати рішення та діяти вони можуть відчувати розгубленість, ступор, неможливість справитись в найбільш короткі строки з проблемою, що виникла. Середній рівень стресостійкості наявний у майже половини досліджуваних – у 45 %. Це більш адаптовані люди, в порівнянні з попередньою категорією. Втім, можуть бути труднощі в ситуаціях, коли дія стрес-факторів є затяжною, пролонгованою, або навпаки, дуже різкою і вираженою, на сьогоднішній день додатковим чинником для більшості респондентів є війна в Україні. Можуть потребувати допомоги та

підтримки в формуванні 17% 45% 38% низький середній високий навичок стресостійкості. Високий рівень стресостійкості виділено у 38 % досліджуваних, що показує наявність сформованих навичок долання стресу. Результати дослідження стресостійкості показали в цілому достатньо оптимістичні результати, де переважна більшість досліджуваних мають високий та середній рівень стійкості до стресу (38% та 45 % респондентів).

Емпіричне дослідження показників мотивації професійної діяльності респондентів за методикою К. Замфір (у модифікації А. Реана) демонструє рівні вираженості деяких його показників. Серед семи шкал методики найбільш важливими для нас стали задоволення від самого процесу й результату роботи, можливість найповнішої самореалізації у цій діяльності. Відображений відсоток оптимального мотиваційного комплексу кожної зі шкал, що визначає задоволеність професією, що позначена перевагою внутрішньої позитивної мотивації і низькою зовнішньою негативною мотивацією. Серед показників зазначені мають середні показники (70-78%), що відображає важливість задоволення від професійної діяльності, самореалізація у ній. Результати дослідження мотивації професійної діяльності за методикою К. Замфір (у модифікації А. Реана) подано у таблиці 2.3.

Результати демонструють, що для викладачів важливими є такі компоненти мотивації, як: грошовий заробіток, прагнення уникнути покарань з боку керівництва, потреба в досягненні престижу й поваги колег. Тобто реалізація власних амбіцій професійної діяльність є джерелом матеріального забезпечення, соціального статусу й престижу тощо.

Таблиця 2.3

Результати дослідження мотивації професійної діяльності за методикою «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір (у модифікації А. Реана) (n=92)

Шкали	стаж	стаж	стаж
	До 5 років	5-15 років	15 і більше
Грошовий заробіток	78	69	67
Прагнення до просування на роботі	64	60	60
Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег	58	78	75
Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей	87	85	85
Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших	88	85	87
Задоволення від самого процесу і результату роботи	78	77	73
Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності	75	70	68

Нами замічено, що чим оптимальніше мотиваційний комплекс, тим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості обумовлена мотивами уникнення, осудження, бажанням «не потрапити в халепу» (які починають брати верх над мотивами, пов’язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Отже, отримавши результати емпіричного дослідження ми розробили тренінг «Формування стресостійкості та емоційної рівноваги особистості» задля його апробації з загальної вибірки досліджуваних були сформовані 2 групи по 10 чоловік кожна: 1- контрольна група, яка має схожі з наступною групою

показники і яка не буде учасником тренінгу; 2 – емпірична група, яка є учасником тренінгу. По завершенню тренінгу ми повторили емпіричне дослідження і провели аналіз отриманих результатів. Отримані дані описані у третьому розділі

Висновки до другого розділу

Згідно завдання магістерського дослідження нами розроблена анкета та підібрані 4 опитувальника, що охоплюють вивчення психологічного стану аспектів психологічного стану та мотивації індивіда в професійній сфері.

Застосовані нами методики дозволи виявити рівень емоційного та фізичного виснаження респондентів.

Результати дослідження ефективності тренінгових технологій у профілактиці криз професійного розвитку виявили ряд ключових висновків, а саме такі, як: задоволеність умовами роботи на сьогоднішній день та відчуття емоційного вигорання від своєї професії, залежить від відпочинку, якого не вистачає, не достатній рівень мотивації, війна в Україні, як один з найважливіших факторів, який є стримуючим та стресовим для них, який безпосередньо впливає на особистісні кризові стани та на професійне становлення та розвиток.

Дослідження ступеню емоційного «вигорання» за методикою «Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Е. Водоп’янової показало досить високі показники емоційного виснаження у респондентів, а саме 50% та 42% високий та середній рівень емоційного виснаження відповідно, і це характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Також згідно даної методики було визначено рівень деперсоналізації у респондентів, який становив 27%, 29%, 44% - низький, середній та високий відповідно, що може проявлятися як погіршення відносин з дітьми, батьками та колегами по роботі. У багатьох випадках зросло негативне та цинічне ставлення до дітей та колег. Високий рівень було отримано

в частині редукція особистих досягнень, що може свідчити про те, що більшість опитуваних негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіх, а також мають негативне ставлення до професійної гідності, обмеження можливостей та відповідальності перед іншими. Результати опитування за методикою «Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія в адаптації О. Креденцер ми можемо побачити, у респондентів доволі високі показники професійної самоефективності, це означає, що в більшості випадків та вони зможуть впоратись самостійно з професійними викликами, та все ж існує група респондентів з показником 28% самоефективності, тож вони потребують додаткових засобах заспокоєння і підтримки. Зафіксовано низький рівень стійкості до стресу у 17 % респондентів згідно з тесту «Стійкість до стресу». Це демонструє, що ці респонденти не можуть ефективно діяти в стресових ситуаціях, не володіють ефективними копінг-стратегіями, мають знижений емоційний контроль. В ситуаціях, коли є необхідність швидко приймати рішення та діяти вони можуть відчувати розгубленість, ступор, неможливість справитись в найбільш короткі строки з проблемою, що виникла. Результати дослідження за методикою К. Замфір демонструють, що для респондентів важливими є такі компоненти мотивації, як: грошовий заробіток, прагнення уникнути покарань з боку керівництва, потреба в досягненні престижу й поваги колег. Тобто реалізація власних амбіцій професійної діяльність є джерелом матеріального забезпечення, соціального статусу й престижу тощо.

Тому виникла необхідність вивчати не лише професійні кризи розвитку особистості, а й вплив на професійний розвиток особистісних криз фахівців. Нами з’ясовано, що наявна позитивна дієвість тренінгів, щодо профілактики вигорання в респондентів, на мотиваційні фактори учасників, покращується стресостійкість учасників тренінгу а також підвішується рівень адаптованості до негативних факторів.

РОЗДІЛ 3
ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХ ЕФЕКТИВНІСТЬ В ПРОФІЛАКТИЦІ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

3.1. Розробка та проведення тренінгу «Формування стресостійкості та емоційної рівноваги особистості»

При розробці тренінгу ми враховували результати опитування респондентів, та спиралися на факт важливості стабільного функціонування та робочому місці і вдома, що на сьогоднішній день для працівників та їх керівництва є важливим фактором. Сьогодення висуває серйозні вимоги до емоційного стану особистості – це «робота серця і нервів», де потрібно буквально щоденне і повсякчасне витрачання величезних душевних сил. Професійний розвиток спеціальностей людина-людина відрізняється високою емоційною напругою, насиченістю і схильністю до стресу. Сюди входять ситуації пов’язані з взаємодією з клієнтами, студентами, пацієнтами. Всі ці напружені ситуації, негативно впливають на емоційні та психологічні стани професіонала, знижують ефективність та якість робочого процесу, підвищують конфліктність [33, с. 23].

У зв’язку з цим організація роботи зі стресостійкості та психічної саморегуляції, з метою зниження емоційного і професійного вигорання є важливим аспектом в зміцненні психічного здоров’я різних спеціальностей, особливо професії людина-людина.

Серед доступних методів попередження та подолання симптомів, що передують кризам професійного розвитку була розроблена тренінгова програма, яку можна реалізувати за допомогою онлайн зустрічі та відпрацювати всі техніки для експериментальної групи [36, с. 44-45].

Мета тренінгу: формування практичних навиків профілактики професійного вигорання, ознайомлення співробітників із прийомами боротьби зі

стресом, підвищення рівня концентрації, кращого розуміння себе та свого емоційного стану.

Завдання тренінгу:

1. Поліпшити психологічний клімат, створити умови для відкритого, довірливого спілкування.

2. Створити творчу атмосферу професійної діяльності, надати підтримку в роботі, активізувати творче самовираження педагогів.

3. Сформувати самоприйняття, позитивне ставлення до себе, позитивне ставлення до можливостей свого розвитку.

4. Сформувати вміння адекватно оцінювати проблемні ситуації і вирішувати життєві проблеми, управляти собою і змінювати себе.

Що ви отримаєте:

1. Знання профілактики криз: ви дізнаєтеся, як визначити можливі кризові ситуації та як їх уникати.

2. Навички стрес-менеджменту: ви оволодієте техніками для зменшення стресу та підвищення психологічної стійкості.

3. Способи самооцінки та розвитку: ви визначите свої сильні та слабкі сторони і розробите стратегію особистого росту.

4. Мотивація та захоплення: ми допоможемо вам знайти новий погляд на вашу професію та визначити, що найбільше вас зацікавлює.

Методи та форми роботи: - міні лекція щодо розуміння таких понять як професійний розвиток, кризи професійного розвитку, стрес, стресостійкість, емоційне виснаження, професійне емоційне вигорання, та ін.

В тренінгу використовувались вправи на релаксацію, боротьби зі стресом; вправи на фокусування та розфокусування уваги; створення балансної моделі кожного учасника, для більш кращого розуміння себе, своїх особистісних та професійних потреб [57, с. 153-158].

Обладнання: ноутбук, олівці, аркуші.

Дизайн тренінгу: 2 модулі по 3 години в онлайн форматі протягом тижня.

Тренінг «Формування стресостійкості та емоційної рівноваги особистості», має на меті стати дієвим інструментом у профілактиці професійних криз та забезпечити засвоєння учасникам тренінгу навичок і стратегій ефективного управління власним професійним розвитком (додаток З).

Тренінг «Формування стресостійкості та емоційної рівноваги особистості»

Мета тренінгу - це надати дієві інструменти та знання, необхідні для запобігання кризам у професійному розвитку та забезпечення стабільності емоційної рівноваги та стресостійкості.

Актуальність теми: сучасний світ вимагає від нас не лише професійної експертизи, але й здатності адаптуватися до постійних змін. Кризи у професійному розвитку можуть виникнути з будь-якого приводу, і нам важливо бути готовими їх подолати, не втрачаючи впевненості та мотивації.

Встановлення правил (15хв.)

1. Підключатися до тренінгу вчасно. Підключатися онлайн вчасно після перерв, а краще за кілька хвилин до закінчення.

2. Відключити мобільний телефон. Бажано, щоб всі учасники вимкнули телефони або поставили їх на беззвучний режим.

3. Правило активності. Всі учасники беруть активну участь в обговореннях, виконанні завдань. Від виконання вправ відмовитися не можна і у будь -якому випадку потрібно спробувати свої сили.

4. Тут і зараз. Під час роботи учасники обговорюють лише ті питання, які значимі саме в даний проміжок часу. Ми намагаємося не згадувати те, що було колись давно і не заглядати далеко в майбутнє. Це правило допомагає обговорювати дійсно актуальні питання і не витрачати час на порожні міркування.

5. Правило кола. Учасники обіцяють один одному, що інформація, озвучена під час тренінгу, не буде винесена за його межі. Тренер також обіцяє, що не буде озвучувати інформацію про будь-якого учасника.

6. Єдиний мікрофон. Цим правилом ми нагадуємо учасникам, що перебивати один одного, навіть при обговоренні дуже цікавої теми, неприпустимо.

7. Я-висловлювання. Це правило закликає учасників висловлювати свою особисту думку, висловлюючи її у висловах, які починаються зі слів «я думаю...», «я вважаю...», «мені це не зрозуміло...». Намагайтеся не використовувати узагальнені висловлювання: «всі знають ...», «нікому не подобається ...», «всі згодні ...»

8. Принцип доброзичливості. Це правило означає, що ми ставимося до інших учасників доброзичливо і шанобливо, намагаємося їх підтримати і допомогти. Всі слова критики необхідно висловлювати в коректній формі, а також не забувати озвучувати переваги інших учасників.

Модуль 1-й.

1. Вправа знайомство в методі самопрезентації – 20хв.

– розкажіть про себе щось звичайне, а потім – неординарне, чого не знає ніхто, наприклад: «Мене звати Антон, і я розводжу павуків»;

– свої професійні досягнення;

– чому обрали саме цю професію;

– яким бачите своє професійне майбутнє через п’ять років;

– що мотивує вас до професійних досягнень;

– про найвизначнішу подію минулого місяця, яка запам’яталася вам найбільше;

– пригадайте, у якому віці ви вперше свідомо домовилися з кимось: з ровесниками, рідними, батьками, завдяки чому отримали від тієї людини те, що вам хотілося мати, і дали їй взамін те, від чого вона не змогла відмовитися. Розкажіть про цей випадок;

– інші запитання в контексті теми тренінгу [25, с. 46-48].

Обговорення 1 – 30 хв.

Як себе почували, коли розповідали про себе?

Який зв'язок між цією вправою й темою тренінгу? (Наприклад, «Який зв'язок між цією вправою і вмінням себе презентувати?»).

2. Міні-лекція щодо профілактики професійних криз з дискусією – 20 хв.

3. Протидія стресу. Вправа «Не помиляється той, хто нічого не робить» - протидія стресу – 30 хв.

Інструкція: незважаючи на банальність цього вислову, слід визнати, що справді активні люди припускаються більшої кількості помилок, але вони частіше досягають успіху, ніж пасивні. Слід усвідомлювати, що помилок і невдач не варто лякатися; над ними необхідно працювати, оскільки вони дуже корисні як матеріал для самовдосконалення й стимул до діяльності. Дуже важливо позитивно ставитись до своїх помилок та помилок своїх співробітників (підлеглих). Це підтримує їхню мотивацію на належному рівні, спонукає їх працювати над своїми недоліками та слабостями. Деякі зарубіжні компанії матеріально заохочують своїх працівників за творчі ідеї, які не втілилися. Таке ставлення підтримує в людей високу мотивацію та прагнення експериментувати й нестандартно мислити [26, с. 40-44].

Поміркуйте й запишіть свої висловлювання, які виражали б позитивне ставлення до невдач і помилок та висвітлювали перспективу їх подолання. Ці вислови ви можете застосувати для підтримання як своєї мотивації, так і мотивації інших людей. Висловлювання накшталт - Ти помилився? Та це не так вже погано, адже є над чим працювати. - Ці помилки корисні для твого розвитку, адже ти тепер знаєш у якому напрямі слід іти, що необхідно вдосконалювати. - Ця спроба не дуже вдала, але вона багато чого тебе навчить. Скористайся в майбутньому досвідом своїх помилок, і я, впевнений, ти досягнеш успіху. - Невдача та помилка – це чудова наука для того, хто хоче розвиватися. Ретельно проаналізуйте невдачу, якої ви зазнали нещодавно (або щось раніше). Поміркуйте над кожною помилкою, визначте які ваші навички та здібності є достатньо розвинутими, а які потребують вдосконалення. Поміркуйте над методами, до яких будете вдаватися, працюючи над розвитком певних навичок і

здібностей. Придумайте кілька девізів (для себе та інших), які допомогли б вам реагувати на власні невдачі і помилки.

4. Вправа на зниження тривоги «Звукова гімнастика» - 20 хв.

Мета: знайомство зі звуковою гімнастикою, зміцнення духу та тіла. Потрібно сидіти прямо, спокійно. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно та енергійно вимовляємо звук. Приспівуємо наступні звуки протягом 30 секунд [35, с. 6-10].

А – позитивно впливає на весь організм;

Е – впливає на щитовидну залозу;

І – впливає на мозок, очі, ніс, вуха;

Про – впливає на серце, легені;

У – впливає на органи, які у області живота;

Я – впливає на роботу всього організму;

М – впливає на роботу всього організму;

Х – допомагає очищенню організму;

ХА – допомагає підвищити настрій.

Обговорення – 30хв:

Які враження справила на вас ця вправа? Чи будете ви її використовувати пізніше?

Завершальне коло – 30 хв. – рефлексія, щодо отриманого досвіду на тренінгу. Та відповіді на питання:

Що для вас було найцікавіше?

Що вас здивувало?

Що вас надихнуло під час проходження модулю?

Що було для вас відкриттям цього модулю?

Одним словом позначте ваш стан зараз.

Модуль 2

Зустріч учасників тренінгу та продовження знайомства один з одним.

Обговорення 2 - 30 хв.

Чому ви навчились на першому модулі, чи виникають ще попередні труднощі при презентації себе, які почуття супроводжували вашу самопрезентацію?

Чи легше ви себе можете самопрезентувати?

Чи не відчуваєте зніяковілості в спілкуванні з співробітниками?

Чи вільно можете спілкуватись з вищими по рангу працівниками?

1. *Вправа на знайомство «Самопрезентація» - 30 хв.*

– що з професійного досвіду допомагає вам у роботі;

– що ви робите із задоволенням, ваше хобі;

– що допомагає вам налагоджувати добрі стосунки з людьми;

– що допомагає вам ладити з людьми / співпрацювати / працювати в команді;

– що допомагає вам вирішувати складні життєві завдання;

– в якій країні мрієте відпочити й чому[25, с. 46-48];

2. Вправа «Візуалізація на отримання релаксації» - 25 хв.

Мета: зняття психічного напруження, зниження почуття тривоги, оскільки стрес і тривожність пов'язані з м'язовим напругою. Потрібно заплющити очі та дотримуватися вказівок, представляти те, що озвучують. Подумки давайте вказівки певним групам м'язів. «Розслаблення починаємо з кінчиків пальців ніг… Розслабляються ступні… щиколотки… литкові м'язи… колінні суглоби… стегна… Відчуваємо, ніби тепла хвиля піднімається знизу вгору від кінчиків пальців ніг до маківки… Розслабляються сідничні м'язи та тазостегнові суглоби зап'ястя… передпліччя… лікті… плечі… плечові суглоби… Розслабляються м'язи спини знизу вгору … Тіло ніби обм'якло… стало важким… 61 нерухомим… Немає бажання підняти ні руки, ні ноги… Немає бажання вимовити жодного слова… Починають розслаблятися м'язи живота… грудної клітки… Розслаблюються м'язи внутрішніх органів, дуже глибоко… Дихання стає рівним і спокійним… Повітря начебто саме проникає в грудну клітину без особливих зусиль… Дуже добре, глибоко розслабляються м'язи шиї та язика… Розслабляються очні яблука… всі м'язи очей… і всі м'язи обличчя...

Розгладжуються всі зморшки... Обличчя приймає спокійне вираження... І, нарешті, розслабляються всі м'язи голови. Вдих, видих. Відкрийте очі» [17, с. 20-26].

Обговорення – 15 хв.:

Що зараз ви відчуваєте?

Чи змінилося ваше самопочуття?

3. Вправа «Створення балансної моделі» - 40 хв.

Дана вправа пропонується в техніці позитивної психотерапії. За допомогою цієї вправи кожен учасник тренінгу зможе створити свою балансну модель, подивитись і напрацювати варіанти для її наповнення. Це дозволить людині швидше зрозуміти свої особисті базові потреби, та професійні, збільшить впевненість в собі та дасть змогу під іншим кутом подивитись на своє професійне становлення [67].

Що для вас було найцікавіше що вас здивувала?

Що вас надихнуло під час проходження модулю?

Одним словом позначте ваш стан зараз.

4. Завершальне коло. Тренер виголошує притчу «Сліпі та слон» та надає слово кожному з учасників для рефлексії (Додаток Ж) – 40 хв.

З моменту різкого розвитку технологій та глобальних змін в економіці, важливою стає здатність адаптуватися та удосконалювати свої професійні навички. Тренінг виступає дієвим засобом такої адаптації. Він спрямований на профілактику кризи професійного розвитку, і надає учасникам засоби для вдосконалення, та розвитку гнучкості та адаптивності. Під час тренінгу вивчаються стратегії самоменеджменту, навички критичного мислення, а також методи постійного оновлення знань відповідно до сучасних вимог ринку праці.

Результативністю тренінгу буде збільшення самооцінки працівників, покращенні їхньої ефективності та здатності пристосовуватися до нових викликів. Він забезпечує позитивний психологічний ефект, зменшуючи ризик виникнення кризових ситуацій та стресу у зв'язку зі змінами в професійній сфері.

Однак, зазначимо, що ефективність такого тренінгу значно залежить від активної участі керівництва та підтримки робочого колективу. Постійна готовність до самовдосконалення та розвитку є ключовим фактором для попередження кризи професійного розвитку в сучасному конкурентному середовищі. Проведення таких тренінгів з профілактики кризи професійного розвитку є важливим інструментом для створення стійкого, адаптивного та ефективного професійного колективу, готового до викликів сучасного ринку праці.

Даний тренінг є універсальним та може бути рекомендований для проведення, на постійній основі серед працівників різних спеціальностей, не залежно від віку та стажу роботи.

3.2. Результати проведеного тренінгу у контрольній та експериментальних групах

Для проведення формувального етапу експериментально-дослідної роботи було залучено 20 респондентів, які мали за результатами опитування та анкетування високі або середні показники з емоційного вигорання, мотивації, самоефективності та низьким показником в середнім стресостійкості та розділені на дві групи контрольну та експериментальну.

Після проведення тренінгу було проведено повторне дослідження запропоновано повторно пройти опитування за методиками та отримані такі результати (див.табл.3.1):

Таблиця 3.1

Розподіл учасників за рівнем емоційного вигорання у %

Субшкала	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Контрольна група до тренінгу емоційне виснаження	48	42	10
Контрольна група після тренінгу емоційне виснаження	48,5	42,5	10,5
Експериментальна група до тренінгу емоційне виснаження	48	42	10
Експериментальна група після тренінгу емоційне виснаження	43	37	20
Контрольна група до тренінгу деперсоналізація	44	29	27
Експериментальна група до тренінгу деперсоналізація	44	29	27
Контрольна група після тренінгу деперсоналізація	43,5	30	26,5
Експериментальна група після тренінгу деперсоналізація	40	38	22
Контрольна група редукція особистих досягнень до тренінгу	40	41	19
Експериментальна група редукція особистих досягнень до тренінгу	40	41	19
Контрольна група редукція особистих досягнень після тренінгу	40,5	41,5	18
Експериментальна група редукція особистих досягнень після тренінгу	44,5	45,5	10

– емоційне вигорання учасників перед тренінгом відповідно до шкал методики «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Е. Водоп'янової) [8, с. 110-114] становили: емоційне виснаження в середньому 45%, деперсоналізація – 36,5%, редукція особистих досягнень 40,5%. Після проведення тренінгу ці показники у експериментальної групи становили - 40 %, 32% та 40,5% відповідно. Як бачимо є різниця в результатах і вона становить -5%, 4,5% відповідно. Отримані показники демонструють, що

емоційне виснаження змінилось в експериментальній групі з 48 до 43%. В контрольній групі показники також змінились, та ці зміни не значні і становили 0,5%.

– самоефективність «Опитувальник професійної самоефективності коротка версія в адаптації О.В. Креденцер (див.табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Професійна самоефективність зведена таблиця, %

	Контрольна група до тренінгу	Експериментальна група до тренінгу	Контрольна група після тренінгу	Експериментальна група після тренінгу
1. Я можу залишатись спокійним/спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі	28	28	27,5	35
2. Коли я стикаюсь з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень	15	15	14,5	25
3. Я зазвичай можу впоратись з усім, чим стикаються на роботі	19	19	19,5	30
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього	5	5	6	15
5. Я відповідаю цілям, які я поставив перед собою у своїй роботі	21	21	21,5	30
6. Я відчуваю, що підготовлений /підготовлена до більшості вимог у своїй роботі	20	20	20,5	25

Згідно з повторного опитування щодо професійної самоефективності, було виявлено збільшення її показників. Респонденти зазначили, що після проведеного тренінгу, особливо після пропрацювання вправи «балансна модель», коли досліджували всі сфери свого життя, та напрацьовували свої сталі

ресурси, вони зрозуміли, що тепер матють додатковий засіб для заспокоєння, або ж підтримки табл.3.2.

Щодо дослідження рівня стійкості до стресу ми отримали такі результати (див. рис.3.1). та інтерпретуємо результати методики Тест «Стійкість до стресу» (в адаптації Максименко С. Д., Карамушки Л. М., Зайчикової Т.) [41, с. 37]. Отримані результати зображено на рис.3.1. В контрольній групі ці коливання несуттєві до 0,5%, що демонструє результативність самого пройденого тренінгу.

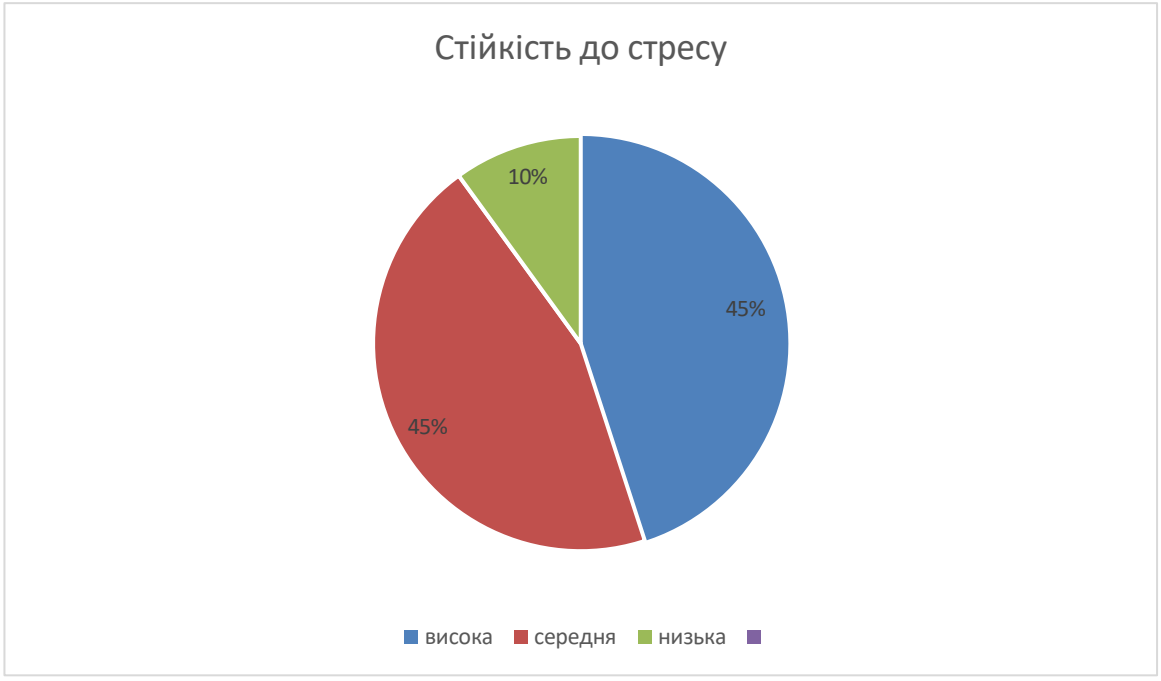


Рисунок 3.1 Стійкість до стресу за тестом «Стійкість до стресу» в адаптації Максименко С. Д., Карамушки Л. М., Зайчикової Т.)

Так, згідно з першого опитування низький рівень стійкості до стресу є у 17 % респондентів. Після тренінгу у цієї категорії працівників показник становить – з розрахунку – 100% – 10 чоловік: 10%, 45% та 45% низький, середній та високий відповідно, отже показник респондентів з низьким рівнем стійкості до стресу зменшився. Це говорить про те, що категорія досліджуваних після тренінгу може більш ефективно та з більшим розумінням діяти в стресових ситуаціях, та володіє ефективними вправами на зняття напруги, розуміє свої

емоції, та не намагається втекти від стресу а розуміє, що з ним маємо навчитись жити.

Згідно отриманих результатів дослідження показників мотивації професійної діяльності респондентів контрольної та експериментальної груп за методикою К. Замфір (у модифікації А. Реана) [28, с. 157] рівні вираженості деяких його показників незмінні, що може свідчити, що у тренінгу недостатньо було висвітлено мотиваційні аспекти професійної діяльності, тому можемо рекомендувати посилити тренінг додатковими вправами з мотивації.

Отже, провівши дослідження респондентів за результатами тренінгу ми з'ясували його дієвість. Отримані результати опитування показують необхідність застосування тренінгових технологій у роботі з персоналом, щодо профілактики професійного вигорання та зниження складності рівня проходження професійних криз.

3.3. Рекомендації для самодопомоги особам щодо профілактики криз професійного розвитку

В сучасному швидко змінюваному світі, де технології та економічні умови постійно еволюціонують, професійний розвиток стає невід'ємною частиною кар'єрного успіху. Однак багато осіб зіткнуться із викликами, які можуть викликати кризу професійного розвитку. Щоб допомогти особам ефективно впоратися з цими викликами, важливо розробити методичні рекомендації для самодопомоги. Динаміка ринку праці визначається швидкими змінами та невизначеністю, самодопомога в професійному розвитку стає критичною для збереження конкурентоспроможності та викликів ринкових умов.

Нами розроблені рекомендації що мають на меті надати низку інструментів та стратегій для попередження та управління кризами професійного розвитку фахівця.

У цьому контексті, розглядаючи важливість самопізнання, навчання та особистісного зростання, а також адаптації до змін, методичні рекомендації

можуть відігравати роль ключового фактору у збереженні стійкості та успішності в кар'єрі. Наведені поради і стратегії розроблені для надання конкретних кроків і підходів, які сприяють не лише професійному зростанню, але й психологічній стійкості в умовах невизначеності та кризових ситуацій.

При розробці та впровадженні методичних рекомендацій можна очікувати покращення якості професійного життя та збільшення здатності особи ефективно реагувати на зміни в професійному середовищі. Зазначимо, що профілактика кризи професійного розвитку є важливою частиною особистого та кар'єрного самовдосконалення [58, с. 128-135]. Розглянемо детальніше сфери застосування самодопомоги у профілактиці професійного вигорання з рекомендаціями щодо їх впровадження у власне життя.

1. Самооцінка та свідомість:

Самооцінка та свідомість власних можливостей та цінностей є ключовими елементами успішного професійного розвитку. Для ефективної самодопомоги в цьому напрямку, важливо враховувати наступні методичні рекомендації:

– Аналіз ваших сильних та слабких сторін: визначте свої сильні та слабкі сторони, можливості та загрози у вашій професійній діяльності.

- Визначення особистих цілей та інтересів: сфокусуйтеся на особистих цілях: свідомо визначте, чого ви хочете досягти в своїй кар'єрі та як це відповідає вашим особистим цінностям.

- Створення освітнього плану: визначте області для навчання: спирайтеся на свої сильні сторони, але також ідентифікуйте області, де можна покращити свої навички. Створіть план для їх вивчення.

- Спілкування та зворотний зв'язок: шукайте зворотний зв'язок: активно спілкуйтеся з колегами, керівництвом та спеціалістами в вашій області.

- Знаходьте можливості для вдосконалення, особливо через конструктивний зворотний зв'язок.

- Постійне вдосконалення навичок: беріть участь в тренінгах та курсах: активно залучайте себе до професійних програм розвитку та навчальних курсів для постійного оновлення своїх знань.

- Розвиток емоційної інтелігенції: вивчайте емоційну інтелігенцію: розуміння та управління своїми емоціями, а також ефективна взаємодія з іншими, є важливою частиною успішного професійного розвитку.

- Регулярний аналіз професійного росту: створіть механізми оцінки: встановіть систему регулярних оцінок свого професійного росту. Переглядайте цілі та зазначайте корективи, якщо потрібно [50, с. 298].

Свідома самооцінка та усвідомлення своєї особистості в професійному контексті допомагають побудувати ефективний план дій для досягнення успіху та попередження кризи професійного розвитку. Пам’ятайте, що професійний розвиток – це неперервний процес, і постійна самооцінка є важливою складовою цього шляху [28, с. 19].

2. Навчання та розвиток:

Навчання та постійний розвиток – це основні складові успішного професійного шляху в сучасному світі. Для того щоб самостійно розвивати свої знання та навички, важливо враховувати такі методичні рекомендації:

– Визначення пріоритетів: розгляньте свої цілі: визначте, які цілі ви хочете досягти у своїй кар’єрі та які навчальні шляхи вам в цьому допоможуть.

– Створення персонального плану навчання: виберіть конкретні області: структуруйте ті області, які вам потрібно розвивати, і створіть план навчання для кожної з них.

– Використання онлайн-ресурсів: підключіться до онлайн-курсів: використовуйте платформи для онлайн-навчання, щоб отримувати нові знання та вдосконалювати вже наявні.

– Участь в семінарах та тренінгах: беріть участь в професійних заходах: активно долучайтеся до семінарів, конференцій та тренінгів, щоб отримати практичні знання та збільшити свою експертність [39, с. 10-16].

– Наставництво та менторство: знаходьте наставників: пошукайте досвідчених професіоналів, які можуть служити вашим наставниками, та вивчайте від них.

– Регулярне оцінювання вашого прогресу: визначайте мірило успіху: встановіть конкретні цілі та мірила успіху для кожної фази вашого професійного розвитку.

– Розвиток м'яких навичок: працюйте над комунікативними навичками: зосередьте увагу не лише на технічних аспектах, а й на м'яких навичках, таких як комунікація, лідерство та співпраця [40, с. 3-14].

– Створення професійної мережі: будуйте професійні зв'язки: запускайте та підтримуйте контакти з колегами та іншими фахівцями у вашій галузі.

– Критичне мислення: розвивайте аналітичні здібності: вчіться критично оцінювати інформацію та приймати обґрунтовані рішення.

Ці рекомендації призначені для того, щоб створити структурований підхід до професійного навчання та розвитку. Зосередження на постійному вдосконаленні знань та навичок дозволить вам не тільки попереджати кризи в професійному розвитку, але й стати справжнім лідером у своєму напрямку [41, с. 49].

3. Планування кар'єри:

Планування кар'єри є важливою складовою успішного професійного розвитку. Для самостійного визначення та досягнення кар'єрних цілей, ось кілька методичних рекомендацій:

– Самоаналіз та визначення мети: визначте свої цілі: ретельно проаналізуйте свої інтереси, цінності та амбіції. Встановіть конкретні кар'єрні мети.

– Портфель навичок та досягнень: створіть професійний портфель: зберігайте записи про свої досягнення, проекти та навички. Це буде важливим ресурсом при пошуку нових можливостей [42, с. 76].

– Аналіз ринку праці: вивчайте ринок праці: слідкуйте за тенденціями у вашій галузі, досліджуйте попит на ринку праці та аналізуйте конкуренцію.

– Освіта та розвиток навичок: обирайте навчальні програми: вибирайте курси та навчальні програми, які підтримують ваші кар'єрні цілі та допомагають розвивати ключові навички.

– Кар'єрне менторство: знаходьте кар'єрного наставника: встановлюйте контакти з досвідченими фахівцями, які можуть стати вашими наставниками та надавати цінні поради.

– Створення кар'єрного плану: розробіть конкретний план: визначте кроки, які вас ведуть до досягнення кожної кар'єрної мети. Розподіліть їх на короткострокові та довгострокові завдання.

– Мережа та професійні зв'язки: будуйте мережу: активно взаємодійте з колегами, науковцями та фахівцями у вашій галузі. Ваша професійна мережа може стати важливим ресурсом у майбутньому.

– Підготовка до змін: будьте гнучкими: розвивайте навички адаптації та гнучкості, готуйтеся до можливих змін у кар'єрному шляху.

– Самовдосконалення та оцінка прогресу: періодично оцінюйте свій прогрес: переглядайте свої досягнення, оцінюйте відповідність вашого поточного шляху відносно кар'єрних цілей.

Планування кар'єри є динамічним процесом, що вимагає постійного оновлення та адаптації. Ці методичні рекомендації створюють каркас для самодопомоги в плануванні та реалізації вашого кар'єрного шляху [45, с. 33-40].

4. Стрес-менеджмент та збереження емоційного здоров'я:

Життя в сучасному світі може бути випробуванням для емоційного здоров'я, але важливо розвивати стрес-менеджмент та знаходити способи збереження емоційного благополуччя.

– Усвідомленість та медитація: практикуйте усвідомленість: регулярно приділяйте час для усвідомленості, щоб зосередитися на теперішньому моменті та знизити рівень стресу.

– Впроваджуйте медитацію: вивчайте та впроваджуйте техніки медитації для заспокоєння розуму та зменшення напруги [17, с. 20-26].

– Фізична активність та здоровий спосіб життя: регулярні фізичні вправи: займайтеся фізичною активністю для вивільнення ендорфінів, які поліпшують настрій та зменшують стрес.

– Збалансована дієта: дотримуйтеся збалансованої дієти, оскільки харчові продукти можуть впливати на ваше емоційне самопочуття.

– Встановлення границь та управління часом: визначте особисті границі: навчіться визначати особисті границі та відмовлятися від надмірної відповідальності.

– Управління часом: розробляйте ефективні стратегії управління часом, щоб уникати перевантаження та стресових ситуацій.

– Соціальна взаємодія та підтримка: будуйте соціальні зв'язки: зберігайте та розвивайте близькі стосунки, оскільки соціальна підтримка є важливою для емоційного здоров'я.

– Звертайтеся за допомогою: навчіться розпізнавати моменти, коли вам потрібна підтримка, і не соромтеся звертатися за допомогою до друзів, родини чи професіоналів.

– Творчість та відпочинок: розвивайте творчі здібності: віднайдіть час для творчих хобі, які можуть виступати як відсотковий експрес для виведення стресу.

– Регулярний відпочинок: забезпечте собі регулярний відпочинок та віддаліться від роботи, щоб відновити енергію.

– Позитивне мислення та афірмації: використовуйте позитивні афірмації: застосовуйте позитивне мислення та використовуйте афірмації для підтримки свого емоційного стану.

– Запам'ятовуйте позитивні моменти: зберігайте список позитивних моментів та досягнень, щоб нагадувати собі про свою силу та успіхи.

Ці методичні рекомендації створені для того, щоб допомогти вам управляти стресом та зберігати емоційне здоров'я в різних ситуаціях життя. Спробуйте різні підходи та знаходьте ті, які найкраще відповідають вашому стилю життя та потребам [36, с. 44-45].

5. Мережа та спілкування:

Будівництво ефективної мережі та навички успішного спілкування є важливими елементами успіху в сучасному світі. Для самодопомоги в цьому напрямку використовуйте наступні методичні рекомендації:

– Визначення мети та стратегії мережевого розвитку: сформулюйте цілі: визначте, що саме ви хочете досягти через вашу мережу.

– Розробіть стратегії: визначте стратегії, які допоможуть вам будувати та розширювати вашу мережу.

– Активне спілкування та слухання: розвивайте навички активного слухання: навчіться слухати уважно та реагувати на те, що ви чуєте.

– Використовуйте ефективні комунікативні стратегії: вивчайте різні методи спілкування та вибирайте їх відповідно до ситуації.

– Підтримка та взаємодопомога: будуйте взаємовигідні відносини: зосереджуйтеся на тому, як ви можете допомогти іншим членам мережі.

– Знаходьте менторів та наставників: шукайте досвідчених осіб, які можуть допомогти вам у професійному розвитку.

– Ефективне використання соціальних мереж: оптимізуйте профіль: надайте своєму профілю на соціальних мережах професійний вигляд та підтримуйте активність.

– Забезпечте цінність: діліться цінною інформацією та взаємодійте зі своєю аудиторією.

– Партнерство та спільні проекти: використовуйте можливості для спільних проектів: співпрацюйте з іншими фахівцями або компаніями для розвитку спільних ініціатив.

– Підтримуйте партнерські відносини: розбудовуйте взаємовигідні відносини з партнерами та колегами.

– Сприяння зв’язкам у власній галузі: активна участь в інтелектуальних заходах: відвідуйте конференції, семінари та інші події, що можуть розширити ваші зв’язки в галузі.

– Взаємодія в онлайн-спільнотах: приєднуйтеся до фахових груп у соціальних мережах та форумах для обміну досвідом та знаннями.

– Підтримка різноманітності та інклюзивність: підтримуйте інклюзивні взаємини: Створюйте та підтримуйте відкриті, інклюзивні та різноманітні групи.

– Розширюйте свої горизонти: взаємодійте з представниками різних культур, фахівцями з різних галузей та різними рівнями досвіду.

Мережа та навички спілкування є важливими факторами успіху в будь-якій галузі. Використовуючи ці методичні рекомендації, ви можете ефективно будувати та управляти своєю мережею, розвивати стосунки та досягати своїх професійних цілей [38, с. 185-187].

6. Гнучкість та адаптація:

Життя та ринок праці постійно змінюються, і важливо розвивати гнучкість та здатність до адаптації, щоб ефективно управляти цими змінами. Для самодопомоги в цьому напрямку, використовуйте такі методичні рекомендації:

– Позитивне сприйняття змін: розвивайте позитивний настрій: підходьте до змін з відкритим розумом та позитивним настроєм.

– Вбачайте можливості: бачте в кожній зміні можливість для власного росту та вдосконалення.

– Постійне навчання та саморозвиток: забезпечте себе навичками майбутнього: активно розвивайте нові навички та стежте за тенденціями у вашій галузі.

– Будьте готові до навчання: приймайте навчання як постійний процес та бажайте вдосконалювати свої вміння.

– Гнучкі робочі методи: експериментуйте з новими методами: будьте відкриті до використання нових інструментів та методів в своїй роботі.

– Змінюйте стратегії: готуйтеся до того, щоб змінювати свої стратегії в залежності від обставин.

– Створення резервних планів: розробляйте резервні плани: маєте альтернативні варіанти дій у разі, якщо первинний план не вдасться.

– Плануйте заздалегідь: акцентуйте можливі ризики та готуйтеся до них заздалегідь.

– Розвиток емоційної інтелігенції: управління емоціями: навчіться розпізнавати та ефективно управляти своїми емоціями в ситуаціях змін.

– Спілкуйтеся конструктивно: зберігайте конструктивний підхід до взаємодії з колегами та керівництвом під час змін.

– Комунікація та співпраця: будуйте відкриту комунікацію: підтримуйте чесну та відкриту взаємодію з колегами для кращого розуміння змін.

– Співпрацюйте: активно працюйте в команді та здатність співпрацювати з іншими стає ключовою.

– Підтримка свого фізичного та емоційного здоров'я: дбайте про своє здоров'я: фізичний стан має великий вплив на вашу гнучкість.

– Дотримуйтеся здорового способу життя.

– Зберігайте емоційне благополуччя: практикуйте стрес-менеджмент та підтримуйте своє емоційне здоров'я.

– Рефлексія та аналіз досвіду: аналізуйте свій досвід: постійно вивчайте та аналізуйте власний досвід, навчайтеся з власних помилок та досягнень.

– Змінюйте підходи: будьте готові змінювати свої підходи до роботи відповідно до отриманого досвіду.

Розвиток гнучкості та адаптації є ключовими аспектами успішної кар'єри та особистого зростання. Ці методичні рекомендації допоможуть вам ефективно пристосовуватися до змін та виходити з них сильнішими [54, с. 153-158].

7. Самоменеджмент та ефективність:

Спроможність ефективно керувати своїм часом, ресурсами та завданнями грає важливу роль у досягненні успіху в професійному та особистому житті. Для самодопомоги в області самоменеджменту та підвищення ефективності, використовуйте наступні методичні рекомендації:

– Планування та постановка мети: визначте конкретну мету: сформулюйте чіткі та конкретні цілі, які ви хочете досягти.

– Створіть плани: розробіть детальні плани для досягнення ваших мет.

– Управління часом: встановіть пріоритети: розподіляйте свій час відповідно до важливості завдань.

– Використовуйте техніки управління часом: вивчайте та впроваджуйте методи, такі як метод «Ейзенхауера», техніка «Помідора» та інші.

– Ефективне планування завдань: створюйте список завдань: записуйте всі завдання, які потрібно виконати.

– Розподіляйте завдання: розподіляйте завдання відповідно до їх важливості та термінів виконання.

– Розвиток продуктивних звичок: формуйте позитивні звички: розвивайте звички, які сприяють продуктивності та здоров'ю.

– Визначайте рутину: створіть регулярну рутину, яка допомагатиме вам ефективно виконувати завдання.

– Управління стресом та енергією: зберігайте баланс: стежте за своїм емоційним станом та зберігайте баланс між роботою та відпочинком.

– Використовуйте техніки стрес-менеджменту: навчіться технікам релаксації та стрес-менеджменту для збереження енергії та спротиву стресовим ситуаціям.

– Управління завданнями та проектами: використовуйте інструменти управління завданнями: застосовуйте інструменти, такі як Asana, Trello або Todoist, для кращого контролю над завданнями та проектами.

– Декомпозиція завдань: розбивайте складні завдання на менші частини для легшого керування.

– Розвивайте комунікативні навички: ефективне спілкування: вивчайте та розвивайте навички ефективного спілкування, що допоможе уникати непорозумінь та конфліктів.

– Зберігайте відкриту комунікацію: підтримуйте відкритий обмін інформацією з колегами та керівництвом.

– Постійне самовдосконалення: продовжуйте вивчати: збільшуйте свій багаж знань та навичок через навчання та професійний розвиток.

– Оцінюйте власний прогрес: періодично переглядайте свої досягнення та визначайте області для подальшого розвитку.

Ці методичні рекомендації спрямовані на покращення самоменеджменту та ефективності в особистому та професійному житті. Розвивайте ці навички систематично, адаптуйте їх до своїх потреб та досягайте більше в своїй кар'єрі та особистому зростанні [61, с. 6-12].

Таким чином, у процесі впровадження методів та вправ запропонованих у методичних рекомендаціях для самодопомоги осіб у профілактиці криз професійного розвитку є очевидним, їх необхідність для стабілізації та. Запропоновані стратегії та підходи спрямовані на розвиток особистісних якостей та професійних навичок, спрощення управління стресом і підтримку емоційного благополуччя.

Важливо розуміння та усвідомлення своїх цілей та цінностей у професійному житті. Рекомендації з навчання та розвитку показують необхідність підтримки свого професійного шляху та адаптації до нових умов праці.

Бажано робити особливий акцент на збереженні емоційного здоров'я. У рекомендаціях ми пропонуємо конкретні стратегії для ефективного управління стресом та підтримки емоційного стану, що сприяє підтримці психічного благополуччя в періоди невпевненості чи криз.

Крім того, важливим елементом є підтримка соціальних взаємодій та будівництво позитивних відносин. Методичні рекомендації висвітлюють стратегії для побудови мережі контактів, сприяння взаємодопомозі та розвитку ефективних комунікативних навичок.

Усі ці аспекти, поєднані разом, формують комплексний підхід до самодопомоги в професійному розвитку, який допомагає особам уникати або подолати кризи, підтримуючи їхню стійкість та ефективність у сучасному професійному середовищі.

Висновки до третього розділу

Розробка та проведення тренінгу, спрямованого на профілактику кризи професійного розвитку, надає учасникам засоби для постійного навчання та вдосконалення, сприяючи розвитку гнучкості та адаптивності. Під час тренінгу вивчаються стратегії самоменеджменту, навички критичного мислення, а також методи постійного оновлення знань відповідно до сучасних вимог ринку праці.

Результативність такого тренінгу проявляється у збільшенні самооцінки працівників, покращенні їхньої ефективності та здатності пристосовуватися до нових викликів. Крім того, тренінг забезпечує позитивний психологічний ефект, зменшуючи ризик виникнення кризових ситуацій та стресу у зв’язку зі змінами в професійній сфері.

Зазначимо, що ефективність такого тренінгу значно залежить від активної участі керівництва та підтримки робочого колективу. Постійна готовність до самовдосконалення та розвитку є ключовим фактором для попередження кризи професійного розвитку в сучасному конкурентному середовищі.

Порівняння робочої групи та експериментальної групи демонструє ефективність таких заходів щодо профілактики професійного

Робота в тренінгу показала, що експериментальна група відкриває можливості для творчого об’єднання індивідуальних знань та навичок, сприяючи інноваціям та розв’язанню складних завдань, стимулювати творчий процес і призводити до новаторських ідей.

ВИСНОВКИ

Згідно завдань магістерського дослідження нами проведено аналіз теоретичних та практичних здобутків за темою дослідження та визначено, що професійний розвиток особистості є однією з найважливіших складових успішної кар'єри та особистісного зростання. Встановлено, що це поняття досить багатогранне та має великий спектр трактувань та пояснень. Професійний розвиток може бути як формальним, через навчання та курси, так і неформальним, через власний досвід та самонавчання. В результаті теоретичного аналізу з'ясовано, що в професійний розвиток особистості включаються такі аспекти, як: навчання та освіта, підвищення кваліфікації, саморозвиток, кар'єрний розвиток, особистісний розвиток, адаптація до змін та самооцінка та вдосконалення. Також зробили висновок, що жоден етап професійного розвитку особистості не може відбуватись без проживання певних кризових станів та періодів. Було визначено різноманітність класифікацій криз професійного розвитку, та виокремлено найбільш актуальні з них, визначені основні чинники їх виникнення, такі як: наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом, стосунками в колективі; соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд); вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»); обіймання нової посади, участь у конкурсах на заміщення вакансії, в атестаціях; повне занурення в професійну діяльність; якісна перебудова способів виконання професійної діяльності; зміни в життєдіяльності, тощо.

Нами було встановлено, що кожна працездатна особистість проживає кризи професійного становлення, та отримує в свій арсенал дієві інструменти для стійкого кар'єрного зростання. Одним з таких інструментів є – тренінгові технології, які є одним з кращих засобів не тільки для попередження професійних криз, а й більш швидкого їх проходження. Так, до таких тренінгів ми можемо віднести: розвиток м'яких навичок (soft skills); постійне навчання

(hard skills); менторство та коучинг; обговорення кар'єрних шляхів управління змінами; корпоративна культура та підтримка, тренінги, що стимулюють особистісний ріст.

Також виокремлено психодіагностичні методики, які відповідають емпіричному дослідженню. До них включили такі: авторська анкета для проведення вибірки, «Опитувальник професійної самоефективності» (коротка версія в адаптації О.В. Креденцер), «Методика діагностики професійного вигорання (MBI)» К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової, «Стійкість до стресу» - тест С.Д Максименко, Л.М. Карамушка, «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана). Дані методики найбільш чітко дали нам зрозуміти, що фактори, які мають вплив на професійний розвиток особистості не завжди залежать напряму від професійного зростання чи застою. В сучасному суспільстві великий вплив на професійне становлення особистості, в тому числі на виникнення криз професійного становлення, відіграють і особистісні переживання та ситуація, пов'язана з війною в Україні в цілому. В результаті дослідження отримані наступні результати: емоційне виснаження респондентів на середньому та високому рівні; професійна самоефективность - показала, що є опитувані, які потребують все ж допомоги в даному питанні, бо не впевнені в тому, що можуть впоратись з викликами сьогодення. Також ми зробили висновок, що більшість опитаних мають високі показники стресостійкості, вміють швидко відновлюватись та мають свої дієві копінг - стратегії поведінки в таких ситуаціях, та все ж частина опитуваних перебуває в стресовому стані, відчуває тривогу та потребує підтримки. Нами було визначено, що найбільш вмотивовані працівники, які тільки починають свій шлях в професії, та категорія фахівців зі стажем роботи 5-15 років. Після 15 років показник мотивації знижується, та все ж є досить високим та значимим для професійного зростання.

На основі дослідження було розроблено та проведено тренінг «Формування стресостійкості та емоційної рівноваги», після якого було сформовано заключну частину дослідження, згідно якої показники емоційного

виснаження, професійної самоефективності, стресостійкості зросли в середньому на 4-10%.

Нами було доведено, що застосування тренінгу для профілактики криз професійного розвитку є дієвим інструментом, який працює при систематичному впровадженні в робочий процес і може бути використаний в професійній діяльності фахівців незалежно від спеціальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балахтар В. В. Кризові стани у процесі професійного становлення фахівця соціальної роботи / В. В. Балахтар // Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. праць / гол. ред. М. І. Степаненко ; Полтав. нац. пед. ун–т імені В. Г. Короленка. Полтава, 2017. Вип. 19. С. 22–27
2. Бамбурак Н. Методи профілактики виникнення професійних ризиків та деформацій у професійній діяльності працівників медичної та соціальної сфери / Н. Бамбурак // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. 2018.– № 2 (10). С. 5–15. (Серія «Психологічні науки»).
3. Білоус Р.М. Мій професійний вибір: тренінг. Практична психологія та соціальна робота. 2010. № 12. С. 34–38.
4. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт / А. Я. Боднар // Конфліктологічна експертиза: теорія та методика: XVIII міжнародна науково–практична конференція. К., 2019. С. 8–12
5. Босько В. Теоретичний аналіз проблеми профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2022. № 1(3). С. 20–29.
6. Вознюк О.В. Розвиток особистості педагога в умовах цивілізаційних змін: теорія і практика: Монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2013. 614 с.
7. Воскресенська А.Р. Особливості криз професійного становлення особистості [Текст] / Моначин І.Л., Воскресенська А.Р. Матеріали VI Міжнародної науково–технічної конференції молодих учених та студентів. Актуальні задачі сучасних технологій – Тернопіль 16–17 листопада 2017 Тернопіль, ТНТУ, 2017. С. 199–200
8. Гальцева, Т.О. (2015). Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : психологічні науки, 4, 110–114.

9. Гера А. Тренінг самоконгруентності особистості майбутніх педагогів: прикладна психологія. Психологія і суспільство. 2013. № 2. С. 119–136.
10. Гончаренко Л. Тренінг як форма роботи з формування полікультурної освіченості керівників. Проблеми освіти: науковий збірник / МОН України; Ін-т інновац. технолог. і змісту освіти; [ред. кол.: І.О. Вакарчук, В.Д. Шинкарук, К.М. Левківський та ін.]. [К.] : [Ін-т інновац. технолог. і змісту освіти МОН України], 2009. вип. 59. С. 71–74.
11. Грабовець О.В. Корекційно-профілактичні тренінг-семінари з вчителями. Практична психологія та соціальна робота. 2013. № 6. С. 55–61.
12. Дєнєжніков С.С. Концепт іміджу менеджера адміністративної діяльності у соціальному просторі. Пізнавально-творча і професійна самореалізація 84 особистості в евристичній освіті: матеріали Всеукраїнської науковопрактичної конференції з міжнародною участю, 22-23 лютого 2018 року / МОН України, Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації; Ін-т пед. освіти та освіти дорослих НАПН України та ін.; [редкол.: О.Г. Козлова, С.М. Кондратюк, М.О. Лазарєв та ін.]. Суми: [ФОП Цьома С. П.], 2018. С. 173–176.
13. Дєнєжніков С.С. Феномен іміджу менеджера-адміністратора та проблема лідерства у колективі. Теорія та методика навчання суспільних дисциплін: науково-педагогічний журнал / Сумський державний педагогічний ун-т ім. А.С. Макаренка; [редкол.: М. Б. Євтух, В. С. Бугрій, Г. Ю. Ніколаї та ін.]. – [Суми]: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2018. № 1 (6). С. 30–35.
14. Ендеберя І.В., Новік І.І. Методологічний аналіз проблеми професійного становлення майбутніх практичних психологів. Молодий вчений. 2017. Вип. 10.1 (50.1). С. 69–72.
15. Заболотній О.А. Тренінг психолого-педагогічної майстерності майбутніх викладачів: методичні рекомендації. Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ: [ПП Лисенко М.М.], 2010. 51 с. 85
16. Задіранова Г.В. Тренінг формування професійної успішності майбутніх педагогів. Практична психологія та соціальна робота. 2012. № 4. С. 21–32.

17. Зінченко О. Тренінг емоційної саморегуляції. Післядипломна освіта в Україні. 2009. № 1. С. 20–26.
18. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 84 с.
19. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. – 184 с.
20. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Зливков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. – К.: Педагогічна думка, 2016. – 219 с.
21. Зубіашвілі І.К. Тренінг економічного самовизначення. Практична психологія та соціальна робота. 2013. № 3. С. 24–37.
22. Карпенко Є.В. Основи психотренінгу. Навчальний посібник. 2015. – 17-18 с.
23. Кльоц Л.А. Тренінг із розвитку професійної самосвідомості. Шкільному психологу. Усе для роботи. 2010. № 7. С. 2–38.
24. Кобильченко В. Перспективний тренінг у спеціальній установі: зміст і методика. Дефектологія. 2009. № 2. С. 46–48.
25. Кобильченко В. Тренінг умінь у ВНЗ: зміст та методика. Дефектологія. 2009. № 4. С. 40–44.
26. Козлов Д.О. Професійна компетентність викладача вищої школи як менеджера інноваційних змін: філософський аспект. Теоретичні питання культури, освіти та виховання: збірник наукових праць / Київський нац. лінгвістичний ун-т; [за заг. ред. О.В. Матвієнко; уклад. В.В. Кудіна]. Київ: [Вид. центр КНЛУ], 2014. Вип. 50. С. 3–7.
27. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
28. Кокун О. М. Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально–економічних перетворень: монографія / О.М.

Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка [та ін.]; за ред. О.М. Кокуна. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 298 с.

29. Кокун О. М. Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій: монографія / О. М. Кокун, В. В. Клименко, О. М. Корніяка та ін.; за ред. О. М. Кокуна. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 236 с.
30. Кокун О.М. Психологічні чинники попередження професійних криз / О. М. Кокун // Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред.. С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова. Суми: Вид–во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2017. С. 300 – 316.
31. Кокун О.М. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов [та ін.] ; за ред. О.М. Кокуна. К.: Педагогічна думка, 2015. 297 с.
32. Корольова К. Психологічний тренінг як засіб особистісного зростання. Соціальна психологія. 2008. № 3(29). С. 76–83.
33. Креденцер О.В., Професійна самоефективність персоналу освітніх організацій: теоретичний аналіз та емпіричне дослідження, (23) (2021): Організаційна психологія. Економічна психологія
34. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. Організаційна психологія. Економічна психологія, 1, 51–60.
35. Кузьміна Т. І. Семінар-тренінг для вчителів «Психологічне здоров'я вчителів. Як допомогти вчителю зберегти своє здоров'я та подолати стрес». Психологічна газета. 2010. № 13, липень. С. 6–10.
36. Кулик Л. Тілесно орієнтований тренінг емоційної зрілості. Психолог. 2013. № 9, травень. С. 44–45.
37. Лазарєв М.О. Основні критерії професійного потенціалу сучасного менеджера в контексті теорії творчої самореалізації. Теорія та практика магістерської підготовки менеджерів освіти: монографія / МОН України,

Сумський державний педагогічний ун-т ім. А. С. Макаренка; за заг. ред.: О.Г. Козлової, М.О. Лазарєва. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2017. С. 148–171.

38. Максименко Т.М. Підготовка майбутнього менеджера освіти в інформаційному просторі. Пізнавально-творча і професійна самореалізація особистості в евристичній освіті: матеріали Всеукраїнської науковопрактичної конференції з міжнародною участю, 22-23 лютого 2018 року / МОН України, Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації; Ін-т пед. освіти та освіти дорослих НАПН України та ін.; [редкол.: О.Г. Козлова, С.М. Кондратюк, М.О. Лазарєв та ін.]. Суми: [ФОП Цьома С.П.], 2018. С. 185–187.
39. Маргулян І. Тренінг особистісного зростання для молодих керівників. Управління освітою. 2010. № 8, квітень. С. 10–16.
40. Марінушкіна О.Є. Тренінг особистісного росту: програма спецкурсу Психологічна газета. 2005. № 9, травень. С. 3–14.
41. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В.Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 49 с.
42. Методики дослідження психічного здоров’я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПНУ, 2023. 76 с.
43. Мерзлякова О. Коли психологічний тренінг стає небезпечним. Практична психологія та соціальна робота. 2009. № 1. С. 6–11.
44. Ніконова Д.В. Психологічний тренінг "Я та інші": (формування компетенцій міжособистісного спілкування у підлітків). Обдарована дитина. 2012. № 6. С. 33–40.

45. Особистість як суб’єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. – Суми : Вид–во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. – 540 с.
46. Павленко О. Тренінг як засіб удосконалення компетенцій. Директор школи, ліцею, гімназії. 2012. № 1. С. 83–93.
47. Піскова О.М. Соціально-психологічний тренінг як один з ефективних видів інноваційних технологій. Шкільному психологу. Усе для роботи. 2011. № 11. С. 20–26.
48. Психолого- організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров’я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. – 278 с.
49. Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально–економічних перетворень: монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка [та ін.]; за ред. О.М. Кокуна. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 298 с.
50. Пшенична Л. Підготовка менеджера інноваційного розвитку освіти: професійне і особистісне самовдосконалення. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал / МОН України, Сумський держ. пед. ун-т ім. А.С. Макаренка; [редкол.: А.А. Сбруєва, О.Є. Антонова, Дж. Бішоп та ін.]. Суми: СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. № 9 (63). С.137–150.
51. Рєпнова Т.П. Тренінг емоційної зрілості. Практична психологія та соціальна робота. 2006. № 4. С. 46–59.
52. Синишина В. Професійна підготовка майбутніх практичних психологів: проблеми методології і методики. Вісник Кам’янець–Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Фізичне виховання, спорт і здоров’я людини, №15 (2019), С. 92–96.

53. Тараненко Г.Г., Поправко О.В. Імплементація тренінгових технологій в освітній процес закладу вищої освіти як умова особистісного та професійного зростання майбутнього фахівця. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 2021. № 74. Т. 3. С. 153–158.
54. Теренда, Н. О., Павлів, Т. Б., Теренда, О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України, (№2 2021)., С. 29–33.
55. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти : навчально–методичний посібник / М.В. Афанасьєв, Г.А. Полякова, Н.Ф. Романова та ін.; за заг. ред. професора М.В. Афанасьєва. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 323 с.
56. Цільмак О. М. Визначення поняття «професіогенез» // Професійне становлення особистості: матеріали П'ятої всеукр. наук.–практ. конф. (Одеса, 15 лют. 2013 р.). Одеса, 2013. С. 57–60.
57. Цільмак О. М. Складові структури компетентностей / О. М. Цільмах // Наука і освіта. 2009. №1–2. С. 128–135
58. Цільмак О. М. Психологічна допомога особистості, яка переживає кризу "хвороба досягнення" / О. М. Цільмак // Право і Безпека. 2016. № 2. С. 151–156
59. Цюняк О. Формування професійної готовності майбутніх магістрів початкової освіти до інноваційної діяльності засобами тренінгових технологій. Збірник наукових праць «Проблеми підготовки сучасного вчителя». Вип. 1(21), ч. 2, 2020. С.152–156.
60. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. Молодь і ринок. № 2 (169), 2019. С.6–12
61. Ющенко І.М., Молчанова С.В. Профілактика професійного вигорання у фахівців ІТ–сфери засобами активного соціального–психологічного навчання. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія». 2020. Т. 31(70). № 4. С. 158–164.
62. Alon, R., Cinamon, R.G., & Aram, D. (2023).Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-

efficacy.International Journal Education Vocat Guidance, 23, 169–189. URL: https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x

63. Fedorchuk V., Voloshchuk M. Socio–psychological training as meansof communicative competence for mation in the inclusive educational environment. Інклюзія і суспільство, 2022. Вип. 1. С. 63–68.
64. Gender–Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians / K. Templeton, C. Bernstein, J. Sukhera [et al.] // NAM Perspectives. – 2019.
65. Maricuţoiu LP, Sava FA, Butta O. The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta–analysis. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2016. № 89 (1). P. 1–27.
66. Peseshkian, Nossran (2016): Positive Psychotherapy of Everyday Life. Author House UK. 204 p.
67. Smith M. Burnout Prevention and Treatment. Help Guide, 2020. URL: http://surl.li/hgjfh
68. West C. Physician burnout: contributors, consequences and solutions / C. West, L. Dyrbye, T.