

**СЕЛФ-КОУЧИНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО Й ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ
ОФІЦЕРА-ЛІДЕРА**

Розкрито сутність поняття «селф-коучинг», його специфіку як технології професійного й особистісного розвитку військового лідера. Розглянуто стан лідерської підготовки військовослужбовців, обґрунтовано необхідність удосконалювання системи професійної підготовки офіцера-лідера з використанням коучингових технологій. Досліджено основні підходи закордонних і вітчизняних науковців до питання ефективності коучингу у військовому лідерстві. Обґрунтовано актуальність упровадження у військову освіту селф-коучингу як дієвого інструменту формування лідерських якостей офіцерів, а також розвитку резильєнтності.

Ключові слова: коучинг, лідерський коучинг, офіцер-лідер, резильєнтність, селф-коучинг, технологія особистісного зростання.

Постановка проблеми. В умовах сучасних змін і тривалої збройної агресії з боку РФ питання, пов'язані з формуванням ефективного військового лідера, набули особливої актуальності. Нині офіцеру-лідеру доводиться стикатися з новими викликами і загрозами, тому він має бути гнучким й адаптивним, стійким до стресів і постійних навантажень, завжди володіти необхідною останньою інформацією та новітніми технологіями, бути належно підготовленим до ситуацій невизначеності, раптовості дій та дефіциту часу задля переваги на полі бою. Крім того, командир-лідер має подавати приклад, надихати, вести за собою людей, зберігаючи єдність своєї команди (особового складу) та піклуючись про кожного військовослужбовця під час виконання спільних бойових завдань для досягнення мети. Тому як важливу вимогу до сучасного військового лідера в епоху змін висувують бажання і здатність постійно працювати над собою, самовдосконалюватися. У зв'язку із цим знання ефективних сучасних технологій саморозвитку, таких, як селф-коучинг, і вміння застосовувати його базові принципи, прийоми, техніки та інструменти (самостійно чи в синтезі з коучингом) дадуть можливість і курсанту, і досвідченому офіцеру розкрити свій лідерський потенціал, підвищити професійну й особисту ефективність тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Коучинг є предметом дослідження переважно зарубіжних науковців. Сутність коучингу, його особливості досліджували Дж. Вітмор, Т. Голві, М. Дауні, Л. Зайверт, У. Зеєр, Г. Коллінз, Т. Леонард, Е. Парслоу, М. Рей та ін. Серед вітчизняних учених до проблеми освітнього коучингу зверталися І. Голяд, С. Романова, О. Рудницьких, О. Нежинська, О. Мармаза, В. Тименко, Т. Чернова й інші. Питання селф-коучингу становили інтерес у працях таких дослідників, як К. Бессер, М. Лансберг, Ф. МакГро, О. Бодик, В. Сидоренко.

Проте питання практичного застосування селф-коучингу ще недостатньо досліджені вітчизняними науковцями і не знайшли належного висвітлення в системі вищої військової освіти.

Мета статті – обґрунтувати ефективність застосування селф-коучингу як технології професійного й особистісного зростання офіцера-лідера.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні військове лідерство є тим міцним фундаментом, на якому ґрунтується діяльність Національної гвардії України (НГУ) і який розглядається у цій статті як «цілеспрямований вплив військовослужбовців різних категорій у повсякденній, службовій, навчальній і бойовій діяльності, а також у неупорядкованих (нестандартних критичних) ситуаціях на особовий склад шляхом надання йому мети, спрямування на її досягнення, забезпечення дисципліни і мотивації до виконання завдань за призначенням, підтримання довіри і поваги та вдосконалення НГУ як суспільного інституту» [1, с. 6].

Трансформаційні зміни, що охопили нині всі сфери життя, зокрема й систему підготовки як майбутніх, так і досвідчених офіцерів, обумовлюють потребу в нових підходах, розробленні якісних програм, пошуку ефективних методів навчання та «відкривають нові перспективи для реалізації потенційних можливостей кожної особистості, кожного військового колективу, який повинен очолювати командир як справжній лідер» [2, с. 50]. Як вважає В. Матвєєв, для професійної самореалізації офіцера НГУ в навчальній діяльності визначальним є прагнення до більш повного виявлення і розвитку індивідуальних можливостей з подальшою реалізацією особистісних смислів, цілей, планів у сфері військово-професійної діяльності, що ведуть до появи професійно-психологічних новоутворень, таких, як прийняття професії, підвищення активності курсантів у

діяльності в разі досягнення певного рівня стабільності та сталості в результатах; адекватності професійної самооцінки та професійної ідентифікації; позитивного ставлення та прагнення до професійного розвитку [2, с. 51].

Повною мірою такої специфіці професіоналізації військовослужбовців відповідає коучингова освітня стратегія, яка, на думку авторок поданої статті, містить значні переваги (порівняно з традиційними технологіями організації навчання) і широкі перспективи для активізації професійного й особистісного розвитку курсантів та офіцерів НГУ. Вибір і застосування таких технологій, як коучинг, за висловом А. Вітченка, дає змогу: «з одного боку, подолати знансєцентризм і надмірну регламентацію освітньо-професійної підготовки, а з іншого боку – досягти очікуваного результату (допомогти дорослим учням проявити власну суб'єктність і розкрити лідерський потенціал в учінні, професійній самоактуалізації та командній роботі) у низці цілеспрямованих тренувальних заходів» [3, с. 23, 24].

Сучасний розвиток коучингу характеризується багатогранністю і широким спектром підходів до його розуміння. Проте, незважаючи на різноманітність наявних трактувань, його методики й інструменти є універсальними у багатьох сферах. За визначенням Міжнародної Федерації Коучингу (ICF) коучинг (від англ. *coaching* – навчати, надихати, тренувати) – це процес, побудований на принципах партнерства, який стимулює мислення і творчість клієнтів та надихає їх на максимальне розкриття свого особистісного та професійного потенціалу. Іншими словами, це допомога людині у розкритті свого внутрішнього потенціалу і підвищенні її ефективності. Водночас коучинг не можна ототожнювати з такими методами, як тренінг, консалтинг, менторство, наставництво, психологічне консультування тощо.

Науковці виділяють кілька базових різновидів коучингу, зокрема: коучинг лідерства (супровід і мотивація); лайф-коучинг (планування життя, досягнення особистих цілей); кар'єрний або професійний коучинг (охоплює процес від пошуку роботи до визначення цілей і планування шляхів їхнього досягнення); бізнес-коучинг; коучинг особистої ефективності тощо [4, с. 128]. Для нас становить інтерес перший – коучинг лідерства.

Наразі питання, пов'язані з коучингом лідерства, коучинговими підходами до навчання у військовій сфері, є актуальними й активно розробляються як закордонними, так і вітчизняними науковцями.

Так, зокрема, Дж. Хінк у своїй праці «Leadership Coaching as a Transformative Process in the Military» акцентував на розвивальному потенціалі коучингу для лідерської підготовки офіцерів [5, с. 20, 21]. Автор визначив лідерський коучинг як перетворювальний процес, що базується на цінностях і є найефективнішим для застосування в цілісному розвитку задля підвищення лідерських здібностей співробітників, інструкторів та студентів. Водночас на підґрунті одного з курсів розвитку лідерства він виділив такі суттєві ознаки коучингу:

- стислість;

- інтенсивність;

- спрямованість на відпрацювання управлінських навичок, пов'язаних із самопізнанням, налагодженням клімату і культури, прийняттям рішень на підґрунті цінностей, веденням перемовин, побудовою ефективних команд, вирішенням конфліктів, тренерською практикою тощо [5, с. 24].

Натомість А. Вітченко у своєму ґрунтовному дослідженні запропонував розглядати коучинг у системі професійної підготовки офіцера-лідера як «технологію тренінгового навчання, спрямовану на розвиток (удосконалення) індивідуальних лідерських здібностей, відпрацювання управлінських умінь і навичок, поглиблення досвіду командної роботи у процесі інтенсивного тренування» [3, с. 24]. Провідними ознаками лідерського коучингу автор називає такі:

- алгоритмічність;

- повторюваність;

- інтенсивність тренувальних дій;

- регламентованість коучингового інструментарію (перевага ситуативно-діяльнісного підходу та практичних методів навчання, інваріантна логіка переходу від індивідуальної до групової форми тренування);

- поступальність у досягненні запланованих результатів тренінгового навчання (уміння – навички – досвід) [3, с. 24].

Науковці А. Боярська-Хоменко та Ю. Риндін, досліджуючи роль коучингу у становленні військового лідерства майбутніх офіцерів розвідки, визначили основні чинники, які сприяють його ефективності, а саме:

- індивідуалізація навчання;

- розвиток самосвідомості та саморефлексії;
- розвиток стратегічного і критичного мислення;
- здатність приймати обґрунтовані рішення у складних умовах;
- покращення комунікаційних навичок;
- співпраця в команді;

– формування емоційного інтелекту у майбутніх офіцерів розвідки [6, с. 26, 27].

Коучингові технології, як стверджують згадані вище автори, забезпечують більш глибокий та інтегрований підхід до навчання і розвитку, який полягає у такому:

- інтерактивний і динамічний процес навчання, що відрізняє його від традиційних монологічних методів;
- можливість отримання постійного та індивідуалізованого зворотнього зв'язку, що не можуть забезпечити семінари або тренінги;
- орієнтація на розвиток самостійності і відповідальності курсантів за власний професійний розвиток;
- гнучкість і адаптивність до індивідуальних потреб і обставин;
- високий рівень довіри, що є важливим чинником у військовій підготовці (відкриті обговорення, підтримка, сприятливе середовище);
- сприяння неперервному професійному розвитку і самовдосконаленню (для побудови успішної військової кар'єри) [6, с. 28, 29].

Науковець А. Цюприк, обґрунтовуючи коучинговий підхід до формування лідерських якостей майбутніх офіцерів, зазначає, що він «починається зі встановлення й розвитку зв'язків між курсантами та інструкторами, перш ніж надати відповідний контент, який узгоджується зі стадією розвитку лідерства, навчання та досвіду курсантів. Завдяки численним формам навчання (тренінги, рольові ігри, імітаційні ігри) впровадження коучингового підходу охоплює всі сфери навчання (когнітивну, рефлексивну та поведінкову), створюючи ретельно організоване середовище та простір для навчання» [7, с. 319]. Результатом ефективності коучингового підходу до навчання, як стверджує вчений, буде когнітивне зростання, розвиток лідерських якостей та стійка зміна поведінки майбутніх офіцерів [7, с. 323].

Отже, стислий аналіз джерел свідчить про те, що і коучингові підходи, і технології коучингу є ефективними в розвитку військового лідерства і потребують подальшого розроблення й упровадження у навчальний процес, систему лідерської підготовки військовослужбовців. Безперечно, що саме лідерський коучинг є найбільш ефективним у розвитку лідерських навичок офіцерів, поліпшенні управління командою та досягненні стратегічних цілей.

Військовий лідер у НГУ, здійснюючи вплив на людей, надаючи їм мету, спосіб та мотивацію для виконання завдання і вдосконалення організації, водночас має дбати і про постійне підвищення рівня своєї професійної діяльності, уміння керувати собою, організовувати власну діяльність на засадах самоменеджменту та тайм-менеджменту, бути вмотивованим щодо постійного саморозвитку, володіти управлінськими інструментами. Одним із таких інструментів є селф-коучинг (від англ. *self-coaching*) – самонаставництво. Уміння його застосовувати дає змогу ефективно вирішувати складні питання професійної діяльності військового керівника, підвищувати рівень його управлінської культури, навчатися керувати своєю професійною діяльністю й особистим життям.

Якщо виходити з тези про те, що «коучинг – це технологія допомоги людині в роботі над собою», то селф-коучинг – це «самопоміага». На практиці його розглядають у розрізі коучингу особистої ефективності, коли, зокрема, йдеться про бажання людини підвищити професійну діяльність, поліпшити тайм-менеджмент, збалансувати різні напрями життя для максимального розвитку бажаних сфер тощо. Погоджуємося з визначенням В. Сидоренко, яка констатує, що селф-коучинг – це «технологія професійної самореалізації особистості, яка ґрунтується на прийнятті й відповідальності за власні думки, дії, звички і за свою особистість», та є процесом, що триває все життя [8, с. 33].

За своєю сутністю це процес самостійної роботи зі своїми цілями і проблемами за допомогою коучингових технік та інструментів, таких, як:

- питання для самопізнання;
- розроблення стратегій досягнення мети;
- визначення перешкод та їх подолання.

Проте, на відміну від професійного коучингу, у селф-коучингу людина сама відповідає на запитання, розробляє свої стратегії та виконує заплановані дії. Водночас зазначимо, що селф-коучинг

буде корисним для тих, хто прагне змін у своєму житті, потребує саморозвитку, але не має можливості чи не бажає звертатися до професійного коуча.

Для того, щоб селф-коучинг був ефективним, важливо засвоїти такі основні принципи:

– усі люди мають набагато більше ресурсів, ніж ті, які вони проявляють у своєму повсякденному житті;

- кожен має потенціал;
- у людини вже є усі необхідні ресурси для досягнення успіху;
- варто акцентувати саме на сильних сторонах;
- навчання на успішних прикладах, а не на помилках;
- орієнтир не на проблему, а на її вирішення;
- ключем до взаємодії є прийняття, відкритість і довіра;
- в основу будь-якого вибору, діяльності покладено позитивний намір;
- кожна людина робить найкращий вибір для себе в цей момент;
- спрямованість на майбутнє;
- зміни невідворотні;
- усі відповіді вже є всередині людини – вона себе оцінює сама [9, с. 24, 25].

Застосовуючи технології і техніки селф-коучингу, офіцер-лідер може ефективно моделювати і здійснювати процеси професійного й особистісного розвитку. Як наслідок – відбувається не тільки опанування нового потоку інформації, вироблення умінь і навичок, а й створення нових моделей мислення, які є інструментами реалізації нових ідей, управлінських технологій, мобілізації потенційних внутрішніх ресурсів, вироблення педагогічної дії нової якості [8, с. 3].

Селф-коучинг дає змогу вирішувати такі основні завдання:

- 1) максимізація потенційних можливостей фахівця або колективу;
- 2) переклад природного потенціалу в активний стан: на рівень активних творчих інноваційних дій;
- 3) усунення перешкод, передусім внутрішніх чинників (страхів, припущень, професійних стереотипів, фрустрації тощо) [8, с. 34].

Результатом процесу селф-коучингу має стати набуття фахівцем нових професійно значущих знань, сформованість стійкої внутрішньої мотивації до подальшого розвитку.

Важливе значення селф-коучингу військового лідера полягає у такому:

- підвищення продуктивності та якості службово-бойової діяльності;
- розвиток лідерських навичок та умінь;
- забезпечення можливостей для безперервного професійного саморозвитку;
- формування міцної позитивної мотивації до навчання впродовж життя;
- поліпшення взаємин у військовому колективі;
- збільшення часу для реалізації основних функцій завдяки самоорганізації власної діяльності й оволодінню тайм-менеджментом;
- збільшення конструктивних пропозицій;
- забезпечення мобільності, швидкої й ефективної реакції в критичних ситуаціях;
- діагностування і моніторинг безперервного професійного саморозвитку і самореалізації;
- забезпечення гнучкості й адаптивності до змін.

Отже, селф-коучинг є ефективним інструментом впливу на результати власної діяльності, сприяє професійному й особистісному зростанню військовослужбовця, забезпечує підвищення рівня його професіоналізму.

Завдяки використанню технології селф-коучингу фахівець може відстежити п'ять основних рівнів професійних змін, зокрема:

- зовнішнє оточення і стимулювальні чинники, які впливають на дорослого учня;
- його взаємодію із зовнішнім оточенням за допомогою поведінки;
- у який спосіб поведінка спрямовується моделлю світу і стратегіями, що визначають його здібності;
- систему переконань;
- як його переконання виявляються через ідентичність.

Відповідно, кожен рівень передбачає певні запитання.

1. *Рівень ідентичності* – визначення самого себе: «Хто?», «Хто я, чому прагну до цього результату?», «Ким я стану, коли отримаю цей результат?».

2. *Рівень переконань* – наші цінності, вірування, мотивації: «Чому?», «Чому цей результат важливий для мене?», «Які цінності для мене важливі, які переконання мене спрямовують?».

3. *Рівень здібностей* – це різноманітні набори шаблонів поведінки, станів і стратегій, метапрограм, які ми виконували у своєму житті: «Як?», «Як конкретно я можу отримати цей результат?», «Які здібності у мене є / мені потрібні, щоб здійснити ці дії в цих місцях у ці моменти?».

4. *Рівень поведінки* – сукупність конкретних дій, здійснених нами в певному оточенні: «Що?», «Що конкретно потрібно робити, щоб отримати цей результат?», «Що конкретно я буду робити, коли отримаю цей результат?».

5. *Рівень контексту* – зовнішнє середовище (оточення), з яким ми постійно контактуємо, охоплює місце, час і людей: «Коли? Де? З ким?», «Де, коли та з ким бажаний цей результат?» [4, с. 148].

У такий спосіб, поступово долаючи кожен рівень, фахівець самостійно може проаналізувати й зрозуміти причину, звідки походить утруднення: чи то із зовнішнього контексту, чи, можливо, людина не володіє особливим типом поведінки для того, щоб впоратися із контекстом тощо. Ключову роль у цьому процесі відіграють запитання як основний інструмент селф-коучингу, за допомогою яких людина може проаналізувати ситуацію і самостійно дійти важливих та логічних висновків.

Отже, технологія селф-коучингу дає змогу офіцеру-лідеру:

– розкрити власний потенціал й усунути внутрішні бар'єри за допомогою ефективних запитань і спеціально розробленої стратегії досягнення мети;

– визначити мету і завдання подальшого професійно-особистісного розвитку та сформулювати мотивацію щодо цього розвитку (ключовими при цьому є усвідомлення дій, самостійність, відповідальність за рішення).

Важливим також у селф-коучингу є вміння застосовувати «правильні» техніки, завдяки яким фахівець зможе «прокачати» себе, підвищити ефективність у виконанні завдань і досягненні цілей. На підставі вивчення фахової літератури й узагальнення матеріалу авторами статті відібрано 10 ефективних технік, які допоможуть поліпшити свої коучингові навички (таблиця 1).

Таблиця 1 – 10 ефективних технік для поліпшення коучингових навичок

Назва	Сутність техніки
1. Техніка «Сократівський метод»	Це метод постановки відкритих запитань, що допомагають людині самостійно знаходити відповіді. Використовуйте запитання типу: <i>Що для вас є найважливішим у цій ситуації?</i> <i>Які можливі варіанти вирішення?</i> <i>Що станеться, якщо ви нічого не зміните?</i>
2. Модель GROW	GROW (Goal – Reality – Options – Will) – одна з найпопулярніших моделей у коучингу (зокрема селф-коучингу), яка структурує сесію: Goal (Ціль): <i>Що ви хочете досягти?</i> Reality (Реальність): <i>Де ви зараз?</i> Options (Варіанти): <i>Які ви маєте можливі шляхи?</i> Will (Рішення): <i>Що ви зробите найперше?</i>
3. Техніка «5 Чому»	Допомагає знайти глибинну причину проблеми. Просто запитайте себе «Чому?» кілька разів, доки не знайдете, у чому корінь проблемної ситуації.
4. Візуалізація майбутнього	Спробуйте уявити себе через 5 років після досягнення бажаного результату: <i>Які зміни відбулися?</i> <i>Як ви почуватися?</i> Це допомагає усвідомити мотивацію.
5. Робота з переконаннями	Ми часто обмежені своїми установками. Використовуйте запитання: <i>Чи це, дійсно, правда?</i> <i>Які докази підтверджують або спростовують цю думку?</i> <i>Що зміниться, якщо ви подивитесь на ситуацію інакше?</i>

Кінець таблиці 1

Назва	Сутність техніки
6. Переформулювання негативних думок	Сутність у тому, щоб спрямувати проблему в конструктивне русло. Приклади: «Я боюся змін» → «Зміни відкривають нові можливості для зростання»; «Я ніколи цього не робив/-ла» → «Я можу навчитися й набутися нового досвіду»; «У мене не виходить» → «Я поки не досягнув/-ла бажаного результату, але вже роблю кроки у правильному напрямку».
7. Техніка «Колесо життя»	Використовуйте для оцінювання балансу між різними сферами вашого життя: кар'єра, здоров'я, фінанси, стосунки тощо. Це дає змогу визначити, де потрібні зміни.
8. Тиша в коучингу	Мовчання може бути потужним інструментом. Робіть паузи після важливих запитань, щоб мати час для роздумів.
9. Техніка «Майбутнє інтерв'ю»	Уявіть, що ви берете участь в інтерв'юванні після досягнення своєї мети. Які поради ви дасте собі з минулого?
10. Робота з тілесною мудрістю	Зверніть увагу на відчуття в тілі під час прийняття рішень. Це допомагає краще розуміти свої інтуїтивні сигнали.

Отже, застосування таких доступних технік зробить процес селф-коучингу більш структурованим, ефективним та результативним (водночас фахівець самостійно контролює весь процес, змінює тип свого мислення, може бути чесним і відвертим із собою, відповідає за власний результат).

Варто також зазначити, що селф-коучинг відіграє важливу роль у виробленні резильєнтності (здатність адаптуватися до змін, переживати труднощі та відновлюватися після невдач). Для офіцерів-лідерів резильєнтність є критично важливою, оскільки вони постійно стикаються з викликами, які вимагають швидкого реагування і стійкості. За таких умов резильєнтні лідери здатні зберігати спокій, приймати виважені рішення та підтримувати свою команду. Вони можуть:

- зустрічати невдачі з позитивним настроєм (резильєнтні лідери розглядають невдачі як можливості для навчання і зростання);

- швидко адаптуватися до нових умов (вони здатні швидко змінювати стратегії і плани відповідно до нових викликів);

- підтримувати мотивацію команди (резильєнтні лідери допомагають своїй команді залишатися зосередженими і мотивованими, навіть в екстремальних ситуаціях).

Селф-коучинг пропонує різноманітні техніки для розвитку резильєнтності у лідерів, а саме:

- техніки саморефлексії і медитації (ці методи допомагають лідерам краще розуміти свої емоції й керувати ними);

- розроблення планів дій для кризових ситуацій (ці методи допомагають лідерам створювати стратегії для подолання криз);

- вправи на зміцнення впевненості (селф-коучинг охоплює вправи, які розвивають упевненість у власних силах і здатність впоратися з труднощами).

Такі техніки, як «EMDR – зміна емоційного стану», «Рефреймінг професійних проблем», моделі SCORE, LevelUp, арт-терапевтична вправа «Дерево моїх ресурсів» та ін., можуть бути засобами швидкої допомоги собі, близьким чи команді (підлеглим). Пропонуємо як приклад одну з таких технік, за допомогою якої можна відстежувати свій ресурсний стан.

Техніка для відновлення ресурсного стану

Виділіть собі кілька хвилин і проаналізуйте:

Як ви почуваетесь у конкретний момент? (Відстежуйте відчуття в тілі та моральний стан).

Що вплинуло на таке самопочуття? Як довго це триває і скільки ще може тривати?

Що ви можете зробити для себе, щоб поліпшити свій стан?

Як ви почуваетесь, коли прокидаєтесь уранці протягом останніх 2-3 днів?

Повторіть запитання 2-3 рази.

Які події чи люди, що нині є у вашому житті, найбільше впливають на ваш стан? Як ви можете зменшити їхній вплив?

Коли ви востаннє робили щось для підтримання свого ресурсу? Що це було?

Що і коли ви зробите у найближчі 2 дні для підтримки ресурсного стану?

Отже, ознайомлення з технікою селф-коучингу забезпечить ефективні індивідуальні тренування офіцера-лідера для своєї професійної діяльності в умовах непередбачуваних змін, мобілізації його потенційних внутрішніх ресурсів, вироблення професійно-продуктивного стилю спілкування та партнерської взаємодії.

Проте, застосовуючи будь-яку технологію особистісного розвитку практично, слід пам'ятати про її доцільність. Іноді самопомоги може бути недостатньо, а людині потрібна фахова підтримка. Треба також розуміти, що без усвідомленості, мотивації, бажання та повної зануреності людини у процес досягнення мети жодна співпраця (коуч і учень) або самостійна робота над собою не матиме успіху.

Висновки

У період реформування, модернізації, активної фази ведення воєнних дій професіоналізм, інноваційність, нестандартний підхід до вирішення завдань, здатність адекватно оцінювати, реагувати та прогнозувати розвиток подій, уміння мотивувати і надихати підлеглих, знання таких технологій розвитку особистості, як селф-коучинг, робить сучасного командира підрозділу ефективним офіцером-лідером і забезпечує високу якість виконання службово-бойових завдань. Крім того, селф-коучинг є потужним інструментом для особистісного зростання і формування лідерських якостей.

Узагальнення результатів дослідження дало змогу дійти таких висновків.

1. У зв'язку із пріоритетом лідерства як визначального чинника професійного становлення військовослужбовців і необхідністю його подальшого розвитку актуального значення набуває впровадження в освітній процес сучасних технологій формування й розвитку особистості.

2. Лідерський коучинг є ефективною технологією тренінгового навчання курсантів і досвідчених фахівців, спрямованою на розвиток (удосконалення) індивідуальних лідерських здібностей, відпрацювання управлінських умінь і навичок та поглиблення досвіду командної роботи.

3. Селф-коучинг має широкі можливості для подальшого розроблення і є дієвим допоміжним інструментом для офіцерів-лідерів у побудові власної моделі професійного й особистісного зростання, а також у розвитку резильєнтності.

4. Практичне засвоєння запропонованих у дослідженні коучингових технік дасть змогу військовому лідеру підвищити ефективність у вирішенні складних питань і досягненні цілей.

5. Інтеграція коучингових технологій у навчальні програми вищих військових навчальних закладів, систему лідерської підготовки з метою підвищення якості підготовки офіцерів-лідерів потребує системного підходу й урахування специфіки військової освіти.

Подальші наукові розвідки доцільно спрямувати на поглиблене вивчення впливу різних тренінгових методик на формування лідерських компетентностей майбутніх офіцерів.

Перелік джерел посилання

1. ВКП НГУ 1-00.01 (2022). Доктрина з військового лідерства в Національній гвардії України. URL: <https://surl.it/cbrexb> (дата звернення: 6.05.2025).

2. Матвеев В. Лідерство: актуальні аспекти самореалізації майбутніх офіцерів Національної гвардії України під час навчання у військових ВНЗ. *Українознавчий альманах*. 2020. Вип. 35. С. 48–55. DOI: <https://doi.org/10.34213/ap.20.02.17>.

3. Вітченко А. Коучинг у системі професійної підготовки офіцера-лідера. *Військова освіта*. 2024. Вип. 1 (49). С. 18–29. URL: <http://www.rev.kpu.zp.ua> (дата звернення: 6.05.2025).

4. Тадеуш О. Використання технік (інструментів) коучингу для організації партнерської взаємодії зі студентами під час навчання. *Інноваційність розвитку вищої педагогічної освіти: від теорії до практики* : кол. моногр. / за заг. ред. Л. Хоружої. Київ, 2024. С. 127–153.

5. Hinck J. Leadership Coaching as a Transformative Process in the Military. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 2022. Vol. 20 (1). P. 20–34. DOI: <https://doi.org/10.24384/6cf9-v073>.

6. Боярська-Хоменко А., Риндін Ю. Роль коучингу у формуванні військового лідерства майбутніх офіцерів розвідки. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2024. № 56. С. 22–36. URL: <https://surl.li/kwkuuh> (дата звернення: 6.05.2025).

7. Цюприк А. Коучинговий підхід до формування лідерських якостей майбутніх офіцерів. *Науковий вісник Сіверщини. Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2024. № 1 (12). С. 319–329. URL: <https://surl.li/whdtvh> (дата звернення: 16.05.2025).

8. Сидоренко В. Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи : спецкурс. Київ : Агроосвіта, 2020. 94 с.

9. Нежинська О., Тименко В. Основи коучингу : навч. посіб. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.

Стаття надійшла до редакції 18.05.2025 р.

UDC 159.9:355:005.5

Trebushkova T., Kuruch O.

SELF-COACHING AS A TECHNOLOGY FOR THE PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF THE OFFICER-LEADER

The article reveals the essence of the concept of "self-coaching" and its specifics as a technology for the professional and personal development of a military leader. It examines the current state of leadership training among military personnel and substantiates the need to improve the system of professional officer-leader training through the use of coaching technologies.

The concept of coaching and its subtype – leadership coaching – is actualized. The effectiveness of leadership coaching in unlocking the leadership potential of military personnel, improving team management, and achieving strategic objectives is emphasized. Theoretical reflection on issues related to the study of the coaching approach and its effectiveness in developing leadership qualities in military personnel is conducted.

The basic principles of self-coaching, its goals, methods, techniques, and tools are considered. It is determined that self-coaching is an auxiliary effective tool for personal growth and the formation of leadership qualities in military personnel. A list of effective techniques is selected and proposed for specialists to apply independently in order to enhance their coaching skills and maintain resourcefulness.

The relevance of introducing self-coaching into the system of professional military training as an effective tool for developing officers' leadership qualities and strengthening resilience is substantiated.

Keywords: *coaching, leadership coaching, officer-leader, resilience, self-coaching, personal growth technology.*

Требушкова Тетяна Миколаївна – редактор редакційно-видавничого відділу навчально-наукового центру організації освітнього процесу, Національна академія Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-8601-8644>

Куруч Олена Сергіївна – доктор філософії, старший помічник начальника науково-організаційного відділу, Національна академія Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0001-7876-4244>