

УДК 159.923.2:159.947.5

Діана РОМАНОВСЬКА

кандидат психологічних наук,

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

<https://orcid.org/0000-0002-3004-6734>

e-mail: d.romanovska@chnu.edu.ua

Наталія МАТЕЙЧУК

асистент,

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

<https://orcid.org/0000-0001-5596-717X>

e-mail: n.mateychuk@chnu.edu.ua

КОУЧИНГ І ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТИ АКТУАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ СУСПІЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Стаття присвячена дослідженню коучингу та психологічного тренінгу як сучасних інструментів актуалізації мотиваційних ресурсів особистості в умовах суспільної нестабільності та невизначеності. Проаналізовано сучасні підходи до розуміння мотиваційних ресурсів, що охоплюють внутрішню мотивацію, психологічний капітал, резильєнтність, систему цінностей і цілей. Розкрито можливості коучингу щодо розвитку внутрішньої мотивації, цілепокладання, самоефективності та психологічної стійкості. Визначено основні механізми мотиваційного впливу психологічного тренінгу: зворотний зв'язок, групову підтримку, моделювання поведінки та рефлексію. Встановлено, що поєднання коучингових і тренінгових технологій сприяє підвищенню адаптаційного потенціалу особистості, розвитку активної життєвої позиції та готовності до конструктивного подолання труднощів. Обґрунтовано доцільність комплексного використання цих підходів у практиці психологічної підтримки, консультування, освіти та професійної діяльності психолога.

Ключові слова: мотиваційні ресурси особистості; мотиваційний потенціал; коучинг; психологічний тренінг; внутрішня мотивація; самоефективність; резильєнтність; психологічна підтримка; особистісний розвиток; психолог.

Diana ROMANOVSKA, Nataliia MATEICHUK

Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

COACHING AND PSYCHOLOGICAL TRAINING AS TOOLS FOR ACTIVATING PERSONALITY MOTIVATIONAL RESOURCES IN THE CONTEXT OF CONTEMPORARY SOCIAL CHALLENGES

The article is devoted to the study of coaching and psychological training as contemporary tools for activating personality motivational resources under conditions of social instability, uncertainty, and ongoing societal transformations. The relevance of the study is determined by the growing need to identify effective psychological technologies capable of maintaining an individual's internal activity, facilitating adaptation to change, enhancing psychological resilience, and ensuring readiness for personal and professional development in the face of modern social challenges.

The article analyzes contemporary scientific approaches to understanding personality motivational resources and establishes that they constitute a complex integrated psychological construct encompassing intrinsic motivation, psychological capital, resilience, and a system of personal values, goals, and meanings

It is substantiated that motivational resources serve as the foundation for an individual's activity, self-regulation, ability to overcome difficulties, adaptation to change, and achievement of desired goals.

The essence of the coaching approach is revealed, and its potential for developing intrinsic motivation, goal setting, self-efficacy, responsibility, and psychological resilience is identified. It is established that coaching promotes awareness of personal values, needs, and resources, facilitates the development of a proactive personal position, and activates an individual's internal potential. The study also examines the specific features of psychological training as a group-based form of psychological intervention and identifies its key motivational mechanisms, including feedback, behavioral modeling, group support, and reflection. The role of training technologies in fostering self-confidence, readiness for change, self-efficacy, and an active life position is substantiated.

The findings demonstrate that coaching and psychological training pursue a common objective but achieve it through different mechanisms of psychological influence. The expediency of their integrated application in psychological support practice is substantiated. Practical recommendations are proposed regarding the use of coaching and training technologies for activating personality motivational resources in educational, counseling, and professional psychological practice.

Keywords: personality motivational resources; motivational potential; coaching; psychological training; intrinsic motivation; self-efficacy; resilience; psychological support; personal development; psychologist.

<https://doi.org/10.31891/PT-2026-3-19>

Стаття надійшла до редакції / Received 04.07.2026

Прийнята до друку / Accepted 02.08.2026

Опубліковано / Published 27.08.2026



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

© Діана РОМАНОВСЬКА, Наталія МАТЕЙЧУК

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Сучасні суспільні виклики, пов'язані з воєнними подіями, соціально-економічною нестабільністю, швидкими змінами умов життя та зростанням психологічного навантаження, актуалізують проблему збереження й розвитку мотиваційних ресурсів особистості. Від рівня мотивації значною мірою залежать адаптація людини до змін, її психологічна стійкість, професійна ефективність і здатність до самореалізації. Водночас тривалий вплив стресогенних чинників може призводити до зниження активності, втрати життєвих орієнтирів та виснаження внутрішніх ресурсів.

У зв'язку з цим зростає потреба у впровадженні ефективних психологічних інструментів, спрямованих на актуалізацію

внутрішнього потенціалу людини. До таких інструментів належать коучинг і психологічний тренінг, які сприяють розвитку усвідомленості, цілепокладання, відповідальності та готовності до конструктивних змін. Незважаючи на значну увагу до проблем мотивації та особистісного розвитку, питання використання коучингу й психологічного тренінгу як засобів актуалізації мотиваційних ресурсів особистості в умовах сучасних суспільних викликів потребує подальшого наукового осмислення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблема актуалізації мотиваційних ресурсів особистості перебуває в центрі уваги сучасної психологічної науки та розглядається крізь призму мотиваційного, ресурсного, коучингового й тренінгового підходів. Водночас питання комплексного використання коучингу та психологічного тренінгу для розвитку мотиваційного потенціалу особистості залишається недостатньо розробленим.

О. Ю. Косьянова та Н. С. Власова [1] досліджують особливості функціонування мотиваційної сфери особистості в умовах невизначеності, обґрунтовуючи її визначальну роль у виборі стратегій поведінки, адаптації та збереженні активності людини. S. Grenier, M. Gagné та T. O'Neill [2] на основі теорії самодетермінації доводять, що задоволення базових психологічних потреб в автономії, компетентності та соціальній пов'язаності є необхідною умовою формування стійкої внутрішньої мотивації.

Ресурсний аспект мотивації висвітлено у дослідженні S. Dev, U. P. Ejoke, J. Abraham та A. U. Madukwe [3], у якому психологічний капітал визначено важливим чинником професійної ефективності, задоволеності діяльністю та психологічного благополуччя. М. Томчук, М. Яцюк та А. Яцюк [4] розглядають психологічний капітал як ресурс саморегуляції особистості в умовах воєнної дійсності, акцентуючи увагу на ролі надії, оптимізму, самоефективності та резильєнтності.

Проблему резильєнтності висвітлено у працях Н. В. Назарук [5], яка здійснила аналіз сучасних моделей цього феномену та визначила його як основу психологічної стійкості й конструктивного подолання кризових ситуацій. О. А. Чиханцова [6] обґрунтовує роль резильєнтності як особистісного ресурсу, що забезпечує адаптацію людини до ситуацій невизначеності та підтримує її мотиваційну активність.

Значний масив сучасних досліджень присвячений коучингу як інструменту розвитку особистості. В. Зеленін [7] проаналізував сучасні наукові підходи до коучингу в українському та зарубіжному науковому

просторі, визначивши його як ефективну технологію розвитку внутрішнього потенціалу людини. О. В. Никоненко та Н. В. Данкович [8] довели позитивний вплив кар'єрного коучингу на формування мотивації досягнення успіху працівників. Н. Є. Беляєва та Ю. О. Колісник [9] розкрили психологічні механізми мотивації у коучингу, зокрема розвиток внутрішньої мотивації, усвідомленого цілепокладання та самоєфективності. О. В. Чернякова, О. Д. Гришко та А. М. Палій [10] обґрунтували можливості коучингу і тренінгу як взаємодоповнювальних інструментів розвитку особистісного потенціалу та лідерських якостей.

Окремий напрям досліджень стосується застосування психологічного тренінгу. О. Романенко [11] висвітлила сучасні напрями використання тренінгових технологій у професійно-психологічній підготовці, підкресливши їх значення для розвитку професійних компетентностей. І. Корнієнко та Б. Барчі [12] довели ефективність соціально-психологічного тренінгу у формуванні професійних орієнтацій студентської молоді. Н. С. Нагорна [13] запропонувала тренінгову модель розвитку психологічної готовності особистості, засновану на техніках когнітивно-поведінкової терапії. А. Berning, S. Sell, W. Andersen, B. Strauß та S. Taubner [14] експериментально обґрунтували важливість структурованого зворотного зв'язку та цілеспрямованого практичного відпрацювання навичок у процесі професійної підготовки. Т. М. Булгакова та Л. А. Терещенко [15] розробили програму розвитку внутрішньої мотивації до професійного самозростання студентів, підтвердивши результативність психологічних тренінгів у формуванні мотиваційної готовності до професійного розвитку.

Отже, аналіз сучасних наукових праць свідчить про значний інтерес дослідників до проблем мотиваційних ресурсів особистості, психологічного капіталу, резильєнтності, коучингу та психологічного тренінгу. Водночас більшість наявних досліджень розглядає зазначені підходи переважно ізольовано. Недостатньо уваги приділено обґрунтуванню можливостей їх комплексного використання як взаємодоповнювальних інструментів актуалізації мотиваційних ресурсів особистості в умовах сучасних суспільних трансформацій, що й зумовило вибір теми цього дослідження.

Формулювання цілей статті

Мета статті полягає у розкритті потенціалу коучингу та психологічного тренінгу в актуалізації мотиваційних ресурсів особистості та окресленні практичних можливостей їх застосування для

підвищення особистісної активності, адаптивності й ефективності діяльності в умовах сучасних суспільних викликів.

Виклад основного матеріалу

В умовах сучасних суспільних трансформацій, що характеризуються високим рівнем невизначеності, соціальною нестабільністю, інформаційним перенавантаженням та тривалим впливом кризових факторів, особливої актуальності набуває проблема збереження й актуалізації мотиваційних ресурсів особистості. Саме вони забезпечують підтримання активності людини, її здатність до досягнення цілей, подолання труднощів, адаптації до змін та особистісної самореалізації.

У сучасній психологічній науці відсутнє єдине трактування поняття «мотиваційні ресурси особистості». Традиційно вони розглядаються як сукупність внутрішніх психологічних утворень, що спонукають людину до активності та забезпечують стійкість її поведінки у процесі досягнення значущих цілей. У межах мотиваційного підходу основна увага приділяється потребам, мотивам, цінностям, інтересам і життєвим цілям, які визначають спрямованість діяльності особистості. Водночас сучасні дослідники дедалі частіше акцентують увагу не лише на змісті мотивації, а й на тих внутрішніх ресурсах, які дозволяють підтримувати її в умовах тривалого стресу та невизначеності.

У сучасних дослідженнях мотиваційна сфера розглядається як складна система потреб, мотивів, цінностей, установок і цілей, що виконує функцію внутрішнього регулятора поведінки особистості та визначає її здатність до адаптації в умовах невизначеності. Підкреслюється, що саме мотиваційна сфера значною мірою опосередковує вибір людиною стратегій подолання труднощів та забезпечує збереження активності навіть за відсутності чітких зовнішніх орієнтирів [1, с. 55].

Суттєвий внесок у розуміння мотиваційних ресурсів зроблено в межах теорії самодетермінації, відповідно до якої джерелом стійкої внутрішньої мотивації є задоволення базових психологічних потреб в автономії, компетентності та соціальній пов'язаності. З позицій цього підходу особистість виявляє найбільшу активність і наполегливість тоді, коли має можливість самостійно визначати напрям власної діяльності, відчувати свою ефективність та підтримувати значущі соціальні зв'язки [2, с. 1836].

Окремий напрям сучасних досліджень пов'язаний із ресурсним підходом, у межах якого мотиваційний потенціал особистості

розглядається через категорію психологічного капіталу [3, с. 4]. Відповідно до цього підходу важливими ресурсами підтримання мотивації виступають надія, самоефективність, оптимізм і резильєнтність. Сукупність зазначених характеристик створює основу для саморегуляції поведінки, підтримання психологічного благополуччя та збереження продуктивності діяльності навіть в умовах тривалих кризових впливів [4, с. 234].

Особливого значення в сучасних умовах набуває феномен резильєнтності, який дедалі частіше розглядається як один із ключових мотиваційних ресурсів особистості. Науковці трактують резильєнтність як здатність людини зберігати психологічну стійкість, відновлювати внутрішню рівновагу після несприятливих подій та використовувати кризові ситуації як можливість для подальшого особистісного розвитку [5, с. 126]. При цьому резильєнтність розуміється не лише як особистісна риса, а і як динамічний процес взаємодії внутрішніх та зовнішніх ресурсів людини. До її провідних складових дослідники відносять оптимізм, відповідальність, орієнтацію на вирішення проблем, соціальну підтримку, наявність життєвих цілей і смислів [6, с. 56].

Таким чином, аналіз сучасних наукових підходів свідчить про відсутність єдиного погляду на структуру мотиваційних ресурсів особистості, проте більшість дослідників пов'язують їх із внутрішніми чинниками, що забезпечують активність людини, її психологічну стійкість та здатність до досягнення поставлених цілей. Узагальнюючи наявні теоретичні положення, мотиваційний потенціал доцільно розглядати як інтегральне психологічне утворення, що охоплює внутрішню мотивацію, психологічний капітал, резильєнтність, а також систему особистісних цінностей, цілей і смислів. У такому розумінні вони виступають основою саморегуляції, адаптації та самореалізації особистості в умовах сучасних суспільних викликів.

Одним із сучасних інструментів актуалізації мотиваційних ресурсів особистості є коучинг. Його практична цінність полягає у створенні умов для усвідомлення людиною власних цілей, цінностей і внутрішніх ресурсів, необхідних для їх досягнення [7, с. 62]. На відміну від директивних форм психологічного впливу, коучинг ґрунтується на партнерській взаємодії, що передбачає активну позицію особистості у процесі прийняття рішень та реалізації запланованих змін [8, с. 261].

В основі коучингового підходу лежать принципи усвідомленості, відповідальності, орієнтації на результат і розвитку внутрішнього потенціалу особистості. Завдяки використанню спеціальних технік і запитань людина отримує можливість глибше

усвідомити власні потреби, мотиви та життєві пріоритети, а також визначити конкретні шляхи досягнення бажаних результатів [9, с. 333].

Важливим аспектом коучингу є його вплив на внутрішню мотивацію. Коучинг сприяє переходу від зовнішньо зумовленої активності до діяльності, що ґрунтується на особистісно значущих цілях і цінностях. Унаслідок цього підвищується рівень залученості людини до процесу досягнення поставлених цілей, формується готовність до подолання труднощів і зберігається стійкість мотивації навіть за умов невизначеності та зовнішніх обмежень [9, с. 332].

Не менш важливою є роль коучингу у розвитку самоефективності та відповідальності особистості. Усвідомлення власних ресурсів, аналіз попереднього досвіду успіху та послідовне досягнення проміжних цілей сприяють зміцненню впевненості у власних можливостях. Водночас орієнтація на самостійний пошук рішень формує відповідальне ставлення до власного розвитку та результатів діяльності [10, с. 106].

Таким чином, коучинг виступає дієвим засобом актуалізації мотиваційних ресурсів особистості, оскільки сприяє розвитку внутрішньої мотивації, усвідомленого цілепокладання, самоефективності та відповідальності, що є важливими умовами адаптації та самореалізації людини в умовах сучасних суспільних викликів.

З огляду на зазначене, коучинг може розглядатися як комплексний інструмент розвитку різних складових мотиваційних ресурсів особистості. Його вплив охоплює не лише мотиваційну сферу, а й ціннісно-сміслові орієнтації, самоефективність, відповідальність та психологічну стійкість людини. Основні напрями актуалізації мотиваційних ресурсів засобами коучингу наведено в таблиці 1.

Отже, коучинг сприяє актуалізації ключових мотиваційних ресурсів особистості через усвідомлення власних цінностей, цілей і можливостей. Комплексний характер його впливу забезпечує розвиток внутрішньої мотивації, відповідальності, самоефективності та психологічної стійкості, що підвищує здатність особистості до адаптації та досягнення поставлених цілей.

Після розгляду коучингу як інструменту актуалізації мотиваційних ресурсів особистості доцільно звернути увагу на можливості психологічного тренінгу, який забезпечує розвиток мотиваційного потенціалу переважно через групову взаємодію та практичне відпрацювання нових моделей поведінки. На відміну від коучингу, орієнтованого насамперед на індивідуальне усвідомлення цілей і ресурсів, психологічний тренінг створює умови для активного

набуття особистісного досвіду, розвитку навичок самопізнання та отримання зворотного зв'язку від інших учасників групи [11, с. 37].

Таблиця 1

**Актуалізація мотиваційних ресурсів особистості засобами
коучингу**

Компонент мотиваційних ресурсів особистості	Механізми коучингового впливу	Психологічний ефект
Ціннісно-смилова спрямованість	Усвідомлення особистісних цінностей, життєвих пріоритетів і смислів через рефлексію та самоаналіз	Усвідомлення значущості власної діяльності та підвищення її особистісної цінності
Внутрішня мотивація	Виявлення внутрішніх мотивів діяльності та встановлення зв'язку між особистими потребами і поставленими цілями	Зростання внутрішньої залученості до діяльності та стійкості мотивації
Цілепокладання	Конкретизація бажаного результату, визначення проміжних цілей і планування послідовності дій	Формування чітких життєвих і професійних орієнтирів
Самоефективність	Усвідомлення власних сильних сторін, ресурсів і попереднього досвіду успішного подолання труднощів	Підвищення впевненості у власних можливостях та готовності до дій
Відповідальність	Стимулювання самостійного прийняття рішень та усвідомлення особистої відповідальності за їх наслідки	Розвиток суб'єктної позиції та відповідального ставлення до результатів діяльності
Резильєнтність	Пошук ресурсів подолання труднощів, переосмислення проблемних ситуацій та формування альтернативних стратегій поведінки	Підвищення психологічної стійкості, адаптивності та готовності до подолання труднощів

Джерело: авторське узагальнення сформовано на основі вітчизняних наукових джерел [7-10].

Практична цінність тренінгової роботи полягає в тому, що учасники мають можливість не лише отримувати нові знання, а й апробувати їх у безпечному середовищі, аналізувати власні реакції та коригувати поведінкові стратегії. Групова форма роботи сприяє

розвитку комунікативних навичок, саморегуляції, критичного мислення, усвідомлення власних цінностей і життєвих орієнтирів, що безпосередньо пов'язано з посиленням мотиваційної активності особистості [12, с. 85-86].

Важливими механізмами мотиваційного впливу психологічного тренінгу виступають зворотний зв'язок, моделювання поведінки, групова підтримка та рефлексія. Отримуючи оцінку власних дій і поведінки від інших учасників, особистість має змогу глибше усвідомити свої сильні сторони, наявні труднощі та потенційні напрями розвитку. Водночас спостереження за успішними моделями поведінки інших учасників та їх практичне відпрацювання сприяють формуванню нових способів реагування й розширенню поведінкового репертуару [13, с. 109]. Особливе значення має атмосфера підтримки та співпраці, яка підвищує рівень психологічної безпеки й стимулює активне включення людини у процес особистісних змін [14].

Не менш важливою складовою тренінгового процесу є рефлексія, що забезпечує осмислення набутого досвіду, усвідомлення власних мотивів, цінностей і життєвих цілей. Саме рефлексивні механізми дозволяють інтегрувати отримані знання та навички у повсякденну діяльність, підвищуючи рівень самосвідомості та здатність до саморегуляції [15, с. 107].

У результаті участі в психологічному тренінгу відбувається розвиток упевненості у власних можливостях, підвищення рівня самоефективності, формування готовності до змін і більш активної життєвої позиції. Тренінг сприяє усвідомленню особистістю власних ресурсів, розширенню можливостей самореалізації та зміцненню мотивації до досягнення значущих цілей навіть в умовах невизначеності та суспільних трансформацій [13, с. 110].

Відтак, психологічний тренінг забезпечує комплексний вплив на ресурси мотиваційної сфери особистості завдяки поєднанню групової взаємодії, зворотного зв'язку, моделювання поведінки та рефлексивного осмислення набутого досвіду. У процесі тренінгової роботи відбувається розвиток внутрішньої мотивації, цілепокладання, самоефективності, відповідальності та резильєнтності, що сприяє підвищенню здатності особистості до саморозвитку, адаптації та досягнення поставлених цілей. Основні напрями актуалізації мотиваційних ресурсів особистості засобами психологічного тренінгу наведено в таблиці 2.

Дані, наведені в таблиці 2, свідчать, що психологічний тренінг забезпечує комплексний розвиток мотиваційних ресурсів особистості через поєднання механізмів групової взаємодії, зворотного зв'язку,

моделювання поведінки та рефлексії. Завдяки цьому створюються умови для посилення внутрішньої мотивації, розвитку самоефективності, відповідальності, резильєнтності та формування готовності до особистісних змін.

Таблиця 2

Вплив психологічного тренінгу на розвиток мотиваційних ресурсів особистості

Компонент мотиваційних ресурсів особистості	Механізми тренінгового впливу	Психологічний ефект
Ціннісно-смилова спрямованість	Усвідомлення особистісних цінностей і життєвих пріоритетів через групові дискусії, рефлексію та обговорення особистого досвіду	Усвідомлення значущості власної діяльності та підвищення її особистісної цінності
Внутрішня мотивація	Підкріплення особистісно значущих мотивів через групову підтримку, позитивний зворотний зв'язок та переживання ситуацій успіху	Зростання внутрішньої залученості до діяльності та стійкості мотивації
Цілепокладання	Формування навичок постановки цілей шляхом аналізу власних потреб, моделювання життєвих ситуацій та планування подальших дій	Формування чітких життєвих і професійних орієнтирів
Самоефективність	Набуття досвіду успішного виконання тренінгових завдань, отримання підтримки групи та усвідомлення власних досягнень	Підвищення впевненості у власних можливостях та готовності до дій
Відповідальність	Залучення до активної участі у груповій роботі, прийняття рішень та оцінювання наслідків власних дій	Розвиток суб'єктної позиції та відповідального ставлення до результатів діяльності
Резильєнтність	Відпрацювання способів подолання труднощів, обмін досвідом, пошук ефективних стратегій поведінки та ресурсів підтримки	Підвищення психологічної стійкості, адаптивності та готовності до подолання труднощів

Джерело: авторське узагальнення сформовано на основі вітчизняних і зарубіжних наукових джерел [11-15].

Проведений аналіз свідчить, що коучинг і психологічний тренінг мають спільну мету – розвиток та актуалізацію мотиваційних ресурсів особистості, проте реалізують її різними способами. Коучинг

орієнтований переважно на індивідуальну роботу та спрямований на усвідомлення людиною власних цінностей, цілей, ресурсів і можливостей. Його основними механізмами виступають рефлексія, постановка цілей, розвиток відповідальності та стимулювання самостійного пошуку рішень. Завдяки цьому коучинг сприяє формуванню внутрішньої мотивації, самоефективності та суб'єктної позиції особистості.

Натомість психологічний тренінг забезпечує розвиток мотиваційного потенціалу переважно через групову взаємодію, отримання нового досвіду та відпрацювання поведінкових моделей. Важливими механізмами його впливу є зворотний зв'язок, групова підтримка, моделювання поведінки та рефлексивне осмислення отриманого досвіду. Якщо коучинг більшою мірою сприяє усвідомленню внутрішніх ресурсів особистості, то тренінг створює умови для їх практичного розвитку та закріплення. У зв'язку з цим найбільш ефективним видається комплексне використання коучингових і тренінгових технологій, що дозволяє поєднати переваги індивідуальної та групової роботи у процесі актуалізації мотиваційних ресурсів особистості.

Синергія коучингових і тренінгових технологій проявляється в тому, що результати індивідуальної рефлексії та цілепокладання, сформовані під час коучингової взаємодії, можуть отримувати подальший розвиток у процесі групової тренінгової роботи. Водночас досвід, набутий у тренінговому середовищі, стає основою для подальшого осмислення, корекції особистісних цілей і підвищення рівня самомотивації в межах коучингового супроводу. Такий підхід сприяє більш глибокому усвідомленню власного потенціалу та формуванню стійкої готовності до особистісного і професійного розвитку.

Практичне застосування інтегрованого підходу є доцільним у сфері психологічного консультування, освіти, професійного розвитку персоналу, кар'єрного супроводу, а також у роботі з особами, які перебувають у складних життєвих обставинах або переживають кризові зміни. Комплексне використання коучингових і тренінгових технологій дозволяє одночасно розвивати внутрішню мотивацію, цілепокладання, самоефективність, відповідальність та резильєнтність, що є важливими складовими мотиваційних ресурсів особистості. Саме тому інтеграція зазначених підходів може розглядатися як перспективний напрям психологічної підтримки особистості в умовах сучасних суспільних викликів.

Отже, комплексне використання коучингу та психологічного тренінгу створює сприятливі умови для розвитку внутрішньої мотивації, самоефективності, відповідальності та резильєнтності особистості. З метою підвищення ефективності такої роботи доцільно враховувати низку практичних рекомендацій щодо застосування зазначених технологій у процесі актуалізації мотиваційних ресурсів особистості.

Практичні рекомендації щодо використання коучингу та психологічного тренінгу для актуалізації мотиваційних ресурсів особистості:

1. *Поєднувати індивідуальні та групові форми роботи.* Використання коучингу доцільне для усвідомлення особистісних цілей, цінностей і ресурсів, тоді як психологічний тренінг забезпечує відпрацювання нових моделей поведінки та закріплення отриманого досвіду в умовах групової взаємодії.

2. *Орієнтувати роботу на розвиток внутрішньої мотивації.* Під час проведення коучингових сесій і тренінгових занять увагу слід зосереджувати на виявленні особистісно значущих цілей, потреб і цінностей, що сприяє формуванню стійкої мотивації до діяльності та саморозвитку.

3. *Використовувати рефлексивні техніки.* Регулярне залучення учасників до самоаналізу власного досвіду, досягнень і труднощів підвищує рівень усвідомленості, сприяє розвитку відповідальності та формуванню суб'єктної позиції особистості.

4. *Створювати умови для переживання ситуацій успіху.* Постановка реалістичних цілей, виконання посильних завдань і конструктивний зворотний зв'язок сприяють підвищенню самоефективності та впевненості у власних можливостях.

5. *Розвивати резильєнтність і готовність до змін.* До змісту коучингових і тренінгових програм доцільно включати вправи, спрямовані на пошук особистісних ресурсів, формування адаптивних стратегій поведінки та опанування навичок подолання труднощів.

6. *Забезпечувати системність психологічної підтримки.* Найбільшого ефекту можна досягти за умови послідовного використання коучингових і тренінгових технологій, коли результати індивідуальної роботи отримують подальший розвиток і закріплення у груповому форматі.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Проведене дослідження дало змогу встановити, що в умовах сучасних суспільних викликів мотиваційні ресурси особистості виступають важливою передумовою її активності, психологічної стійкості, адаптивності та здатності до самореалізації. Узагальнення сучасних наукових підходів дозволило розглядати мотиваційні ресурси як інтегральне психологічне утворення, що поєднує внутрішню мотивацію, психологічний капітал, резильєнтність, а також систему особистісних цінностей, цілей і смислів.

Встановлено, що коучинг і психологічний тренінг є ефективними інструментами актуалізації мотиваційних ресурсів особистості, проте реалізують свій потенціал через різні механізми психологічного впливу. Коучинг сприяє усвідомленню власних ресурсів, розвитку внутрішньої мотивації, цілепокладання, самоефективності та відповідальності, тоді як психологічний тренінг забезпечує розвиток цих характеристик через групову взаємодію, зворотний зв'язок, моделювання поведінки, підтримку та рефлексію.

Обґрунтовано доцільність комплексного використання коучингових і тренінгових технологій у практиці психологічної підтримки особистості. Їх інтеграція дозволяє поєднати переваги індивідуальної та групової роботи, забезпечуючи більш ефективний розвиток внутрішньої мотивації, самоефективності, відповідальності та резильєнтності, що підвищує готовність особистості до подолання труднощів, адаптації до змін і досягнення поставлених цілей.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у розробленні та апробації комплексних програм психологічної підтримки, що поєднують коучингові та тренінгові технології, а також у вивченні їх ефективності щодо актуалізації мотиваційних ресурсів різних категорій населення в умовах соціальної нестабільності та суспільних трансформацій.

Література

1. Косьянова О. Ю., Власова Н. С. Роль мотиваційної сфери у різних психотипів в умовах невизначеності. *Габітус*. 2025. Вип. 73. С. 55-60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.73.8>
2. Grenier S., Gagné M., O'Neill T. Self-determination theory and its implications for team motivation. *Applied Psychology*. 2024. Vol. 73. № 4. P. 1833-1865. <https://doi.org/10.1111/apps.12526>
3. Dev S., Ejoke U. P., Abraham J., Madukwe A. U. Psychological capital as a catalyst: Unlocking job satisfaction, embeddedness, and

performance among international faculty. *Cogent Education*. 2025. Vol. 12. №. 1. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2555739>

4. Томчук М., Яцюк М., Яцюк А. Психологічний капітал як ресурс саморегуляції особистості в умовах воєнної дійсності. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія»*. 2025. Вип. 8. С. 232-239. <https://doi.org/10.32782/academped.psyh-2025-2.31>

5. Назарук Н. В. Психологічний аналіз моделей резильєнтності особистості. *Ментальне здоров'я*. 2025. № 4. С. 126-131. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025-4.20>

6. Чиханцова О. А. Роль резильєнтності як особистісного ресурсу людини в ситуаціях невизначеності. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Т. 36 (75). № 3. С. 55-61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.3/09>

7. Зеленін В. Порівняння наукових підходів до коучингу в українському та світовому науковому просторі (2015–2025 рр.). *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія: Психологічні науки*. 2025. Вип. 28 (73). С. 61-75. DOI: [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2025.28\(73\).06](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2025.28(73).06)

8. Никоненко О. В., Данкович Н. В. Вплив кар'єрного коучингу на розвиток мотивації до успіху працівників. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 3 (75). С. 259-268. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-259-268>

9. Беляєва Н. Є., Колісник Ю. О. Психологічні механізми мотивації в коучингу для розкриття потенціалу особистості. *Габітус*. 2025. Вип. 76. С. 332-336. DOI: <https://doi.org/10.32782/hbts.76.57>

10. Чернякова О. В., Гришко О. Д., Палій А. М. Коучинг і тренінг як інструменти розвитку лідерських якостей. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. Вип. 1. С. 106-111. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.19>

11. Романенко О. Актуальні напрями застосування тренінгових технологій у системі професійно-психологічної підготовки поліцейських. *Юридична психологія*. 2025. № 1 (36). С. 35-42. DOI: <https://doi.org/10.33270/03253601.4>

12. Корнієнко І., Барчі Б. Ефективність соціально-психологічного тренінгу у формуванні професійних орієнтацій студентської молоді. *Психологічні тревелоги*. 2025. № 1. С. 85-98. DOI: <https://doi.org/10.31891/PT-2025-1-9>

13. Нагорна Н. С. Каркас тренінгу з розвитку психологічної готовності особистості до соціального підприємництва техніками

когнітивно-поведінкової терапії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. Вип. 3. С. 108-111. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.3.19>

14. Berning A., Sell S., Andersen W., Strauß B., Taubner S. Effects of deliberate practice and structured feedback in psychotherapy training (DeeP): a study protocol of a randomized-control-trial. *BMC Psychology*. 2024. Vol. 12. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02015-x>

15. Булгакова Т. М., Терещенко Л. А. Психологічна програма розвитку внутрішньої мотивації до професійного самозростання у студентів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. Вип. 4. С. 107-111. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.4.17>

References

1. Kosianova O. Yu., Vlasova N. S. Rol motyvatsiinoi sfery u riznykh psykhotypiv v umovakh nevyznachenosti. *Habitus*. 2025. Vyp. 73. S. 55-60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.73.8>

2. Grenier S., Gagné M., O'Neill T. Self-determination theory and its implications for team motivation. *Applied Psychology*. 2024. Vol. 73. №. 4. P. 1833-1865. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12526>

3. Dev S., Ejoke U. P., Abraham J., Madukwe A. U. Psychological capital as a catalyst: Unlocking job satisfaction, embeddedness, and performance among international faculty. *Cogent Education*. 2025. Vol. 12. №. 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2555739>

4. Tomchuk M., Yatsiuk M., Yatsiuk A. Psykholohichniy kapital yak resurs samorehuliatii osobystosti v umovakh voiennoi diisnosti. *Naukovyi visnyk Vinnytskoi akademii bezperervnoi osvity. Seriiia «Pedahohika. Psykholohiia»*. 2025. Vyp. 8. S. 232-239. DOI: <https://doi.org/10.32782/academ-ped.psyh-2025-2.31>

5. Nazaruk N. V. Psykholohichniy analiz modelei rezylentnosti osobystosti. *Mentalne zdorovia*. 2025. № 4. S. 126–131. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025.4.20>

6. Chykhantsova O. A. Rol rezylentnosti yak osobystisnoho resursu liudyny v sytuatsiiakh nevyznachenosti. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Seriiia: Psykholohiia*. 2025. T. 36 (75). № 3. S. 55-61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.3/09>

7. Zelenin V. Porivniannia naukovykh pidkhodiv do kouchynhu v ukrainskomu ta svitovomu naukovomu prostori (2015-2025 rr.). *Naukovyi chasopys Ukrainskoho derzhavnoho universytetu imeni Mykhaila Drahomanova. Seriiia: Psykholohichni nauky*. 2025. Vyp. 28 (73). S. 61-75. DOI: [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2025.28\(73\).06](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2025.28(73).06)

8. Nykonenko O. V., Dankovych N. V. Vplyv kariernoho kouchynhu na rozvytok motyvatsii do uspihu pratsivnykiv. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. 2024. № 3 (75). S. 259-268. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-259-268>

9. Bieliaieva N. Ye., Kolisnyk Yu. O. Psykholohichni mekhanizmy motyvatsii v kouchynhu dlia rozkryttia potentsialu osobystosti. *Habitus*. 2025. Vyp. 76. S. 332-336. DOI: <https://doi.org/10.32782/hbts.76.57>

10. Cherniakova O. V., Hryshko O. D., Palii A. M. Kouchynh i treninh yak instrumenty rozvytku liderskykh yakoste. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia: Psykholohiia*. 2025. Vyp. 1. S. 106-111. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.19>

11. Romanenko O. Aktualni napriamy zastosuvannia treninhovykh tekhnolohii u systemi profesiino-psykholohichnoi pidhotovky politseiskykh. Yurydychna psykholohiia. 2025. № 1 (36). S. 35-42. DOI: <https://doi.org/10.33270/03253601.4>
12. Korniienko I., Barchi B. Efektyvnist sotsialno-psykholohichnoho treninhu u formuvanni profesiinykh oriientsatsii studentskoi molodi. Psykholohichni travelohy. 2025. № 1. S. 85-98. DOI: <https://doi.org/10.31891/PT-2025-1-9>
13. Nahorna N. S. Karkas treninhu z rozvytku psykholohichnoi hotovnosti osobystosti do sotsialnoho pidpriemnytstva tekhnikamy kohnityvno-povedinkovoi terapii. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Psykholohiia. 2025. Vyp. 3. S. 108-111. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.3.19>
14. Berning A., Sell S., Andersen W., Strauß B., Taubner S. Effects of deliberate practice and structured feedback in psychotherapy training (DeeP): a study protocol of a randomized-control-trial. BMC Psychology. 2024. Vol. 12. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02015-x>
15. Bulhakova T. M., Tereshchenko L. A. Psykholohichna prohrama rozvytku vnutrishnoi motyvatsii do profesiinoho samozrostantia u studentiv. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Psykholohiia. 2025. Vyp. 4. S. 107-111. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.4.17>