СЕКЦІЯ 4 ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ПСИХОЛОГА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ ТА КОУЧИНГУ

FORMATION OF PROFESSIONAL SUCCESS OF PSYCHOLOGIST BY MEANS OF TRAINING AND COACHING

Стаття присвячена визначенню ролі групового тренінгу з використанням засобів коучингу в розвитку й формуванні професійно важливих якостей та професійної успішності психолога. В сучасній соціальній та політичній ситуації виникають підвищені вимоги до особистості фахівця, який працює у сфері психології. Високий рівень розвитку професійно важливих якостей фахівців – практичних психологів є одним з найважливіших чинників ефективного формування професійної успішності, що особливо актуально в умовах сучасного зростання потреб психологічної допомоги.

Основоположним способом підготовки фахівця з психології є його освіта у вищому навчальному закладі. Сучасна система освіти використовує компетентнісний підхід, де однією з головних вимог до випускників є формування у них низки певних компетенцій, необхідних для роботи в рамках майбутньої професії. Формування й розвиток професійної успішності у ВНЗ, як правило, відбувається опосередковано, найчастіше через такі форми організації навчального процесу, як лекційні та семінарські заняття, а також самостійну роботу студента. Рідко під час підготовки у ВНЗ відбувається цілеспрямований розвиток професійно важливих рис студентів, особливо у формі групового тренінгу. Також проведено порівняння основних підходів до поняття «професійна успішність» у психології, побудовано модель із п'яти груп професійно важливих якостей практичного психолога. Проаналізовано особливості розвитку професійно важливих якостей у студентів гуманітарно-педагогічного факультету кафедри психології та педагогіки Хмельницького національного університету, а також методи їх розвитку, що використовуються під час професійної підготовки у вищому навчальному закладі. Розроблено програму соціально-психологічного тренінгу, спрямовану на розвиток професійно важливих рис як передумов професійної успішності студентів першого та другого курсів кафедри психології та педагогіки.

В процесі експериментального дослідження визначено можливості групового тренінгу із застосуванням коучингу у формуванні та розвитку професійної успішності практичного психолога. Розроблено практичні рекомендації та перспективи подальших досліджень.
Ключові слова: діяльність, коучинг, професійно важливі риси, професійна успішність, соціально-груповий тренінг, тренінгові методи.

The article is devoted to defining the role of group training using coaching tools in the development and formation of professionally important qualities and professional success of a psychologist. In the modern social and political situation, increased requirements for the personality of a specialist working in the field of psychology arise. A high level of development of professionally important qualities of specialists – practical psychologists is one of the most important factors in the effective formation of professional success, which is especially important in the context of the current growth in the needs of psychological assistance.

The fundamental way of training a specialist in psychology is his education in a higher educational institution. The modern education system uses a competency-based approach, where one of the main requirements for graduates is the formation of a certain range of competencies necessary for working in the future profession. The formation and development of professional success in a university, as a rule, occurs indirectly, most often through the following forms of organizing the educational process as lectures and seminars, as well as the student's independent work. Rarely during training in universities there is a purposeful development of professionally important traits of students, especially in the form of group training.

It also compares the main approaches to the concept of "professional success" in psychology and builds a model of five groups of professionally important qualities of a psychologist. The features of the development of professionally important qualities in students of the Humanities-Pedagogical Faculty of the Department of Psychology and Pedagogy of Khmelnytsky National University are analyzed, as well as the methods of their development used during vocational training at the university. A program of socio-psychological training has been developed, aimed at developing professionally important features as prerequisites for the professional success of first and second year students of the Department of Psychology and Pedagogy.

In the process of the experimental study, the possibilities of group training with the use of coaching in the formation and development of the professional success of a psychologist were determined. Developed practical recommendations and prospects for further research.

Key words: activity, coaching, professionally important qualities, professional success, social group training, training methods.

УДК 159.923.3
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.22.7>

Антонова З.О.

к.психол.н.,
доцент кафедри психології та педагогіки
Хмельницький національний
університет

Ханецька Н.В.

к.психол.н.,
доцент кафедри психології та педагогіки
Хмельницький національний
університет

Постановка проблеми. Сьогодні одним з актуальних науково-прикладних і теоретичних завдань сучасної психологічної науки є вивчення успішності професійної діяльності фахівця. Проблема формування успішності професійної діяльності психологів обумовлюється специфікою об'єкта, предмета, цілей діяльності спеціаліста, а також специфікою вибудовування психологом своєї професійної діяльності в процесі співпраці з різними категоріями клієнтів [2, с. 64].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можна відзначити зростання інтересу у дослідників до вивчення проблеми професійної успішності в різних сферах діяльності (К. Бабіянц, С. Білих, О. Івашкін, Є. Зеленіна, П. Магомедов, О. Столяренко, Т. Хрустальова) [13]. Вивчення проблеми формування професійної та особистісної успішності психолога представлено у психологічній літературі широким колом науковців, зокрема І. Андрєєвою, О. Бондаренком, І. Вачковим, С. Дерев'янко, Є. Ільїним, М. Аміновим, О. Бодальовим, О. Власовою, В. Карандашевим, О. Санніковою, Н. Чепелевою. У роботах зазначених науковців розкриваються важливі аспекти питання взаємозв'язку професійних та особистісних якостей у професійній діяльності та особистісному розвитку психолога. Також проблема успішності вивчалася в рамках психології праці (О. Волков, Н. Дмитрієва, А. Крилов, Ю. Мікадзе, Г. Солнцева) [16, с. 38].

Постановка завдання. Водночас спостерігається недостатньо глибокий аналіз проблеми дослідження шляхів формування професійної успішності засобами тренінгу та коучингу. Однак з підвищенням навантаження в роботі психолога, професійної компетентності та відповідальності за результат величезний вплив на успішність професійної діяльності чинить особистісна задоволеність працею. Якщо людина не задоволена своєю роботою, то підвищується ризик професійного вигорання – той варіант, коли особистість перестає розвиватися і вдосконалюватися у своїй діяльності [1, с. 23].

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблемі успішності діяльності присвячено багато робіт із психології праці. В соціальній психології велика увага приділяється об'єктивним і суб'єктивним умовам, які забезпечують успішну взаємодію в процесі спільної діяльності. Особливий напрям становлять дослідження зв'язку успішності діяльності, зокрема професійної, з особистісними особливостями її суб'єкта. Нині активно розробляється проблема особистісних особливостей психолога, які забезпечують успішність його наукової та практичної діяльності, умов і критеріїв успішності окремих напрямів діяльності практичного психолога, зокрема індивідуального та управлінського консультування.

Однак, звертаючись до категорії успішності професійної діяльності типу «людина – людина», автори або взагалі не визначаються в тлумаченні цієї категорії, не виділяють критерії, отже, не діагностують її стан, або виділяють лише об'єктивні критерії типу «оцінка іншою людиною (клієнтом)», «стаж роботи» [6, с. 59]. Складність вирішення проблеми успішності професійної психологічної діяльності в різних умовах обумовлюється низкою причин, найважливішими з яких є специфіка цілей, об'єкта й предмета діяльності психолога, а також специфіка побудови психологом своєї професійної реальності в сучасному культурному просторі, що відображає особливості його взаємодії із суб'єктами процесу діяльності. Особливо слід відзначити той факт, що предмет професійної практико-орієнтованої психологічної діяльності попередньо не заданий, його щоразу визначає сам психолог, до того ж не заздалегідь, а в момент взаємодії з іншою людиною [3, с. 12]. У зв'язку з цим у рамках психологічного дослідження особливого значення набуває вивчення ставлення самого психолога до результатів власної діяльності.

На жаль, проблема успішності, сприйнята психологом як задоволеність результатом власної професійної діяльності та собою як її суб'єктом, не отримала досі належного відображення в психологічній літературі. Водночас вирішення проблеми психологічних умов успішності професійної психологічної діяльності дасть змогу не лише визначити основні лінії особистісно-професійного розвитку й саморозвитку психолога, але й збагатити підхід до особистості психолога та його професійної підготовки, змінюючи спрощену «схему накладення» вимог професії на індивідуальні особливості особистості [4] на «схему відповідності» об'єктивних вимог професії щодо особистісних особливостей психолога.

Процес професійного самовизначення як активного співвіднесення і підпорядкування вимог професії до особистості суб'єкта психологічної діяльності реалізується на етапі її самостійного здійснення, коли об'єктивні вимоги інтегруються з особистісно значущими. Результатом такої інтеграції є формування особливого образу професії, змістово-структурні особливості якого можуть сприяти переживанню психологом успішності власної діяльності.

Вивчення психологічних умов успішності діяльності психолога досі не було предметом спеціального дослідження, хоча практично у багатьох роботах, що присвячені питанням особистості і професійної діяльності психолога, цей аспект зачіпається. Усталеним є уявлення про професійно важливі якості як умови успішності діяльності практико-орієнтованого психолога [14, с. 255]. Однак різні автори пропонують різний комплекс професійно важ-

ливих якостей, що ускладнює формування уявлень про особистість психолога як цілісне явище. Пов'язано це з різними концептуальними підходами до організації діяльності психолога-практика, до її основних напрямів.

Проаналізувавши психограму практичного психолога, ми виділили декілька груп рис, які необхідні для формування його професійної успішності.

1) Риси, що сприяють соціальній та професійній адаптації фахівця (адаптивні). Необхідність цієї групи рис зумовлена можливим високим рівнем нестабільності процесу професійної діяльності. Вони пов'язані з певною нормативністю поведінки фахівця в будь-яких умовах професійної діяльності, включаючи складні, екстремальні умови (наприклад, робота з травмами, кризами, ПТСР). До таких рис належать свідомість, соціальна сміливість, дипломатичність, дисциплінованість [15].

2) Нервово-психічна стійкість особистості. До цієї групи належать емоційна стійкість, стабільна працездатність у ситуаціях, що викликають фрустрацію, розсудливість, вміння зберігати працездатність у стані втоми, адекватно реагувати на різні зовнішні умови.

3) Різні властивості когнітивної сфери психіки фахівця (когнітивні професійно важливі риси). У цю групу входять такі риси, як розсудливість, високий рівень інтелекту (особливо вербальний), гнучке, творче мислення, висока розумова працездатність, аналітичний склад розуму, прогностичні здібності, гнучкість і активність психічних когнітивних процесів, розвинена уява та інтуїція.

4) Комунікативна компетентність (комунікативні професійно важливі риси). Ця риса особливо важлива для фахівця, який працює безпосередньо з клієнтом. Саме завдяки розвиненим якостям цієї групи психолог може встановити контакт із клієнтом, що необхідний для продуктивної роботи. У цю групу можна включити емпатію, чуйність, чутливість, дружельність, проникливість, доброзичливість, вільне й гнучке володіння способами вербальної і невербальної комунікації, вміння знаходити найбільш адекватний спосіб розв'язання конфліктної ситуації, розвинений контроль над власними емоціями, адекватну самооцінку, почуття гумору [17, с. 160].

Аналіз наукової літератури показав, що низка вітчизняних і зарубіжних досліджень присвячена питанням успішності діяльності в контексті двох синонімічних, тотожних понять, таких як «успішність професійної діяльності» та «професійна успішність». Так, Г. Позова констатує, що успішність професійної діяльності є багатофакторним явищем та містить велику кількість окремих компонентів із визначеною структурою; кожен з цих факторів здійснює свій парціальний внесок у результати діяльно-

сті особистості. Згідно з авторкою, успішність професійної діяльності забезпечується симптомокомплексом психологічних факторів, поєднанням особистісно-регулятивних і когнітивних рис, які здійснюють вплив на ефективність професійної діяльності [9, с. 132]. І. Арендачук [11] вважає, що професійна успішність є оцінним критерієм (як з боку власне суб'єкта діяльності, так і з боку тих, хто його оточує). Успішність професійної діяльності безпосередньо пов'язана з ефективністю і кінцевими результатами діяльності та проявляється в задоволеності суб'єктом своєю працею, стаючи умовою професійної самореалізації. Зазначені підходи знайшли своє застосування у тлумаченні професійної успішності, яке розуміється вченим як критерій задоволеності особистості власною професійною реалізацією на основі результативності особистісних і професійних досягнень, а також їхнє визнання в професійно-значущому для суб'єкта середовищі [7, с. 135].

Ю. Карачарова [12] розглядає професійну успішність як властивість метасистеми «людина – професія», характеристику суб'єкта професійної діяльності, що відображає його задоволеність професійною діяльністю, відповідність вимогам професії, а також прагнення до подальшої професійної самореалізації в певній сфері. Таким чином, професійна успішність як системна властивість суб'єкта діяльності обумовлена особливостями компонентів структури особистості. Успішність професійної діяльності розглядається як інтегральний феномен, що демонструє не лише результативні прояви діяльності суб'єкта, але й задоволеність спеціаліста своєю професійною самореалізацією [8, с. 158]. Згідно з Е. Клімовим, професійна успішність – це характеристика професійної діяльності, що включає оцінку результату, досягнутого в процесі цієї діяльності, та оцінку задоволеності фахівця своєю професійною роботою [6, с. 147].

На думку Т. Дубовицької, ефективним методом формування професійної успішності психолога є тренінг та засоби коучингу [4], тому для отримання об'єктивних даних у дослідженні ми використали такі психодіагностичні методики, як 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла (форма А); тест міжособистісних взаємин Т. Лірі; шкала тривоги Ч. Спілбергера.

Процедура проведення емпіричної частини дослідження містила декілька етапів. Перший етап передбачав психодіагностичне обстеження таких вибірових груп:

– експериментальна група – 30 студентів першого-другого курсів кафедри психології та педагогіки Хмельницького національного університету, які взяли участь у формуючому експерименті дослідження;

– контрольна група – 30 студентів першого та другого курсів кафедри психології та педагогіки Хмельницького національного університету, які не беруть участь у формуючому експерименті дослідження.

Загалом вибірка дослідження становила 60 респондентів. Варто відзначити, що більшість учасників дослідження склали дівчата юнацького віку (17–18 років). Гендерне співвідношення у вибіркових групах має такий вигляд: 28 дівчат і 2 хлопці в експериментальній групі, 25 дівчат і 5 хлопців у контрольній групі. Таким чином, гендерне співвідношення в групах майже ідентичне (близько 15% юнаків і 85% дівчат). Такий нерівномірний гендерний розподіл пов'язаний зі статевою специфікою вступників на психолого-педагогічні спеціальності до вищих навчальних закладів. За період проведення дослідження учасники експериментальної і контрольної груп не брали участі в інших соціально-психологічних тренінгах, за винятком тренінгу в рамках нашого формуючого експерименту.

Експериментальна й контрольна групи проходили діагностику в очній формі. Другим етапом емпіричної частини дослідження став формуючий експеримент. Його метою був соціально-психологічний тренінг із застосуванням методів та технологій коучингу, спрямований на формування професійної успішності психолога. Тренінг складається з 10 занять, тривалістю по 4 години кожне. Після проходження психодіагностичного дослідження ми запропонували респондентам взяти участь у тренінгу, розповівши їм про тематику, цілі й завдання занять. Заняття проводилися раз на тиждень протягом 2,5 місяців. Графік тренінгів зустрічей учасники групи складали самі, вибираючи найбільш оптимальний для них час. Тренінгові заняття проводилися спільно з котренером.

Основна мета занять була сформульована як формування професійно важливих якостей психолога засобами тренінгу та коучингу. Основними завданнями тренінгових занять стали такі:

- розвиток комунікативної компетенції;
- підвищення емоційної стійкості;
- підвищення рівня самоконтролю і самовладання;
- розвиток самосвідомості.

Під час проведення тренінгових занять тренери дотримувалися гуманістичної позиції, яка полягає в тому, що розвиваючий ефект виникає в групі внаслідок створення атмосфери емпатії, щирості, саморозкриття та особливих теплих взаємин між членами групи й тренером.

Більшість занять передбачала таку фундаментальну структуру:

- 1) обговорення емоційного стану учасників групи;

- 2) вправа, спрямована на зняття емоційної напруги в учасників і перехід у робочу активність;

- 3) дискусія з теми необхідності володіння певними професійно важливими рисами в практичній діяльності (на першому занятті в рамках дискусії учасники тренінгу самі сформулювали список професійно успішних рис, на наступних розкривали найбільш важливі з них, аргументовано формулювали, в чому полягають їхня важливість і необхідність, а також те, у яких саме умовах професійної діяльності необхідна певна риса);

- 4) вправи, спрямовані на розвиток професійної успішності;

- 5) заключний шерінг із обговоренням отриманих знань та вмінь.

Вправи застосовувалися з різних джерел і адаптувалися під тематику тренінгових занять (у деяких з них потрібно було вжитися в рольову позицію практичного психолога). Розроблення й проведення тренінгу були виконані з дотриманням змістовної, процесуальної логіки та логіки активності.

Наступний етап емпіричного дослідження передбачав повторну діагностику та оброблення отриманих даних, пошук значущих відмінностей між показниками двох зрізів психодіагностичного обстеження, що належать до професійно важливих якостей практичного психолога, а також пошук відмінностей між показниками різних вибірок. Головним методом статистичної обробки отриманих емпіричних даних був t-критерій Стьюдента для двох вибірок. Оброблення проводилось за допомогою програми Excel.

В експериментальній групі рівень професійно важливих рис, що досліджувалися за допомогою 16-факторного опитувальника Р. Кетелла, не змінився після періоду проходження тренінгової програми. Незначні зміни показників, ймовірно, обумовлені ситуативними чинниками. Дані діагностики продемонстрували, що учасники експериментальної групи спочатку мали високий рівень оперативності мислення, високий рівень вербальної культури, ерудиції та високий ступінь активності в соціальних контактах. На ефективності тренінгової програми також негативно могла позначитися низька середньогрупова нормативність поведінки (показники фактору G нижче норми). Такі риси, як прагнення до уникнення правил, нестабільність, можуть згубно позначатися на групових процесах, отже, на ефективності тренінгу. Показники інших факторів, що належать до професійно важливих рис практичного психолога, учасників експериментальної групи мають середні показники як до, так і після участі в тренінгу.

Результати діагностичного обстеження міжособистісних відносин свідчать про те, що до тренінгу учасники експериментальної

і контрольної груп загалом були схильні до співпраці, відповідально ставились до інших і шукали компроміс під час вирішення проблем у конфліктних ситуаціях. Однак після періоду проведення тренінгової програми показники цієї методики значно знижуються у контрольній групі й несуттєво в експериментальній групі. Зниження показників доброзичливості та альтруїстичності можуть бути наслідком втоми, а також пересичення соціальними контактами в навчальному процесі у вищому навчальному закладі в процесі практики й позанавчального студентського життя.

Під час порівняння фактору Н (соціальна сміливість) експериментальної та контрольної груп після тренінгу виявилось, що експериментальна група на момент завершення програми тренінгу достовірно була більш сміливою і активною в соціальних контактах ($p \leq 0,05$). При цьому до тренінгу значущих відмінностей між показниками цього фактору не було, що свідчить про вплив тренінгових занять на цей фактор. Однак значимість відмінностей між показниками шкали VII (дружелюбність) ($p \leq 0,05$) в експериментальній і контрольній групах після тренінгу, мінімальні відмінності між показниками обох шкал до та після тренінгу в експериментальній групі можуть свідчити про те, що студенти, які відвідали тренінг, справляються з фрустрацією значно ефективніше. Це можна підтвердити порівнянням рівня тривожності в експериментальній групі після проходження тренінгу з рівнем тривожності у контрольній групі, водночас рівень ситуативної та особистісної тривоги в експериментальній групі після тренінгу нижче, ніж у контрольній групі, при цьому різниця рівня ситуативної тривоги статистично значуща ($p \leq 0,01$). Крім того, виявляються значущі відмінності між показниками ситуативної тривоги в контрольній групі під час повторного тестування. Найімовірніше, здатність студентів ефективно справлятися з наслідками подібних ситуацій позитивно корелює з їх здатністю справлятися з фруструючими наслідками важких ситуацій у житті загалом, зокрема важких ситуацій у професійній діяльності. Це може свідчити про зростання рівня розвитку професійної успішності.

В результаті спільних з котренером спостережень за учасниками тренінгу в процесі тренінгових занять можна відзначити деяку позитивну динаміку рефлексії учасників і глибини їх висловлювань про себе на шерінгу. Крім включення в групу і зростання ступеня довіри до її учасників, це свідчить про розвиток їх самосвідомості (як одного з провідних механізмів розвитку професійної успішності). Проте динаміка зміни самосвідомості у учасників тренінгу

в результаті проходження програми потребує подальшого вивчення.

Висновки з проведеного дослідження.

За підсумками експериментального дослідження стало відомо, що груповий тренінг із використанням засобів коучингу дійсно ефективний в ролі методу формування професійної успішності та самовизначення практичного психолога. Риси, розвинені в результаті проходження групового тренінгу, сприяють ефективній професійній діяльності фахівця у важких, фруструючих професійних ситуаціях.

Ця тема має безліч перспектив розвитку. Необхідно експериментально вивчити можливість інших методів формування професійної успішності практичного психолога, а також можливості інших програм групового тренінгу. Ґрунтуючись на результатах виконаної роботи, можемо сформулювати низку таких рекомендацій для використання групового тренінгу із засобами коучингу задля професійної успішності практичного психолога.

1) Для успішного виконання завдань тренінгу його програма має бути структурована, розділена на блоки. Вправи необхідно підбирати з огляду на змістовну і процесуальну логіку, а також логіку активності.

2) Під час тренінгу варто приділяти увагу обговоренню професійно важливих рис психолога, а також ситуацій, у яких ці якості необхідні для фахівця. Завдяки усвідомленості необхідності розвитку професійно важливих рис в учасників зростає мотивація до формування професійної успішності, відповідно, продуктивність тренінгової роботи.

3) Програма повинна містити вправи, які передбачають рольове програвання професійної діяльності учасниками. Подібні вправи дають змогу учасникам ідентифікувати себе з фахівцем вибраної професії, що позитивно відображається на професійному самовизначенні й розвитку професійної успішності психолога.

4) Курс тренінгових занять варто включити в навчальну програму підготовки фахівців у галузі психології, оскільки розвиток професійно важливих рис є важливим чинником подальшої професійної успішності.

Таким чином, груповий тренінг з використанням засобів коучингу виступає в ролі ефективного методу розвитку професійно важливих рис практичного психолога, проте ця проблематика вимагає подальшого вивчення, а саме потрібно лонгітюдне дослідження експериментальної групи задля визначення відстроченого ефекту від тренінгу, дослідження розвитку професійної успішності з використанням інших програм, а також модифікацій програми, розробленої в рамках роботи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аминов Н. Мотивация успеха-неуспеха и их морфофизиологические корреляты. *Новые исследования в психологии*. 2005. № 1 (32). С. 23–26.
2. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 318 с.
3. Дозорцева Е., Делибалт В., Богданович Н. Об образовательном стандарте подготовки специалиста по направлению «Педагогика и психология девиантного поведения». *Психология и право*. 2011. № 1.
4. Дубовицкая Т., Эрбегеева А. Особенности фрустрации и стратегий преодоления у студентов с трудностями в учебе. *Психологическая наука и образование*. 2010. № 1.
5. Капцов А. Взаимосвязь отношений в студенческой группе и динамики развития личностных качеств студентов. URL: <http://www.sudexp.org/publ/17-1-0-1258> (дата звернення: 12.01.2020).
6. Климов Е. Психология профессионала. Москва : Институт практической психологии, 2006. 400 с.
7. Маховка В., Козик М. Проблематика впровадження коучингу в систему управління персоналом організації. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 21. С. 131–136.
8. Нежинська О. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
9. Передало Х., Процик І. Роль коучингу в системі мотивування працівників вітчизняних підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. № 727. С. 131–135.
10. Приходько Ю. Практична психологія: введення в професію : навчальний посібник. Київ : Каравела, 2010. 232 с.
11. Родина О. Предпосылки успеха в труде психолога. *Вестник МГУ. Серия 14: Психология*. 2006. № 3. С. 60–67.
12. Стародубцева Н. Формирование основ профессиональной успешности у студентов вузов в условиях учебных практик : дисс. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08. Биробиджан, 2006. 230 с.
13. Тарасенко Ю., Чичкан-Хліповка Ю. Застосування методів коучингу при створенні організації, що навчається. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2011. Вип. 29. 330 с.
14. Теплинских М. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы. *Ползуновский вестник*. 2006. № 3. С. 252–257.
15. Тропотяга П. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста : дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03. Иркутск, 2009. 205 с.
16. Чепелева Н. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. *Психологія : збірник наукових праць*. Вип. 3. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2008. С. 35–41.
17. Черненко О. Застосування коучинг-методу в системі управління персоналом торгової організації для підвищення продуктивності праці. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. № 2 (54). С. 159–168.