

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**  
**КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити

Завідувач кафедри

Олена СТУЛІКА 

«21» грудня 2022 р.


**«ПАРАМЕТРИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ  
УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ»**

Кваліфікаційна робота здобувача  
вищої освіти другого  
(магістерського) рівня вищої освіти  
освітньо-професійної програми  
«Практична психологія»  
**Волкової Тетяни Олександрівни**

Науковий керівник:  
**Стуліка Олена Борисівна,**  
кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри практичної  
психології

Рецензент:  
**Єльчанінова Тетяна Миколаївна,**  
кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри психології  
Харківського національного  
педагогічного інституту ім  
Г.С.Сковороди

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою ЄКТС 83 В

Секретар ЕК Анастасія ВАГАБОВА 

«21» грудня 2022 р.

Київ – 2022

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ПРОФЕСІЙНА УСПІШНІСТЬ ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ.....	7
1.1. Професійна успішність як психологічний феномен.....	7
1.2. Ефективність праці як умова професійної успішності.....	16
1.3. Особливості формування мотивації до успіху.....	25
Висновки до розділу 1.....	34
РОЗДІЛ 2 УСПІШНА САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ .....	35
2.1. Психічне здоров'я в структурі професійної успішності.....	35
2.2. Професійні деформації як чинник погіршення стану психічного здоров'я фахівця.....	40
2.3. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості.....	48
2.4. Особистісне переживання досягнення успіху як умова професійної самореалізації.....	56
Висновки до розділу 2.....	61
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ В ПЕРІОДІ РАННЬОЇ ДОРОСЛОСТІ.....	62
3.1. Планування та обґрунтування методів дослідження .....	62
3.2. Аналіз результатів констатувального дослідження.....	66
3.3. Тренінгова програма з розвитку навичок самоактуалізації, життєтворчості та стресостійкості жінок періоду ранньої дорослості.....	74

Висновки до розділу 3.....	83
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК	ВИКОРИСТАНИХ
ДЖЕРЕЛ.....	87
ДОДАТКИ.....	92

## ВСТУП

В умовах суспільної трансформації, що спостерігаємо зараз в Україні, формується більш уважне, ніж раніше, але й вимогливіше ставлення до особистості, нове розуміння соціального та психологічного благополуччя, самореалізації, становлення особистості. Наш час вимагає від кожного активності, вміння актуалізувати здібності та реалізувати себе як особистість у різних сферах діяльності.

Сучасне суспільство характеризується високою динамічністю змін, які спостерігаємо у всіх сферах життєдіяльності. Цей аспект дозволяє по-новому подивитись роль жінки у її професійній самореалізації. Особистісні та професійні особливості жінок взаємопов'язані та визначаються як сучасними соціальними змінами, так і недостатньою розробленістю гендерної проблеми в управлінні.

Професійна діяльність суб'єкта реалізується у просторі, утвореному трьома векторами: особливості суб'єкта діяльності, об'єкта діяльності та самої професійної діяльності. І в процесі становлення суб'єкта як професіонала, його особистість також може змінюватись у цих напрямках, але з різною швидкістю. Особистість професіонала є основою його суб'єктності і це значною мірою визначає як ефективність праці в різних галузях, так й психологічний зміст виконуваної діяльності. Деформації (або початкові недоліки) у суб'єкта праці призводять до спотворення такого змісту, а при масовому характері – до негативних трансформацій нормативної структури психологічного змісту сфери праці загалом.

Вченими встановлено низку факторів, що викликають професійні деформації особистості та професійний маргіналізм у процесі професійного становлення. Ці фактори впливають не тільки на зміст та результативність професійної діяльності, а й мають суттєві наслідки для особистісного розвитку суб'єктів праці та соціально-психологічного стану професійних груп та суспільства в цілому.

Особливістю професійної кар'єри жінок є наявність певних стереотипів, пов'язаних із поєднанням сімейних і професійних обов'язків і безпосередньо впливають на ступінь прояву ними кар'єрної активності. Ці стереотипи також впливають на особистісні особливості представниць слабкої статі, наслідком яких можуть виступати зусилля, які вони докладають у процесі професійного та службового зростання. Слід зазначити, що ці дії є ключовими елементами готовності представниць жіночої статі до здійснення кар'єрного зростання. Загалом простежується факт того, що кар'єрні орієнтації узгоджуються з певними стереотипами. Жінка у професії повинна мати об'єктивну самооцінку, усвідомлювати власну значущість для досягнення цілей організації та особистісних професійних прагнень. Саме тому вміння ефективно визначати життєві орієнтири, реалізувати свій особистісний потенціал, долати труднощі задля особистісного і професійного становлення, і як наслідок, збереження психічного здоров'я жінки є суттєвим, а тема дослідження **«Параметри психічного здоров'я в структурі професійної успішності особистості: гендерний аспект»** актуальною.

**Мета** дослідження – розробити тренінгову програму із розвитку особистісних ресурсів задля збереження психічного здоров'я жінок раннього дорослого віку у професійній діяльності.

**Об'єктом** дослідження виступає професійна успішність особистості.

**Предметом** дослідження є психічне здоров'я як параметр професійної успішності.

**Гіпотезою** дослідження виступає припущення, що розвиток життєтворчих якостей, навичок самоактуалізації та стресостійкості жінок раннього дорослого віку в професійній діяльності буде сприяти підтриманню психічного здоров'я особистості.

Об'єкт, предмет та мета дослідження визначають постановку наступних завдань:

1. Проаналізувати теоретичні підходи щодо розуміння професійної успішності в сучасній психологічній науці.

2. Охарактеризувати особливості формування мотивації до успіху.

3. Дослідити закономірності гендерних особливостей професійної самореалізації особистості.

4. Визначити роль особистісного переживання досягнення успіху як умови професійної самореалізації.

5. Запропонувати програму з розвитку особистісних ресурсів задля збереження психічного здоров'я жінок у професійній діяльності.

Для розв'язання дослідницької проблеми був застосований комплекс **теоретичних та практичних методів**, вибір та поєднання яких зумовлені предметом, метою та завданнями дослідження. До комплексу увійшли такі методи: метод аналізу - для наукової літератури за проблемою дослідження; метод узагальнення - для узагальнення теоретичного та експериментального матеріалу та формування висновків; гіпотетичний метод – для розробки гіпотези та її підтвердження або спростування в ході дослідницької роботи; методики: методика визначення життєвих цінностей особистості - Must-тест (Н.П.Іванов, О.Ф.Колобова); тест FPI - Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник; методика «Діагностика самоактуалізації особистості – САМОАО» (А.В. Лазукіна, в адаптації Н.Ф. Каліна); опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ) (Г.Сенін).

**Теоретико-методологічні основи дослідження:** професійна успішність як адаптивність суб'єкта професійної діяльності (Мітіна Л.М., Толочок В.А., Ананьєв Б.Г., Андрєєва М.Г.), як професійна придатність (Клімов Є.А., Гуревич К.М., Бодров В.А., Ананьєв Б.Г.), як професійне здоров'я особистості (Кантер, Дінер, Селігман, Варр), як наявність професійної компетентності (Маркова А.К., Равен Дж., Асмолов А.Г., Атласова О.М., Бандура О.О., Мітіна Л.М., Єлканов С.Б.), як виразність мотивації професійної діяльності (Маслоу А., Адамс А., Майлс Г., Скіннер Б., Врум), як активність самої особистості (Маслоу А., Еріксон Е., Роттер

Дж., Деркач А.А.); аспекти самореалізації особистості (К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс, Д. Бьюдженталь, К.А. Абульханова – Славська, Л.А. Анциферова, Д.О. Леонт'єв та інші).

В кваліфікаційній роботі узагальнено та проаналізовано теоретичні підходи щодо визначення професійної успішності в сучасній психологічній науці; визначено роль особистісного переживання досягнення успіху як умови професійної самореалізації жінок; розроблено тренінгову програму з розвитку особистісних ресурсів задля збереження психічного здоров'я жінок у професійній діяльності.

**Практична значущість:** розроблена тренінгова програма може бути використана практичними психологами при роботі з професійної самоактуалізацією жінок дорослого віку.

**Апробація та впровадження** результатів кваліфікаційного дослідження. Матеріали дослідження надані в публікаціях:

Волкова Т.О. Психічне здоров'я як параметр професійної успішності. Дебют: збірник тез доповідей студентів психолого-педагогічного факультету за результатами участі в Декаді студентської науки – 2023 / за заг. ред. к. політ. н., проф. М. В. Трофименка, д. е. н., проф. О.В. Булатової. Київ: Маріупольський державний університет, 2023.

Структура кваліфікаційної роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний зміст роботи викладено на 87 сторінках. У тексті вміщено 3 таблиці, 3 рисунки. Додатки викладено на 91 сторінці. У списку використаних джерел 66 найменувань, що охоплюють 6 сторінок.

Робота має емпіричний характер.

## РОЗДІЛ 1 ПРОФЕСІЙНА УСПІШНІСТЬ ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ

### 1.1. Психологічні підходи до визначення професійної успішності

Особиста та професійна успішність на сучасному етапі розвитку суспільства розцінюється людиною як невід'ємний атрибут та компонент її перебування у цьому світі. Це стало однією з детермінантів посилення інтересу дослідників до проблематики професійної успішності фахівців конкретних сфер діяльності. Серед найбільш значущих виявилися: психологічні засади професійного успіху; виявлення механізмів регуляції діяльності та поведінки успішного професіонала; психологічне сприяння особистості у вирішенні проблем професійної та особистісної самореалізації та інше [1].

Дослідження успішності не є принципово новими для психологічної науки. Протягом тривалого часу проблеми професійної успішності перебували в центрі уваги зарубіжних учених (Фрідріха В., Хофмана А., Bhogle S. Murthy V. Bremer T.H. Witting M.A. Fried-Buchalter; Fleming J., Horner M. та ін.), хоч і у вітчизняній психології робилися спроби вивчення професійної успішності, її детермінант, пошук характеристик успішної людини (Єфремова О.І., Орлов Ю.М., Ковальов С.В, Харчев А.Г., Голод С.І. та ін.).

У зарубіжній психології поняття «успішність» розглядається переважно у контексті дослідження феномена особистості. Згідно з В. Фрідріхом та А. Хофманом, поведінка людини, спрямована на успіх, визначається не лише здібностями, а й диспозиціями до здобутків, мотивами. Істотну роль у виникненні мотивації успіху грають ціннісні структури особистості, оцінка досягнутого. У будь-якій сфері людської життєдіяльності спрямованість людини на успіх є усвідомленою і цілеспрямованою поведінкою, орієнтованою на реалізацію суспільних вимог (норм, цінностей, стандартів).



Н. Фетер і Т. Роттер вказують, що результат діяльності набуває для особистості позитивного або негативного знаку лише тією мірою, якою він має значення для власного досягнення. Тобто результат діяльності стає психологічно значущим і трактується як успішний у тому випадку, якщо він приписується особистим зусиллям людини. Задоволеність успіхом і незадоволеність невдачею зростають пропорційно ступеня інтернальності контролю.

Дослідники Дж. Аткинсон, У. Джеймс, Т. Дембо, К. Левін, Д. Мак-Клеланд, Г. Мюррей, Х. Хекхаузен, Ф. Хоппе, М. Хорнер та інші роблять акцент на вивченні таких психологічних компонентів професійної успішності як самооцінка, рівень домагань, мотивація досягнення успіху чи уникнення невдачі [10].

Досягнення успіху в різних видах діяльності є потребою суб'єкта, що стійко виявляється, проявляється у будь-якій ситуації незалежно від конкретного її змісту (Мюррей Г.) і носить генералізований характер (Мак-Клеланд Д.). Характерним завданням суб'єкта при цьому стає доведення ним до відповідності своїх можливостей та обмежень вимогами та умовами діяльності.

Протягом тривалого часу здатність людини до успіхів пояснювалася розвитком інтелекту (Верунг Д., Кретов І.С., Макрімман А., Ровен Дж. Шредер Г.). Так, на думку американських учених, досягнення успіху пов'язане не з стараннями, що додаються, а з відмінностями в здібностях, знаннях, вміннях і навичках. Для успішної поведінки та діяльності у людини має бути розвинена мотивація компетентності, що зводиться не просто до накопичення та засвоєння знань, а до потенційної готовності людини вирішувати поставлені завдання зі знанням справи.

Розвитку цієї позиції слугує концепція Д. Гольмана, у якій успіх визначається розвитком емоційного коефіцієнта, що розглядається як здатність особистості чути власні почуття, контролювати сплески емоцій, вміти приймати правильні рішення у складній ситуації. У дослідженнях Д.

Гольмана було виявлено, що найкращими є не співробітники, які мають найвищий IQ, а ті, хто має високу EQ, що забезпечує гарне володіння комунікативними навичками та вибудовування ефективних відносин з іншими людьми.

Пізніше чинниками успішності почали визнавати інші психічні характеристики людини: рівень мотивації, характер цілей діяльності тощо. Було встановлено, що успішність людини безпосередньо залежить від наявності в її особистісній сфері мотивації досягнення, яка трактується психологами по-різному: як прагнення виявити високий рівень власних здібностей та зусиль при досягненні успіху (Ф. Маклелланд); як здатність відчувати гордість за свою працьовитість при успіху (Дж. Аткинсон); як прагнення зменшити існуючу невизначеність (В.У. Майєр); як прагнення отримати більше інформації про себе (Б. Вайнер) та інше.

Дж. Аткинсон пояснює успішність у поведінці та діяльності людини різними особистісними моделями мотивації досягнення. На відміну від інших авторів, він розглядає мотив успіху як автономну потребу, яка майже не пов'язана з рештою структури особистості та її ціннісними орієнтаціями. В експериментальному дослідженні А. Тіллегена було доведено, що спрага до успіху, честолюбство та схильність домагатися мети на 46 % обумовлені генами, а потреба у досягненні – соціогенними потребами. У дослідженнях К. Левіна та його школи було отримано такі дані: після успіху рівень домагань підвищується, а після невдачі – знижується; досягнення одного й того ж результату одні особи сприймають як успіх, інші – як неуспіх, тобто рівень домагань особистості визначає її ставлення до результату. Р. Роттер вважає, що одним із психологічних компонентів успіху є локус контроль – схильність особистості бачити джерела управління своїм життям переважно або у зовнішньому середовищі («екстернальність»), або у собі («інтернальність») [9].

У роботах К. Роджерса, Р. Чалдіні, Д. Карнегі, Н. Хілла, К. Хорні та інших було запропоновано різні психологічні техніки успішності. Надбанням

названих авторів можна вважати не так запропоновані ними техніки, яким намагалися беззастережно слідувати багато, скільки пропагування тези, що автором успіху-неуспіху є сама людина – суб'єкт діяльності, пізнання та спілкування. Спроби розробок різних технік досягнення успіху показали, що цей феномен піддається довільному управлінню, а успіх є авторським продуктом свого володаря.

У вивченні успішності склалися подібні історичні тенденції. Визначимо деякі з них.

1. Число складових успішності, що виділяються вченими, історично прогресивно зростає (здібності, інтелект, знання, вміння, навички, професійно важливі якості, компетентність, ресурси, потенціал, потенціали особистості тощо) [3; 10; 14; 19; 31].

2. Введення нових понять, що відображають успішність діяльності суб'єкта, не є радикальним та остаточним рішенням. Їх зміст у різних дисциплінах і навіть у межах однієї дисципліни значно різняться, їхня структура вкрай невизначена, склад їх компонентів тяжіє до нескінченності [28; 35].

3. Із середини ХХ ст. у структурі особистості стали виділяти складові, безпосередньо пов'язані з успішністю (самоактуалізація, самоефективність, локус контролю тощо). Наприкінці ХХ ст. у психології праці почала складатися зворотна тенденція — запровадження у складі професійної успішності вищих особистісних утворень: «позапрофесійних потенціалів», «духовності», «духовних здібностей» тощо. [8; 23; 46 та ін].

4. У середині ХХ століття у розумінні професійної успішності стали складатися підходи, альтернативні традиційним. Так наприклад, Є.А. Клімов, В.С. Мерлін та ін. постулювали можливість досягнення високих та вищих професійних результатів особами з різними природними задатками та здібностями, можливість компенсації обмежень одних здібностей іншими у вигляді формування адекватного індивідуального стилю діяльності. Багато

дослідників приписують значні ресурси підвищення ефективності діяльності когнітивним стилям, стилям керівництва та ін.

5. Практика вирішення завдань щодо оцінки професійної придатності та успішності представників соціотехнічних професій з опорою на стандартні методики нерідко дає порівняно невисокі коефіцієнти кореляції та зазвичай лише з частиною шкал (субтестів) [3; 14; 23 та ін] у соціономічних професіях вона часто менш ефективна [12; 14; 38; 45].

Звертаючись до соціальної практики, можна виділити низку умов, часто ігнорованих дослідниками. З одного боку, вищі професійні досягнення нерідко пов'язані з активністю та участю інших людей (одномумців, групи підтримки, опонентів), вдалим збігом обставин, з умінням професіонала використати ці обставини. З іншого боку, успіху часто передують і супроводжують затяжні серії невдач, тривалі періоди роботи в екстремальних умовах, в умовах невизначеності та ін. Подібні випробування відображають наявність латентних властивостей (якостей), станів людей та зовнішніх факторів, що у звичайних, «нормальних» і, тим більше, в лабораторних, штучних умовах не акцентовані.

Проблема залишається досить складною, навіть якщо вводити обмеження у розумінні успішності, розглядаючи виключно професійну успішність, приймаючи, що: 1) професійні досягнення не тотожні професійній кар'єрі; 2) соціальні досягнення не тотожні професійним досягненням; 3) у професійній успішності значуща роль соціальних факторів (соціальної ніші людини, її соціального мікро-, мезо- та макросередовища тощо) 4) успішність діяльності не зводиться до успішності вирішення окремих професійних завдань; 5) професійна успішність слабо корелює з іншими видами соціальної успішності [15; 16; 28; 35 та ін].

Незважаючи на вивченість численних факторів, які здатні вплинути на якість діяльності людини (мотиви, здібності, характерологічні особливості особистості, особливості системи саморегуляції та інші структури), досі в психології відсутнє однозначне розуміння передумов успішності професійної

діяльності суб'єкта. Різні автори (Симанюк Е.Е., Творогова Н.Д., Іванова Є.М., Кашапов М.М., Климов Є.А.) пов'язують її з різними факторами, що мають біологічний, соціальний, психологічний характер. Так Б.М. Теплов свідчить про залежність успішності професійної діяльності від індивідуальних здібностей людини. Є.А. Климов вважає індивідуальний стиль діяльності найважливішим чинником успішності діяльності. У контексті детермінант особистісної та професійної успішності розглядається мотивація досягнень, яка сприймається як рівень домагань та пов'язується з проявом інших особистісних якостей. Звертаючись до цієї проблематики, Ю.М. Орлов характеризує професійну успішність як фундаментальну соціальну потребу, яка не успадковується, а формується під впливом низки соціогенних чинників [7;8]. І.Б. Котова вважає, що диспозиції до досягнення успіху складаються під впливом групового впливу, які потім переступають межі групової приналежності. О.І. Єфремова, розділяючи цю точку зору, зазначає, що конкуренція та змагання, що складаються в рамках соціального оточення, підвищують індивідуальну готовність до успіху [5; 6].

Дослідження чинників, які впливають на успішність професійної діяльності з позицій особистісного підходу, отримало свій відбиток у працях Б.Ф. Ломова, Г.М. Зараківського, Є.А. Мілеряна, К.М. Гуревича, В.А. Бодрова, Л.Г. Дикої, М.А. Котика). Виявлено, що суб'єкт трудової діяльності характеризується певною специфічною сукупністю особистісних утворень, до якої входять мотиви, установки, ієрархічна система сформованих суб'єктивних відносин, спрямованість, способи поведінки та реагування, характерологічні особливості та інші структури, що визначають своєрідність індивідуально-психологічних проявів в професійної діяльності.

Теоретичний аналіз робіт з професійної успішності (Бодров В.А., Маркова А.К., Осницький А.К., Зеєр Е.Ф., та ін.) дозволяє виділити ряд критеріїв її оцінки: зовнішні (результативність роботи; ефективність взаємодії з людьми у процесі праці, ініціативність у діяльності) та внутрішні (задоволеність суб'єкта праці своєю професійною діяльністю).

Конкретний вид діяльності повинен мати свої критерії успішності. На думку Н.В. Самоукіної, успіх у професійній діяльності проявляється у досягненні значущої мети та подоланні чи перетворенні умов, що перешкоджають даній меті [1]. Рівень успішності залежить від індивідуально-психологічних особливостей особистості, розвитку її афективно-вольової сфери, пізнавальних здібностей, рівня розвитку самосвідомості, ставлення до «Я», міри довіри до світу і до себе, характеру системи оцінок та самооцінок, рівня домагань, мотивації досягнення, інтернальності чи екстернальності локусу контролю, системи ціннісних орієнтацій, комунікативних навичок, впевненості у собі, розвитку здібностей до самоствердження.

В.П. Каширін та В.А. Сластенін вказують на зумовленість професійної успішності рівнем домагань. При цьому важливо, щоб мотивація досягнення була системно пов'язана з вольовими якостями особистості і, зокрема, детермінована інтернальним локусом контролю та особистісної каузальності, що дозволяють особистості брати відповідальність за досягнення успіху в поведінці та діяльності на себе, а не покладатися на випадок, везіння тощо.

А.К. Маркова встановила, що для досягнення успіху у професійній діяльності важливо, які смисли вкладає суб'єкт, із яких ціннісних орієнтацій виходить, заради чого займається цією справою, які внутрішні ресурси вкладає у свою працю. Професійна успішність може трактуватися у кількох формах. По-перше, як визнання, популярність людини у тому чи іншому професійному співтоваристві. У цій формі фокусується визнання здібностей людини, ступінь її обдарованості та таланту [8]. Досягнення такого успіху потребує певних особистісних зусиль. Як зазначав Е. Фромм, кожен має вміння запропонувати особливий тип особистості, який незалежно від відмінностей повинен задовольняти одній умові – мати попит. Позначена форма орієнтації на успіх-популярність характерна й для конкурентної особистості.

По-друге, професійна успішність може розглядатися як форма визнання авторитетними «значущих інших». При цьому йдеться про вибірковість особистості, важливість успіху та визнання тільки для неї самої. Усвідомлення значущості успіху у разі виступає реальною силою, яка спонукає до діяльності.

Третім різновидом успіху є успіх-подолання і самоподолання, які є значною умовою розвитку особистості. Для її досягнення потрібне самоподолання, самоствалення, певна творчість особистості. У свою чергу, досвід, що отримується в ході набуття успіху, подолання складних проблем стає цінним особистісним багажем, завдяки якому особистість демонструє здатність усвідомлювати, оцінювати і освоювати власні сили.

Також різновидом успіху є успіх-покликання, який характерний для особистості, що «досягає». Самоздійснення та самореалізація особистості відбувається тоді, коли важливий як результат діяльності, а й її процес.

Регуляторна функція суб'єктивного критерію успіху особистості полягає у встановленні кордонів, допустимих з погляду суб'єкта діяльності, розбіжностей між реальними та запланованими результатами щодо будь-яких конкретних параметрів, що визнаються суттєвими. Якщо результати не виходять за ці межі, то діяльність вважається виконавцем успішною або підлягає корекції, спрямованій на усунення надмірного неузгодження, або переглядаються критерії, або діяльність припиняється, а мета вважається нереалізованою. Конкретний вид діяльності повинен мати свої критерії успішності. Не випадково в кожній багатопрофільній професії відбувається закономірний процес – визначення меж своєї професійної сфери, своєї максимальної та продуктивної компетенції, тобто вибору більш вузької, конкретної спеціалізації.

Дослідження вітчизняних та зарубіжних психологів дозволяють визначити, що професійна успішність чи неуспішність залежать від ряду факторів: адаптивності суб'єкта професійної діяльності (Мітіна Л.М., Толочок В.А., Ананьєв Б.Г., Андрєєва М.Г.), професійної придатності

(Клімов Є.А., Гуревич К.М., Бодров В.А., Ананьєв Б.Г.), професійного здоров'я особистості (Кантер, Дінер, Селігман, Варр), наявності професійної компетентності (Маркова А.К., Равен Дж., Асмолов А.Г., Атласова О.М., Бандура О.О., Мітіна Л.М., Єлканов С.Б.), виразності мотивації професійної діяльності (Маслоу А., Адамс А., Майлс Г., Скіннер Б., Врум), активності самої особистості (Маслоу А., Еріксон Е., Роттер Дж., Деркач А.А.).

Перелічені компоненти професійної успішності мають зовнішню чи внутрішню природу. Зовнішніми факторами є: організація професійного простору (Іванова Н.Л., Конєва Є.В., Кашапов М.М., Ісмагілова Ф.С., Клімов Є.А., Маркова А.К.); оплата праці (Кей, Мейер, Френч); характеристики самої роботи (Хекман, Олдхем, Кемпін, Фіцджералд, Бергер); соціальні чинники (Творогова Н.Д.).

До внутрішніх факторів можуть бути віднесені: володіння спеціальними знаннями, спеціальними вміннями, наявність спеціальних якостей особистості та властивостей характеру (Кузьміна Н.В., Деркач А.А.); виражена психологічна готовність до діяльності, самовдосконалення (Коломінський Я.Л., Кричевський Р.Л.); характер суб'єктивного контролю, індивідуальний стиль діяльності, самооцінка, Я - концепція (Роттер Дж., Столін В.С., Петровський А.В., Ананьєв Б.Г., Клімов Є.А., Маркова А.К., Деркач А.А., Сітніков А.П., Моросанова В.І., Леонт'єв А.М., Мерлін В.С., Рубінштейн С.Л., Виготський Л.С.); мотивованість діяльності (Маслоу А., Леонт'єв А.М., Братусь Б.С., Портер Л., Адамс Дж., Врум В., Скіннер Б., Деркач А.А.), а також наявність у структурі мотивації творчих потреб у самоєфективності, персоналізації, самоактуалізації (Бернс Р., Маслоу А., Петровський А.В., Орлов А.Б., Роджерс К.); особистісний потенціал та внутрішні резерви людини (Бодальов А.А., Сухов А.М., Єгорова Т.Є., Деркач А.А.); розвинена аутопсихологічна компетентність (Деркач А.А., Сітніков А.П., Бодальов А.А., Казанцев В.М., Сухов А.М., Єгорова Г.Є.).

Як фактори, що сприяють досягненню успішності, можуть виступати як індивідуально-психологічні (інтелектуальні та емоційні здібності,



мотиваційна сфера), так і психо-типологічні (статевий) диморфізм, вік, культурна приналежність) особливості суб'єкта [5; 7].

Таким чином, можна зробити висновок, що проблема професійної успішності, як і раніше, залишається досить затребуваною як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології.

## 1.2. Ефективність праці як умова професійної успішності

Продуктивна праця становить основу життя суспільства. Трудовий потенціал суспільства складається з багатьох компонентів, найважливішими з яких є працездатне населення, що характеризується певним рівнем здоров'я, освіти, професіоналізму, мотивованості, організованості, активності його людей, їх творчих здібностей, умінням працювати в колективі та інше [1]. Зазначені компоненти взаємопов'язані і є значущою характеристикою кожного працівника.

У науковій літературі приділяється велика увага проблемам збереження здоров'я спеціалістів, яке сприймається як найважливіший чинник трудового потенціалу країни [6; 7]. Однак не можна не визнати, що при характеристиці трудового потенціалу (суспільства, країни, підприємства) найважливішим фактором постає професіоналізм.

Під професіоналізмом розуміють особливу властивість людей систематично, ефективно, якісно та надійно виконувати складну (професійну) діяльність у найрізноманітніших умовах [2]. Похідними від поняття «професіоналізм» є такі поняття як професійна освіта, професіоналізація людини, професійна діяльність, професійне здоров'я людини, професійний розвиток особистості та ресурси цього розвитку, професійна адаптація, професійний світогляд тощо.

Професійна діяльність складна, вимагає від людини тривалого періоду засвоєння, теоретичного навчання, набуття досвіду, вироблення відповідного ставлення до справи, що виконується. Становлення індивідуального професіоналізму людини супроводжується значними матеріальними витратами суспільства. Тому в інтересах суспільства, конкретної організації, де працює фахівець, щоб він якомога довше та повніше втілював свій професійний потенціал у вирішенні професійних завдань. І це пов'язано із збереженням в людини-діяча професійного здоров'я та професійного довголіття [10].

Для успішного оволодіння професією, адаптації до умов професійного середовища, що постійно змінюються, людина повинна мати достатній внутрішній потенціал – індивідуальний ресурс професійного розвитку (ІРПР). Він характеризує внутрішню фізичну та духовну енергію людини, її спрямованість на професійну самореалізацію. ІРПР людини забезпечує стабільно високу ефективність діяльності і тому розглядається як внутрішня передумова формування професіоналізму [3].

З наведеного вище визначення професіоналізму випливає, що якщо людина має цю властивість, є професіоналом, то її діяльність має бути завжди ефективною, надійною та якісною. Тоді зниження основних об'єктивних показників (насамперед, ефективності, якості та надійності), що характеризують діяльність людини-професіонала, свідчить про професійну дезадаптацію. У свою чергу, професійна дезадаптація сприймається як фактор душевного неблагополуччя людини, що є індикатором відхилення її професійного здоров'я [5].

При вивченні індивідуального ресурсу професійного розвитку (ІРПР) ми розглядаємо його як побудовану з пізнавальною метою модель системи психічних властивостей людини (як біологічного індивіда, особистості, суб'єкта діяльності та індивідуальності), що забезпечують становлення професіоналізму людини, її професійну адаптацію та розвиток. ІРПР має певний склад елементів, що утворюють стохастичну структуру [3]. Як елементи системи розглядаються психологічні чинники як системотворчий фактор – ефективність діяльності та її складові.

Інтегральна ефективність діяльності складається з окремих складових, що визначаються відповідними критеріями ефективності (економічним, соціальним, психологічним, «соціально-екологічним» та ін) та їх ваговими коефіцієнтами [4]. Звідси випливає, що професійна адаптація також має розглядатися критеріально. Це означає, що людина може бути добре адаптована за одним критерієм (наприклад, до компонентів фізичного середовища), але недостатньо адаптована за іншим критерієм (наприклад, до

операційно-функціональних компонентів) і дезадаптована за третім критерієм (наприклад, до компонентів соціального середовища). Відповідно, і узагальнений вектор індивідуального професійного розвитку людини (що розглядається як активна форма її адаптації) визначатиметься внеском відповідних «векторів» її професійної адаптації.

Оскільки кожен із показників ефективності діяльності забезпечується своєю підсистемою індивідуальних якостей людини, то ІРПР людини також складатиметься з підсистем психологічних факторів, що забезпечують у своєму поєднанні розвиток професіоналізму людини та ефективну професійну діяльність. Визначення ефективності праці передбачає порівняння отриманого ефекту з тими витратами, які необхідно зробити задля отримання цього ефекту. Якщо показники, що застосовуються для оцінки ефекту, можуть бути кількісно виміряні, то можна говорити про «результативність» як синонім отриманого «ефекту». Результативність праці – це наявність результатів, підсумків праці, які можуть бути позитивними (запланованими) чи негативними (несподіваними). Витратна ж сторона обов'язково включає психофізіологічні та психологічні показники («ціну» діяльності).

Оцінюючи ефективності праці, пише А.К. Маркова, доцільно розрізняти об'єктивні та суб'єктивні показники. До *об'єктивних показників* відносять: продуктивність (кількість продукції, випущена в одиницю часу); трудомісткість (час, що витрачається на одиницю продукції); якість (відповідність продукції вимогам технології); надійність (імовірність виконання необхідних функцій протягом заданого часу та в заданих умовах) та інші. До *суб'єктивних* (психологічних, особистісних) показників ефективності відносять: зацікавленість людини у праці; задоволеність працею; соціальний статус (формальний та неформальний), досягнутий людиною у праці; рівень домагань; самооцінку; психологічну ціну праці (величину психічних та фізіологічних зусиль); ступінь напруженості психічних функцій і процесів, які забезпечують отримання необхідного

результату (Маркова, 1996). Таким чином, коли кажуть, що людина вирішує завдання тієї чи іншої діяльності професійно, то мають на увазі – зі знанням справи та отриманням при цьому гарні результати. Але при цьому важливо розуміти, чого це вартує людині на психологічному, фізіологічному рівні, яка ціна отриманих результатів.

Ефективність діяльності групи окреслюється відношення досягнутого результату (за тим чи іншим критерієм) до максимально досяжного чи заздалегідь запланованого результату. Ефективність діяльності може бути визначена, якщо чітко виділено кількісні чи якісні критерії як підстави для порівняння досягнутого та запланованого результату. Для оцінки групової діяльності також виділяють два універсальні критерії:

1) продуктивність (найчастіше економічна, що виражається в одиницях продукції, співвіднесених із витратами на її виробництво)

2) задоволеність (працею, групою та ін), сприймається як психологічний стан, викликаний співвідношенням певних домагань суб'єкта праці та можливістю їх здійснення.

У зарубіжній психології [Benz та ін., 1986] використовується поняття «самоефективність» (self-efficacy) як властивість особистості усвідомлено впливати на вибір кар'єри та на її розвиток. Виявлено, що чим сильніша впевненість людей у їх можливостях, тим більше варіантів кар'єри вони розглядають як можливі, тим вищий інтерес, який вони виявляють до цих варіантів, тим краще вони готують себе для виконання різних професійних справ і тим більше вони успішні у них. Феномен «самоефективності» один із центральних механізмів саморегуляції. Сприйнята самоефективність - це думка людини про свою здатність мобілізувати мотивацію, інтелектуальні ресурси, поведінкову активність з метою досягнення поставлених цілей. Дослідження підтверджують, що недостатньо мати певні психологічні характеристики, що зумовлюють успішність виконання тієї чи іншої діяльності; потрібно ще й тверда впевненість людини у здатності реалізувати їх у відповідній ситуації. Можливо, рівень самоефективності може впливати

як на поведінку людини при її орієнтації у світі професій, так і на професійні досягнення у межах конкретно обраної професії.

Професійна успішність пов'язана з адаптованістю фахівця, збереженням його динамічної рівноваги (стійкості) у системі «людина – професійне середовище». У численних прикладних психологічних дослідженнях переконливо показано, що дезадаптація фахівця в системі «людина-профсередовище» залежить не так від особливостей його професійної діяльності, як від дезадаптуючих впливів у більш загальній системі «людина-середовище», серед яких найважливішу роль грають соціально-економічні чинники. При цьому високий рівень професійної успішності спеціаліста є однією з найважливіших умов подолання людиною негативного впливу на неї факторів соціально-економічного середовища. З іншого боку, простежується наступна залежність: чим вищий рівень мотивації досягнень у спеціаліста, чим слабший дезадаптуючий вплив негативних соціальних впливів на емоційні стани людини.

Значний вплив на ефективність діяльності членів колективу (професійної «команди») надає особистість керівника та стиль керівництва. Деструктивний стиль керівництва є домінуючим негативним фактором, що різко знижує ефективність діяльності колективу та веде до його руйнування.

Ефективність праці тісно пов'язана із працездатністю людини. Під працездатністю розуміється потенційна можливість людини виконувати трудову діяльність протягом заданого часу із заданою ефективністю та якістю. Працездатність залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних ресурсів індивіда. По відношенню до вирішуваної суб'єктом праці задачі можна виділити максимальну, оптимальну та знижену працездатність. Рівні працездатності проявляються: у показниках результативності праці (продуктивність, якість та ін.); у змінах об'єктивних функціональних показників реакції організму; у суб'єктивних станах людини (відчуття втоми, млявості, хворобливості та ін.).

Помічено, що між продуктивністю праці та функціональним станом організму немає жорсткої прямої залежності. Підвищуючи продуктивність своєї праці, людина майже ніколи не працює на рівні своїх максимальних можливостей. За даними досліджень (Маркова, 1996, с. 118), будь-яка робота виявляється найефективнішою при оптимальному темпі роботи, цей оптимум завжди лежить трохи нижче максимальних можливостей організму.

Для тривалої праці типові такі фази, чи періоди працездатності:

- ✓ Фаза входу до роботи. Характеризується підвищенням обмінних процесів організму. Тривалість цього періоду залежить від підготовленості, досвіду роботи та стану людини. Скорочення часу впрацювання сприяє попереднє проведення інструктажу.
- ✓ Фаза компенсації. Характеризується стійкою діяльністю. Робочі реакції точні, відповідають необхідному ритму. Спостерігається стабільна мобілізація уваги, пам'яті, процесів переробки інформації. Продуктивність праці та її якість цьому етапі мають максимальні показники.
- ✓ Фаза субкомпенсації настає після закінчення часу та несприятливих умов. Характеризується деяким зниженням працездатності внаслідок розвитку втоми, і навіть зниженням концентрації уваги. Продуктивність праці може залишатися високою, але якість праці – знижується. Відбувається активація, «форсування» функціональних систем організму, залучення більшої його резервів. Фізіологічна стійкість тимчасово зростає, але надалі настає виснаження життєвих сил організму.
- ✓ Фаза декомпенсації. Характеризується порушенням енергетичного забезпечення діяльності. Змінюються мотиваційні показники. Значно знижується ефективність праці, її якість та надійність. Погіршуються соціальні контакти у колективі. Зростає кількість помилок. Трудова

діяльність набуває виснажливого характеру. Провідна мотивація спрямовано припинення діяльності.

- ✓ Фаза зриву діяльності. Настає при дуже інтенсивній чи тривалій роботі.
- ✓ У процесі роботи може виникнути фаза кінцевого пориву. Її суть в екстремній мобілізації функціональних резервів організму задля забезпечення різкого підвищення працездатності під впливом відповідної мотивації, що пов'язано із близьким завершенням роботи.

Як зазначає Є.П. Ільїн стосовно аналізу психофізіологічного стану спортсменів, поняття «працездатність» слід відрізнити від поняття «ефективність діяльності». Вони взаємопов'язані, проте це не означає їх тотожності [Ільїн, 1980]. Висновки, зроблені Є.П. Іл'їним, можуть бути поширені і на більшість видів трудової діяльності. Не тільки у спорті ефективність діяльності часто визначається тим, наскільки ефективно використовується наявний у людини потенціал, – її працездатність у цих умовах. А в окремих випадках зовнішні умови можуть бути настільки далекі від оптимальних, що не дадуть змоги показати той результат, до якого фахівець готовий, навіть за максимальної віддачі духовних та фізичних сил.

Соціально-психологічні складові професіоналізму базуються на теоретичних положеннях соціальної психології, даних соціально-психологічних досліджень професійної діяльності, порівняння особистості та діяльності успішних та неуспішних професіоналів. Основні соціально-психологічні компоненти професіоналізму: професійний компонент світосприйняття, професійно-групова інтегрованість, професійна вмотивованість, професійна культура особистісних якостей (морально-психологічних, вольових, пізнавальних), професійна підготовленість, професійна стійкість, професійна самосвідомість [47].

Є.А. Клімов зазначає: «Не слід зводити ідею професіоналізму лише до уявлення про високий рівень справності професіонала. Професіонала треба розглядати як складну систему, що має не лише зовнішні функції, а й



необхідні і, як правило, складні та різноманітні внутрішні, зокрема психічні функції. До цих внутрішніх функцій відносяться і побудова образу майбутнього результату діяльності, і уявлення про способи досягнення цього результату, і емоційне налаштування до роботи, і загальну свідомість захищеності в суспільстві, впевненості в завтрашньому дні, і багато іншого, включаючи образ навколишнього світу взагалі.» [13; 98].

Професіоналізм треба розуміти не просто як рівень знань, умінь та результатів людини у професійній діяльності, а як певну системну організацію свідомості та психіки, що включає:

1. Властивості людини як цілісності (особистості, суб'єкта діяльності): образ світу; спрямованість, соціально орієнтовані мотиви, діяльнісно спрямовані мотиви; ставлення до зовнішнього світу, до людей, до діяльності; ставлення до себе, особливості саморегуляції; креативність, її особливості, прояви; інтелектуальні риси індивідуальності; операторні риси індивідуальності (вмілість, готовність до дій, виконавські здібності); емоційність, її особливості та прояви; особливості усвідомлення близької та більш віддаленої кривності професії з іншими; уявлення про складні здібності, поєднання особистих якостей, очікуваних у даній професії; усвідомлення того, які якості дана професія розвиває у людини або яким дає можливість проявитися і які пригнічує; уявлення про своє місце у професійній спільності.

2. Практис професіонала: специфічні риси, відображені у загальних, нечітких словесних характеристиках, породжених у цій професійній спільності, моторика (рухи, координація рухів, статика), вміння, навички, дії, орієнтовані на предметну сферу праці, вміння, навички, дії організаційно-виробничі, комунікативні, соціально-впливові, вміння інформаційно-перетворювальні, вміння, навички, саморегуляційні дії.

3. Гнозис професіонала: специфічні риси, відображені у загальних словесних характеристиках, породжені у цій професійній спільності, прийом інформації: увага, професійна специфіка уваги, відчуття та сприйняття, їх

професійна специфіка, переробка інформації та прийняття рішень, гностичні вміння, навички, дії: різновиди та їхня професійна специфіка.

4. Інформованість, знання, досвід, культура професіонала: науки, галузі теоретичних знань, у яких професіонали вважають важливим мати орієнтування, професійні знання про предметну сферу, про цілі своєї діяльності, досягнення успіху, про умови свого професійного розвитку.

5. Психодинаміка працівника, психологічні проблеми, навантаження у цій професійній області.

6. Осмислення питань своєї віково-статевої належності у зв'язку з вимогами професії, осмислення ролі фізичних якостей, здоров'я.

Без зазначених обставин ефективна професійна діяльність професіонала неможлива [15].

На думку А.І. Турчинова, визначальними чинниками професійної ефективності є такі характеристики:

- професійні – знання, вміння, навички, професійний досвід;
- ділові - організованість, відповідальність, ініціативність, заповзятливість;
- морально-психологічні – здатність до самооцінки, чесність, психологічна стійкість;
- інтегральні – працездатність, комунікативність, загальна культура [44; 112].

У сучасних виробничих відносинах дедалі більшого значення набуває оптимальний психологічний клімат, який надає значний вплив виконання професійних завдань, підвищення ефективності професійної діяльності.

### 1.3. Особливості формування мотивації до досягнення успіху

Мотивація досягнення - один із видів мотивації, визначаючих творче, ініціативне ставлення людини до справи і які впливають як на характер, так і якість виконання праці.

У руслі мотивації досягнення виконано досить багато досліджень, як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології (D. McClelland, D. Atkinson, R. Weiner, D. Rotter, K. Levin; Н.В. Афанасьєва, І.А. Батурін, В. А. Бєлих, М. Ш. Магомед - Емінов, В. І. Степанський, С. А. Шапкін).

Мотив досягнення як стійка характеристика особистості вперше було виділено у класифікації Г. Мюррея. Цю диспозицію Г. Мюррей розумів як стійку потребу досягнення результату у роботі, як прагнення зробити щось швидко і добре, досягти певного рівня у будь-якій справі. Ця потреба носить генералізований характер і проявляється у будь-якій ситуації незалежно від конкретного її змісту. [19] Відповідно до Р. Мюррея, потреба у досягненні характеризується такими поняттями: виконувати щось важке; керувати, маніпулювати, організовувати - щодо фізичних об'єктів, людей чи ідей; робити це по можливості швидко та самостійно; долати перешкоди та добиватися високих показників; удосконалюватися; змагатися та випереджати інших; реалізовувати таланти і тим самим підвищувати самоповагу. [20]

Перша формалізована модель мотивації досягнення була розвинена Дж. Аткинсоном. Вона стала базисною для усіх подальших моделей у цій галузі, розробок мотивації як взаємодії "особистість - ситуація". Модель ризикового вибору Дж. Аткинсона була сформульована на основі теорії поля К. Левіна. Левін пояснює детермінацію поведінки на основі взаємодії особистості і оточення в ситуації, що актуально складається. В рамках теорії поля Левіна була створена перша модель "очікування - цінність", що вплинула на розробку як моделі Аткинсона, так і інших моделей. [21]

Розглянемо основні положення моделі ризикового вибору Дж. Аткинсона. У дослідженні Дж. Аткинсона мотивація досягнення успіху є

інтеграційним утворенням, у якому виділено дві мотиваційні тенденції: прагнення успіху і прагнення уникнення невдач. Мотиваційні тенденції складні за складом. До них входять: постійні особистісні диспозиції – мотиви; ситуативні безпосередні детермінанти поведінки – очікування чи ймовірність і суб'єктивна спонукальна цінність майбутнього успіху чи невдачі.

Відповідно, у моделі виділяються три головні детермінанти мотивації досягнення: мотив, очікування, цінність. Очікування сприймається як передбачення те, що виконання деякої дії призведе до певних наслідків. Назви мотивів (наприклад, досягнення та ін.) насправді є назвами класів спонукань, які виробляють, по суті, той самий тип переживання почуття задоволеності: гордості при досягненні успіху тощо. [22]

Поведінка, орієнтована на досягнення мети, визначається результируючою тенденцією досягнення, що виникає за спільного впливу двох тенденцій: тенденції прагнення успіху і тенденції уникнення невдачі.

Тенденція прагнути успіху розуміється як сила, що викликає в індивіда дії, які, як він очікує, призведуть до успіху. Ця тенденція проявляється у напрямі, інтенсивності та наполегливості діяльності. Вона створюється наступними чинниками: особистісним - мотивом, або потребою досягнення, і двома ситуаційними - очікуванням, або суб'єктивною ймовірністю успіху, і спонукаючою цінністю успіху.

Тенденція уникати невдачі розуміється як сила, що пригнічує в індивіда виконання дій, які, як він очікує, призведуть до невдачі. Тенденція уникати невдачі у тому, що людина прагне вийти із ситуації, що містить загрозу невдачі. Ця тенденція створюється особистісним фактором - мотивом уникнення та ситуаційним - очікуванням, чи суб'єктивною ймовірністю невдачі. [23]

У цій моделі мотивація прагнення до успіху визначається трьома змінними:

- мотивом прагнення до успіху, який розуміється як здатність переживати гордість та задоволення при досягненні успіху;
- суб'єктивною ймовірністю успіху (очікування, що виконання дії призведе до успіху, досягнення заданої мети. Це поняття показує ступінь впевненості в тому, що деяка дія призведе до певних наслідків);
- спонукальною цінністю успіху, тобто відносною цінністю успіху у цій специфічній діяльності.

Модель Дж. Аткинсона була більше спрямована на опис та передбачення результатів мотиваційного процесу, ніж на його трактування. Модель мотивації досягнення Дж. Аткинсона надалі піддавалася кільком модифікаціям. Фітер спробував врахувати параметр сприйняття своєї відповідальності за результат. Райнер розробив модель, в якій враховуються особливості орієнтації на майбутнє, атрибутивну модель мотивації було запропоновано Вайнером та інше.

Однією з сучасних когнітивних моделей, що претендують на узагальнення різноманітних явищ у галузі мотивації досягнення, є модель Х. Хекхаузена, яка ближче до формальних теорій ухвалення рішення і на чільному місці ставить когнітивні процеси ухвалення рішення.

Модель Хекхаузена є моделлю "очікування × цінність". У зв'язку з цими основними змінними розглядаються поняття "очікування" (суб'єктивна ймовірність) та "спонукальна цінність". Що ж до понять мотив і мотивація, автор загалом ґрунтується на поглядах Дж. Аткинсона про мотив, як цілісну, узагальнену диспозицію та мотивацію, як стан, який виникає при взаємодії мотиву та релевантних йому аспектів ситуації.

Х. Хекхаузен із співробітниками розглядають мотиваційний процес як взаємодію особистісних диспозицій (мотивів) та особливостей ситуації. При цьому мотив досягнення постає як риса чи властивість особистості, що забезпечує стійкість діяльності досягнення по відношенню до зовнішніх

(ситуаційних) впливів. Мотив досягнення – не статична властивість. Це динамічна система, що може змінюватися у ході природного розвитку, а й цілеспрямовано.

Як згадувалося, існують також атрибутивні моделі мотивації досягнення. Один із найвідоміших підходів запропонований Вайнером, який розвиває когнітивну концепцію мотиву. Мотив досягнення - це схильність сприймати успіх як зумовлений внутрішніми чинниками, особливо зусиллями.

Отже, нами було виділено лінію дослідження мотивації, що базується на теорії К. Левіна. Дослідження Левіна дали суттєвий імпульс у розробці проблем мотивації, але водночас наклали й низку обмежень. Виникають явні труднощі адекватному уявленні та описі впливу складних пізнавальних структур на динаміку поведінки.

Мета моделей типу "очікування x цінність" полягає у передбаченні результату процесу вибору мети та дії, а не у поясненні самого цього процесу. Психологічно ж головним є саме пояснення процесу породження мети. Водночас у цих моделях виділяються важливі умови формування мети та дії. Насамперед, це цінність та очікування. Цінність та очікування описуються як когнітивні детермінанти. Справа видається так, що людина зважує за допомогою пізнавальних процесів цінність і очікування альтернатив цілей або дій і вибирає ту з них, яка має найбільшу очікувану цінність.

Розпочате в останні десятиліття розвиток моделей мотивації типу "очікування x цінність" було спрямоване на виділення додаткових умов, від яких залежить вибір мети та дії. Ці умови характеризуються тим, що вони є "інтегративними якостями", що формуються при взаємодії особистості з оточенням. До них належать сприйняття своєї відповідальності, причинне пояснення результатів дій, тимчасова перспектива, особистісний стандарт. Проте самі автори цих моделей не розглядають природу даних якостей, а беруть їх як готові.

Узагальнююча когнітивна модель Х. Хекхаузена в цілому є модель зважування різних альтернатив за параметром очікуваної цінності результатів та його наслідків. Навряд чи така модель може бути придатною для пояснення ініціативної діяльності особистості.

У всіх розглянутих моделях не піддається сумніву основне положення про когнітивне зважування особистістю альтернатив мети та дії. При цьому особистість розглядається вирваною з контексту її життєдіяльності та поставленою у штучну ситуацію вибору альтернатив.

У вітчизняній психології розробляється принципово інший підхід, згідно з яким, особистість здійснює діяльність у системі певних соціальних відносин та у взаємодії з іншими людьми. [24] У вітчизняній психології проблема мотивації досягнення стала активно розроблятися із середини 70-х років. І перші дослідження (Р.С. Вайсмана, 1973; Р.С. Немова, 1973; А.Б. Орлова, 1974; В.І. Степанського, 1981 та ін.) стосувалися лише окремих аспектів мотивації досягнення. Мотивація досягнення, і навіть тісно пов'язані з нею тема рівня домагань досліджувалася такими фахівцями, як М.Ш. Магомед-Емінов, Т.В. Корнілова, І.М. Палей та багатьма іншими. [25]

М.Ш. Магомед-Емінов, перший серед вітчизняних психологів, зробив спробу вивчити структуру та механізми функціонування мотивації досягнення. Традиційно, як уже зазначалося раніше, у зарубіжній психології проблеми мотивації досягнення досліджувалися в рамках моделі "очікування їх цінність", спрямованої на передбачення вибору мети. Вчений запропонував динамічну модель мотивації, що складається з чотирьох структурних компонентів (ініціації чи спонукання діяльності, цілеутворення, реалізації наміру, постреалізації - процесів, спрямованих на припинення дії або зміну однієї дії іншим), кожен з яких виконує конкретні мотиваційні функції в ході провадження діяльності.

Розгляд М.Ш. Магомед-Еміновим мотивації як "складної багаторівневої функціональної системи, в якій інтегровані воєдино афективні та когнітивні процеси", дозволяє подолати одностороннє трактування мотиву

досягнення, характерну для зарубіжних дослідників, як динамічної освіти, або як когнітивного, а також дозволяє протиставити трактуванню мотивації, як гіпотетичного проміжного процесу, розглядати мотивацію як психічний процес, регулюючий діяльність конкретного суб'єкта у актуальній ситуації. [26]

Вважається, що результат діяльності сам по собі не реалізує мотив досягнення, який є узагальненим за предметним змістом особистісним мотивом, і характеризується тим, які особливості особистості виявляються при виконанні діяльності досягнення. Таким чином, очікування та цінність результату як ситуаційні детермінанти не є визначальними у мотивації досягнення успіху. У однієї й тієї ж людини мотив досягнення успіху може виявлятися над всіх видів діяльності і над однаковою мірою, тобто кожному індивіда існує характерне коло діяльностей, у яких реалізується мотив досягнення успіху.

Одним з основних механізмів актуалізації мотивації досягнення, за М.Ш. Магомед-Емінову, виступає мотиваційно-емоційна оцінка ситуації, що складається з оцінки мотиваційної значущості ситуації та оцінки загальної компетентності у ситуації досягнення. [27]

Для ситуації досягнення, за М.Ш. Магомед-Емінову, характерні такі особливості: наявність завдання, що потребує індивідуального виконання діяльності; можливість успішного чи неуспішного виконання діяльності; наявність стандартів майстерності виконання (зовнішніх та внутрішніх критеріїв оцінки результату); переживання суб'єктом почуття власної відповідальності за результат дії; оцінка результатів з урахуванням порівняльної шкали, заданої стандартом майстерності (самооцінка, оцінка інших).

Мотивація досягнення вивчається у соціально-психологічному аспекті. Так, М.Л. Кубишкіна спробувала розглянути мотив досягнення у широкому соціальному контексті як прагнення соціального успіху. М.Л. Кубишкіної виділено та проаналізовано основні аспекти мотиву соціального успіху:



прагнення до досягнення високих результатів у значній діяльності та пов'язаних з ними авторитету та поваги; прагнення до завоювання високого суспільного становища, престижу та впливу серед оточуючих; прагнення до суперництва, протиборства, конкуренції.

Таким чином, в даний час у вітчизняній психології дослідження мотивації досягнення завоювали досить міцне місце і залучають до себе дедалі більше вчених; йде процес накопичення емпіричного матеріалу, а також осмислення та критичний аналіз досвіду зарубіжних колег.

Мотивація досягнення вивчається вітчизняними психологами з різних сторін: досліджуються сутність, структура та механізми функціонування мотивації досягнення; вивчається мотивація досягнення у навчальній діяльності; досліджується вплив мотивації досягнення на процес психічної та психофізичної адаптації; розробляються методики для діагностики мотивації досягнення та засоби для її вимірювання.

Мотивація досягнення вивчається також у соціально-психологічному аспекті, як мотив соціального успіху, що сприяє досягненню значних результатів у діяльності та завоюванню високого суспільного становища. Велику увагу вчені приділяють дослідженню ролі мотивації досягнення у професійній діяльності, впливу мотивації досягнення на ефективність діяльності груп, формування психологічного клімату в колективі, вивчається зв'язок мотивації досягнення з особистісними особливостями (самооцінкою, рівнем домагань, тривожністю та ін.). [28]

Отже, мотивація досягнення розуміється як психічна регуляція діяльності у ситуаціях досягнення, у яких є можливість реалізувати мотив досягнення. Мотив досягнення, у свою чергу, ми розуміємо як узагальнену, відносно стійку диспозицію особистості, прагнення людини виконати справу на високому рівні якості скрізь, де є можливість виявити свою майстерність та здібності.

Провідні мотиви поведінки з часом стають настільки характерними для людини, що перетворюються на риси її особистості. До них відносять і мотив

досягнення успіхів, і мотив уникнення невдачі. Домінуючі мотиви стають однією з основних характеристик особистості, що відбиваються на особливостях інших особистісних рис. Кожна окрема людина має домінуючу тенденцію керуватися або мотивом досягнення, або уникнення невдачі. Переважна більшість мотиву досягнення успіху або уникнення невдачі визначає деякі особистісні особливості людини. У принципі мотив досягнення пов'язані з продуктивним виконанням діяльності, а мотив уникнення невдачі - із тривожністю і захисним поведінкою. Переважна більшість тієї чи іншої мотиваційної тенденції завжди супроводжується вибором проблеми мети.

Суб'єкти, мотивовані на успіх, віддають перевагу завданням середньої або трохи вище середньої труднощі. Дуже легкі завдання не приносять їм почуття задоволення та справжнього успіху, а при виборі надто важких велика ймовірність неуспіху; тому вони не вибирають ні ті, ні інші. При виборі завдань середньої проблеми успіх і невдача стають рівно ймовірними і результат стає максимально залежним від зусиль людини. При переважанні в людини мотивації уникнення невдачі, він віддає перевагу завданням, найлегшим або найважчим, які практично нездійсненні. [29]

Люди, мотивовані на успіх, виявляють велику наполегливість у досягненні поставленої мети. Після виконання серії завдань та отримання інформації про успіхи та невдачі у їх вирішенні ті, хто мотивований на досягнення, переоцінюють свої невдачі, а мотивовані на невдачу, навпаки, переоцінюють свої успіхи.

Мотивовані на невдачу у разі простих і гарно відпрацьованих навичок діють швидше, і їх результати знижуються повільніше, ніж у мотивованих на успіх. При завданнях проблемного характеру, потребують продуктивного мислення, ці люди погіршують роботу за умов дефіциту часу, а в мотивованих успіх вона поліпшується. [30]

Люди, орієнтовані на невдачі, нерідко ігнорують об'єктивну інформацію про свої здібності, мають завищену чи занижену самооцінку, нереалістичний рівень домагань.

Згідно Х. Хекхаузену, люди, мотивовані на досягнення успіху, у ситуації вибору між негайною, але малою винагородою, або великою, але відстроченою за часом, вибирають останнє, а люди з низькою схильністю до досягнення, відрізняються більшою прихильністю до теперішнього і меншою здатністю відстрочити задоволення. Також зазначено, що мотивовані на успіх схильні фокусуватися на "великій меті", вони також віддають перевагу завданням, що охоплюють більший період часу, що вимагають планування, процесу прийняття рішення. Вони не потребують швидкого досягнення успіху, більше того, вони можуть досить довго чекати. Є певні відмінності у поясненнях своїх успіхів та невдач людьми з вираженими мотивами досягнення успіху та уникнення невдачі. У той час, як ті, що прагнуть успіху частіше приписують свій успіх наявним у них здібностям, уникають невдач звертаються до аналізу здібностей якраз у протилежному випадку. Невдачі, що побоюються, свій успіх швидше схильні пояснювати випадковим збігом обставин, у той час як ті, хто прагне успіху, подібним чином пояснюють свою невдачу.

Рівень самооцінки значною мірою пов'язаний із задоволеністю чи незадоволеністю людиною собою, своєю діяльністю, що виникають у результаті досягнення успіху чи появи невдачі. Поєднання життєвих успіхів та невдач, переважання одного над іншим поступово формують самооцінку особистості. У свою чергу особливості самооцінки особистості виражаються в цілях і загальній спрямованості діяльності людини, оскільки в практичній діяльності він, як правило, прагне досягнення таких результатів, які узгоджуються з його самооцінкою, сприяють її зміцненню. [31]

Люди, які мають таку якість особистості, як відповідальність, частіше вважають за краще мати справу з вирішенням завдань середнього, а не низького або високого ступеня складності, здатні взяти на себе

відповідальність за те, що відбувається з ними і залежними від них людьми, що відповідає вибору людей, мотивованих досягнення успіху. Як правило, такі люди мають і більш відповідний дійсний успіх рівнем домагань - тим практичним результатом, якого суб'єкт розраховує досягти в роботі.

## Висновки до розділу 1

Категорія успішності є предметом багатьох психологічних досліджень. Успішність можна розглядати у контексті активної життєвої позиції, суб'єктності особистості. Поняття успішності включає елементи послідовної і цілеспрямованої адаптації і саморегуляції. Вченими виділяються чинники успішності, особливості особистості, які значною мірою сприяють забезпеченню успішності у професійній діяльності.

Успішність професійної діяльності пов'язана з умінням та бажанням ставити перед собою цілі та реалізовувати їх, з активною життєвою позицією та соціальною компетентністю, адаптивністю у суспільстві. Успішність професійної діяльності визначається насамперед досягненням особистісно-професійної, суб'єктивно значущої та професійно затребуваної мети або подолання факторів, що перешкоджають її досягненню

В особистісних теоріях успіху як один з найважливіших факторів успішності виступає ступінь виразності у людини мотивації досягнення, тоді як основний фактор позитивних результатів життя та діяльності особистості – загальний рівень мотивації, наявність чітко визначених цілей тощо. У цьому контексті розглядаються такі важливі особливості особистості, як рівень суб'єктивного контролю, рівень домагань, ступінь впевненості у собі, розвиток комунікативних навичок, і навіть система ціннісних орієнтацій.

## РОЗДІЛ 2 УСПІШНА САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ

### 2.1. Психічне здоров'я в структурі професійної успішності

Здоров'я людини не вичерпується лише фізичним здоров'ям. Причиною погіршення здоров'я можуть бути негативні чинники соціального середовища, особистісно значущі ситуації, стрес, на який реагує психіка людини. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) запропонувала здоров'я людини розглядати за трьома компонентами: фізичним (соматичним), психічним та соціальним. Звернімо увагу на два останні.

1. Психічне (ментальне) здоров'я, згідно з визначенням ВООЗ, розглядається як стан добробуту, при якому людина може реалізувати свій потенціал, справлятися з життєвими стресами, продуктивно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти. Зміст цього поняття не вичерпується медичними та психологічними критеріями, у ньому завжди відображені суспільні та групові норми, що регламентують духовне життя людини.

У медицині та у психології різні підходи до проблеми психічного здоров'я. Традиційна медична (психіатрична) модель розглядає психічне здоров'я як міру ймовірності розвитку психічної хвороби (негативне визначення здоров'я як відсутності хвороби). Тут здоров'я розглядається з позицій психічних порушень та аномалій особистості як відхилень від норми (Б.Д. Карвасарський та ін.). Вважається, що психічне здоров'я не може бути зведене до комфортності самопочуття, що розглядається клініцистами як суб'єктивна самооцінка.

У запропонованій психологами у 60-ті роки ХХ століття концепції «позитивного психічного здоров'я» до центру поставлено аналіз здорового функціонування особистості як позитивного процесу, що має самостійну цінність і змістовно описується через поняття самореалізації, самоактуалізації (К. Гольдштейн, А. Маслоу, Ш. Бюллер), повноцінного

людського функціонування (К. Роджерс), автентичності (Дж. Бюдженраль), прагнення сенсу (В. Франкл).

Як основні критерії психічного здоров'я психологи зазвичай називають:

- відповідність суб'єктивно відображуваних образів об'єктам дійсності та характеру реакція – зовнішнім подразникам, а також значенню життєвих подій;
- адекватний віку рівень зрілості емоційно-вольової та пізнавальної сфер особистості;
- адаптивність у мікросоціальних відносинах (з найближчим оточенням людини – у сім'ї, з близькими, друзями, колегами);
- здатність самоврядування поведінкою, розумного планування життєвих цілей та підтримки активності у їх досягненні та інші.

Зазначимо, що перелічені показники більшою мірою свідчать про рівень досконалості та зрілості особистості, ніж про психічне здоров'я. Крім того, переліки рис, характерних для моделі позитивного здоров'я, не дозволяють відповісти на практичне питання про механізми підтримки та відновлення психічного здоров'я за його порушень.

З погляду можливості діагностування психічного здоров'я психологічними методами нам імпонує позиція І.Л. Левіною, яка під психічним здоров'ям розуміє «максимальний ступінь прояву індивідуальності особистості за адекватного рівня її адаптації до зовнішнього середовища та відсутності психічних розладів» [7, с.181]. При цьому індивідуальність розглядається дослідником як «комплексне поняття, що включає адекватні віку: емоційність – здатність адекватно висловлювати почуття та емоції у різних життєвих ситуаціях; інтелектуальність – процес добування, засвоєння інформації, вміння переробляти та застосовувати її відповідно до отриманих знань; особистісні характеристики – процес усвідомлення себе як особистості, якій притаманне самовідчуття, самооцінка, самопізнання та самореалізація» .

Рівень психічного здоров'я людини у кожний момент її життя визначається численними соціальними, психологічними та біологічними факторами. Погіршення психічного здоров'я пов'язане зі швидкими соціальними змінами, стресовими умовами на роботі, соціальним відчуженням, ризиками психічного та фізичного насильства тощо.

Соціальний компонент здоров'я розглядається як стан благополуччя, задоволеності соціальними відносинами, адекватне сприйняття соціальної дійсності, прийняття та виконання соціальних норм суспільства [10]. Соціальне здоров'я визначається моральними вимогами та моральними принципами, які є основою соціального життя людини [3]. Це означає, що людина, здорова фізично і психічно, але нехтує принципами моральності та моралі, є морально неповноцінною, нездоровою [6].

Співвіднесемо критерії психічного та соціального здоров'я (найчастіше наведені в літературі з психології здоров'я) з основними групами психічних явищ – процесами, станами та властивостями.

Психічні процеси: максимальне наближення суб'єктивних образів до об'єктів дійсності, що відображаються (адекватність психічного відображення); адекватне сприйняття себе; здатність концентрації уваги предметі; утримання інформації у пам'яті; здатність до логічного оброблення інформації; критичність мислення; здатність до творчості; вміння користуватися інтелектом; дисципліна розуму.

Психічні стани: емоційна стійкість (самоволодіння); зрілість почуттів відповідно до віку; подолання негативних емоцій; вільний, природний прояв почуттів та емоцій; здатність радіти; безпеку звичного (оптимального) самопочуття.

Властивості особистості: оптимізм; зосередженість (відсутність метушливості); врівноваженість; моральність; адекватний рівень домагань; почуття обов'язку; впевненість в собі; вміння звільнитися від прихованих образів; відсутність схильності до лінощів; незалежність; природність;



почуття гумору; доброзичливість; самоповага; адекватна самооцінка; самоконтроль; воля; енергійність, активність; цілеспрямованість.

Можна помітити смислову близькість психологічних критеріїв психічного та соціального здоров'я: по суті, і в тому, і в інших випадках наводяться психологічні характеристики повноцінної здорової особистості.

У психологічній літературі були спроби запровадження поняття психологічного здоров'я (І.В. Дубровіна, 1998р.). Психологічне здоров'я розглядається як динамічна сукупність психічних властивостей, що забезпечують внутрішню гармонію особистості, гармонію людини та суспільства, можливість повноцінного функціонування людини у процесі життєдіяльності. Наводяться критерії психологічного здоров'я:

- здатність до саморегуляції (внутрішньої та зовнішньої);
- наявність позитивного образу «Я» та «Іншого»;
- володіння рефлексією;
- потреба у саморозвитку [9].

Використання поняття «здоров'я особистості» природно призводить до проблематики екології особистості, а також гігієни особистості. Екологія особистості повинна бути орієнтована на вивчення закономірностей та можливості збереження здоров'я особистості в умовах соціального та інформаційного середовища, створення умов для повного розкриття потенційних сил та можливостей особистості, відновлення порушеної рівноваги в людській душі. При цьому під інформаційним середовищем суспільства розуміється світ інформації навколо людини (включаючи ЗМІ та Інтернет) та світ її інформаційної діяльності. До інформаційного середовища входить також сукупність соціально-економічних та культурних умов реалізації процесів інформатизації.

У процесі трудової діяльності людина виявляє ще одну свою соціально-психологічну сутність: вона постає як суб'єкт праці (в загальному випадку) або суб'єкт професійної діяльності (в окремому випадку). І тут постають

психологічні аспекти екології праці та гігієни праці, пов'язані з вивченням впливів виробничого (трудового) середовища та факторів (операційних, когнітивних, соціально-психологічних) виробничого процесу на особистість, включаючи проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності.

*Професійне здоров'я* психологи визначають як «інтегральну характеристику функціонального стану організму людини за фізичними та психічними показниками з метою оцінки його здатності до певної професійної діяльності із заданими ефективністю та тривалістю протягом заданого періоду життя, а також стійкість до несприятливих факторів, що супроводжують цю діяльність» [10, с.508]. Під професійною діяльністю розуміється об'єктивно складна діяльність, яка постає перед людиною як конституюваний спосіб виконання чогось, що має нормативно встановлений характер. Професійна діяльність важка для засвоєння та потребує тривалого періоду теоретичного та практичного навчання [5]. Відповідно велика «ціна» підготовки професіонала. Це має спонукати державу та суспільство на забезпечення можливості багаторічної та плідної роботи професіоналів. А значить – на вирішення завдань щодо збереження їхнього професійного здоров'я та професійного довголіття.

Як критерій професійного здоров'я розглядається працездатність. Структуру професійної працездатності, на думку дослідників, становлять три групи факторів: фізичний (соматичний) статус, психічний (психіатричний) статус та соціально-психологічна характеристика особистості [10]. Таким чином, психічний статус та особистісні характеристики є необхідними складовими професійного здоров'я.

## 2.2. Професійні деформації як чинник погіршення стану психічного здоров'я фахівця

Психологічні словники визначають психічне здоров'я як стан душевного добробуту, що є наслідком відсутності хворобливих психічних проявів та адекватного пристосування до актуальних умов життя. Існує ряд ознак, що уточнюють це поняття, таких як відповідність суб'єктивних образів об'єктивної дійсності, здатність до самокорекції поведінки та інші [14].

Найважливіше місце у житті займає трудова і професійна діяльність. Під професійною розуміється будь-яка складна діяльність, яка постає перед людиною як конституюваний спосіб виконання чогось, що має нормативно встановлений характер. Професійна діяльність важка для засвоєння, вимагає тривалого періоду професіоналізації (що включає теоретичне та практичне навчання), що має високу громадську вартість. Все це зумовлює значущість збереження соматичного та психологічного здоров'я професіонала.

Під професійним здоров'ям розуміється властивість організму зберігати необхідні компенсаторні та захисні механізми, що забезпечують професійну надійність та працездатність за всіх умов діяльності [18]. Професійне здоров'я (соматичне та психічне) тісно пов'язане з адаптованістю людини [17]. Професійна адаптація зазвичай сприймається як процес становлення та підтримки динамічного рівноваги у системі «людина – професійне середовище». Але людина, на думку Б. Г. Ананьєва (1968 р.), повинна розглядатися як індивід, особистість, суб'єкт діяльності та індивідуальність [1]. М. А. Дмитрієва показала, що професійна психологічна адаптація, є єдністю адаптації індивіда до фізичних умов професійного середовища (психофізіологічний аспект), адаптації суб'єкта діяльності до професійних завдань, знарядь праці, виконуваних операцій і т. д. (операційний аспект), і адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (соціально-психологічний аспект). При цьому як загальний показник адаптованості пропонується вважати задоволеність людини змістом та умовами праці [5].

Нам здається, що поряд із задоволеністю працею як критерії адаптації слід враховувати показники ефективності діяльності спеціаліста, які визначаються як відношення узагальненого результату до витрат, пов'язаних з виробництвом продукту. Інтегральний критерій ефективності складається із приватних критеріїв зі своїми ваговими коефіцієнтами. Як приватні критерії, виходячи з виділених компонентів професійного середовища, доцільно використовувати економічні, соціальні, психологічні та «клієнто-центровані» показники [6]. Спосіб же адаптації до тих чи інших компонентів професійного середовища забезпечується виробленням людиною індивідуального стилю [7] професійної діяльності (ІСД) та поведінки (ІСП) - у професії та поза нею.

Традиційно, починаючи з фундаментальної роботи Ф. Б. Березіна (1988), психофізіологічна та психологічна адаптація розглядається як процес і як результат; при цьому індикатором адаптованості є відсутність ознак дезадаптації. Проте варто згадати, що англійський біолог Пітер Медавар (P. Medawar), Нобелівський лауреат (1960 р.) з фізіології та медицини, зазначав, що адаптація є щось таке, що організм виробляють у себе і має потенціал для успішного існування в умовах, що змінюються. Ймовірно, ця ідея дозволила сучасним вітчизняним дослідникам [19] розглядати адаптацію особистості не тільки як процес і результат, але і як основу для формування психічних новоутворень цієї особистості. До складу новоутворень були включені не лише сукупність знань, умінь та навичок, отриманих та сформованих у себе суб'єктом адаптації, а й складна система міжособистісної взаємодії з професійним та соціальним оточенням. При цьому підкреслюється, саме новоутворення є джерелом розвитку особистості.

Дружилов С.А вважає за можливе поширити цей підхід на професійну адаптацію. Тут в якості новоутворення можуть виступати як конструктивні якості (такі як професіоналізм), так і деструктивні.

Будь-яка діяльність впливає на людину. Багато її властивостей виявляються незатребуваними, інші, які сприяють успішності,

«експлуатуються» роками. Окремі можуть трансформуватися в «професійно небажані» якості; одночасно розвиваються професійні акцентуації - надмірно виражені якості та їх поєднання, що негативно позначаються на діяльності та поведінці.

У концепціях професійного становлення особистості В. А. Бодрова, Є. М. Борисової, Е. Ф. Зеєра, Є. А. Клімова, А. К. Маркової, Л. В. Мітіної, Ю. В. Поваренкова визнається різноспрямованість змін особистості процесі тривалого виконання професійної діяльності. Зазначається, що професійний розвиток особистості супроводжується особистісними надбаннями та втратами. Відбувається те, що називають деформаціями (спотвореннями) і деструкціями (руйнуваннями) як соціально схвалюваної структури діяльності, так і самої особистості професіонала. Спотворення особистості професіонала може виявлятися у виникненні синдрому емоційного вигорання, який вважається деякими авторами (наприклад, [15]) однією з ознак професійної деформації. Насамперед «вигорання» (як форма прояву душевного неблагополуччя людини) зазвичай розглядалася в контексті професійної праці (Т. В. Фурманюк, 1994; О. В. Осницький, 1999; Н. Н. Водоп'янова, 2000), а професійна деформація в контексті поведінки людини поза роботою (Р. М. Грановська).

Коли говорять про професійну деформацію, то традиційно мається на увазі феномен поширення звичної рольової поведінки (як результат багаторічної практики) фахівця в непрофесійній сфері [4; 21]. Тоді, після виходу людини з професійної ситуації не відбувається її природного «виправлення», тому навіть у особистому житті людина продовжує нести на собі «відбиток, що деформує» своєї професії. У цьому професійні деформації сприймаються як прояви дезадаптації особистості спеціаліста. Менш вивчені деформації особистості у процесі освоєння професії; лише в останні роки з'явилися публікації дослідження у цьому напрямку [2; 22]. Проте завдання розробки конкретних механізмів конструктивної, «недеформуючої» побудови професійної траєкторії людини поки що не знайшли свого рішення.

Відповідно до інтегративний підхід до становлення професіоналізму [8], у процесі тривалого виконання професійної праці змінюються всі рівні людини-професіонала (як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності та індивідуальності). Виявлятимуться ж ці зміни в найрізноманітніших ситуаціях: у поведінці (при входженні у процес діяльності і при виході з нього), у самій діяльності, а також у професійному та позапрофесійному спілкуванні.

Найбільшою мірою прояв професійної деформації виражено у системі «людина – людина». У науковій літературі розглядають два види професійної деформації: деформацію особистості [2] та деформацію діяльності та трудової поведінки [24]. Тут можна помітити аналогію з поділом професіоналізму (за Н. В. Кузьміною) на професіоналізм діяльності та професіоналізм особистості [11; 12].

Виділення у проблемі професійної деформації двох сторін — діяльнісної та особистісної, дозволяє не ставитися до явища, що розглядається, як до фатального результату. Виявлення деформації особистості (як «діагноз») у багатьох випадках означає, що на особистість ставиться «тавро», що аж ніяк не сприяє виправленню ситуації. Виявлення ж у трудовій поведінці, що супроводжує діяльність, деструктивних елементів та зв'язків дозволяє запропонувати систему впливів, спрямованих на виправлення деформованої поведінки та оптимізацію діяльності.

Як основу для класифікації професійних деформацій З.П. Безносів використовує поняття «норма». У цьому він виділяє: а) норми діяльності, які характеризують мету, методи діяльності; б) норми професійної етики. Ці норми можуть бути сформульовані дуже точно та конкретно. Передбачається, що, порівнюючи з цими нормами будь-яку професійну діяльність та якість її виконання, можна виявити ознаки професійної деформації. Стосовно цих двох норм пропонується оцінювати явище професійної деформації діяльності та особистості.

Оскільки особистість формується і розвивається у діяльності, то у певному сенсі можна говорити про особистість як наслідок особливостей діяльності. Однак поява деформацій особистості не є неминучим наслідком умов роботи, а пов'язана з неконструктивністю професійного стилю та рольових установок, і багато в чому є корекцією. Дія факторів ризику в діяльності сама по собі неоднозначна і може (як і будь-який стресогенний вплив), призводити як до деформацій, так і до зростання потенціалів стійкості та життєздатності особистості.

З іншого боку, показники особистості впливають на особливості реалізації діяльності. При цьому деформації поведінки та діяльності можуть розглядатися як зовнішні прояви деформацій особистості.

Професійну деформацію ми сприймаємо як «спотворення» психологічної моделі діяльності, чи її деструктивної побудову. Під професійною деструкцією розуміється зміни і руйнування психологічної структури особистості, що склалася, які негативно позначаються на результатах праці та взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості.

У рамках обговорюваного питання цікавить опис деструкцій як вичерпання внутрішніх ресурсів соціальної мобільності, як криза адаптації [3]. У цьому аспекті під професійними деструкціям ми розуміємо пусковий механізм, що веде до кризи професійної адаптації людини. Говорячи про спотворення чи деструктивну побудову моделі, не можна не зупинитися на питанні критеріїв. Закономірне питання: якщо йдеться про відхилення, чи спотворення, то відносно якого еталону?

Професії розглядаються з одного боку, як соціальний інститут, який має певний потенціал, з іншого — і як професійне співтовариство, що є соціальною системою, що самоорганізується. Професія забезпечує накопичення, систематизацію і передачу професійного досвіду. Цей узагальнений та об'єктивований (у формі інструкцій, правил, алгоритмів діяльності, професійних норм, традицій тощо) професійний досвід виступає

як основа для побудови ідеалізованої узагальненої моделі професії та професійної діяльності. Дружилов С.А., пропонує спрощену трикомпонентну психологічну модель професії [10], яка включає наступні складові (або субмоделі):

Модель професійного середовища. Професійне середовище включає об'єкт і предмет праці, засоби праці, професійні завдання, умови праці, соціальне оточення. Система уявлень (образів) людини про складові професійного середовища становить внутрішню, психічну модель професійного середовища.

Модель професійної діяльності (система образів взаємодії людини з професійним середовищем, а також образів цілей, результатів, способів їх досягнення); все те, що становить концептуальну модель діяльності [9].

Модель самої людини-професіонала (як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності та індивідуальності), включаючи систему її властивостей та відносин. Насамперед, це професійна Я-концепція, яка розуміється як відносно стійка, більш-менш усвідомлена система уявлень людини про себе в даній професійній діяльності та професії. На основі цих уявлень вона буде свої відносини з іншими людьми, з якими взаємодіє в процесі професійної діяльності.

Кожна із зазначених моделей базується на деяких уявленнях людини про професійні норми, цінності та узагальнені цілі професійної діяльності.

Наведена декомпозиція моделі професії на окремі складові, з одного боку, дає можливість диференціювати особистість справжнього професіонала, адекватно включеного в кожную із зазначених субмоделей, від дилетанта (або пасивного виконавця), що не має засвоєних професійних цінностей і мотивів, характерних для представника даної професійної спільноти, механічно виконує ту ж професійну діяльність, але у відриві від професійного середовища та властивої їй професійної культури. З іншого боку, дозволяє виявляти компоненти ознаки дезадаптації людини до тих чи



інших складових професії, а значить, і фактори, що впливають на душевний (ментальний) добробут та професійне здоров'я фахівця.

При розгляді деформації діяльності спиратимемося на психологічну макроструктуру діяльності («мета – мотив – спосіб – результат»), запропоновану К.К. Платоновим [16]. Г.В. Суходольський (1988р.) запровадив поняття корисного та шкідливого результату. Корисний результат, що задовольняє суспільну чи особисту потребу. Шкідливий результат, що перешкоджає задоволенню потреби або гіпертрофує її задоволення. Шкідливий результат називають "антирезультатом" [20].

У діяльності має місце процедура співвіднесення з цінностями — ідентифікація того, що найбільш значуще для людини. Мета - ситуативна; цінність - надситуативна. Мета свідчить про те, чого немає («образ-мета»); цінність на те, що вже є. Мета задає, що «тут і тепер» робитиметься; цінність визначає те, що ніколи не повинно робитись, тобто те, що може її зруйнувати. Вибір цілей людина здійснює у межах ціннісно-раціональної мотивації.

Якщо мета, яка орієнтує отримання суспільно корисного результату, визначається конструктивними цінностями людини, то мета, орієнтує на «шкідливий» результат може бути позначена як деструктивна цінність. Як конструктивні цінності можуть виступати запропоновані, соціально схвалювані норми, а також соціально схвалювані цілі діяльності, що орієнтують на суспільно корисні результати. Як деструктивні цінності виступають соціально неприйнятні або відкидані способи та форми діяльності, а також соціально неприйнятні цілі, що орієнтують на отримання шкідливого, з погляду суспільства, результату.

Тобто, професійно-деструктивну діяльність можна розглядати як діяльність, спрямовану на отримання шкідливого результату («антирезультату»). Тут ми стикаємося не з професійною некомпетентністю та непрофесіоналізмом людини, а з виявом «антипрофесіоналізму». Це той випадок, коли людина має необхідні професійні знання, вміння, навички і

досвід, але орієнтується на спотворену систему цінностей, або, інакше, на деструктивні цінності. Нею рухає деструктивна спрямованість, прикладами якої може бути егоцентризм, користолюбство, нонконформізм тощо. Відповідно, вона ставить деструктивні цілі («антицілі») та використовує деструктивні засоби.

Цінності людини багато в чому визначаються її домінуючою орієнтацією. Е. Фромм виділив «плідні» і «неплідні» орієнтації людини [23]. Серед неплідних орієнтацій Е. Фромм приділяє значну увагу ринковій орієнтації. В особистості з «ринковою орієнтацією» етика майстра (як моральна норма) підмінюється етикою прагматизму. Це означає, що в умовах морально-психологічного конфлікту (конкурування) між цінностями професійної моралі та цінностями вигоди перевага надається останнім, тобто перемагають деструктивні цінності.

Деформації особистісно-сислової сфери, що мають деструктивний характер, можуть виступати як специфічний механізм психологічного захисту особистості від травмуючих переживань. Проте психологічний захист у разі має нижчий, патологічний характер, що не забезпечує необхідною мірою душевне благополуччя людини. Деструкції виявляються у спотворенні реальності, знеціненні значущості того, що відбувається, неадекватної професійної Я-концепції, цинічному ставленні до світу, перенесенні відповідальності або її суб'єктивному неприйнятті, сплюсненні сенсу та зведенні його до ситуативних цілей, центруванні на миттєвих вигодах. А. Маслоу позначає деформації особистісно-сислової сфери як метапатології [13], які у свою чергу є причиною порушень регуляції діяльності та ведуть до «зниження людяності».

Якщо деструктивні процеси, що розглядаються, набувають широкого поширення, і реально діючою соціальною нормою стає антинорма (те, що з точки зору професії як соціального покликання, призначення — неадекватно і аморально), можна говорити вже про соціальну небезпеку.

### 2.3. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості

Особи чоловічої та жіночої статі мають до професійної діяльності різні вимоги, бачать у ній джерело задоволення різних потреб. За даними Л.А. Головей, від 9-го до 11-го класу у юнаків істотно зростає кількість вимог до своєї майбутньої професії, тобто береться до уваги дедалі більше факторів. У дівчат кількість вимог до майбутньої професії зростає незначно. Юнаки на перше місце ставлять високу заробітну плату та можливість самостійного прийняття рішень у процесі праці. Серед важливих факторів юнака називають процес та умови праці, її творчий характер. Велике місце у юнаків займає романтика їхньої майбутньої професії. Контакт із людьми для них менш важливий. Для дівчат головними чинниками професійної діяльності є можливість контактів з людьми і сам процес праці, а також висока матеріальна зацікавленість, хоча роль цього фактору від 9-х до 11-х класів знижується: його відзначили лише третина випускниць школи [4, с.211].

В іншому дослідженні виявлено, що дівчата частіше вважають, що майбутня професія має надавати можливість працювати у великих містах та наукових центрах. Юнаки ж частіше зазначають, що професія, що обирається, повинна відповідати інтересам і схильностям.

Опитування дорослих жінок показало, що 40% з них працюють лише заради грошей. Другий за поширеністю вони мотив - бажання бути у колективі і лише третій - інтерес до змісту професійної діяльності. Д.Пфейфер і Г.Девіс при дослідженні працюючих представників середнього класу у віці від 46 до 71 року виявили, що 90% чоловіків і 82% жінок воліли б працювати і далі, навіть якби могли цього й не робити. Таким чином, значущість праці визначається багатьма факторами: віком, соціальним та матеріальним становищем, життєвими цілями, але при цьому виявляється все ж таки тенденція, що для чоловіків праця має більше значення, ніж для жінок.

Н. Ф. Наумова та М. А. Слюсарянський зазначають, що для чоловіків важливіші зміст та суспільна значущість роботи, її різноманітність, творчий характер, результати праці; для жінок важливіше взаємовідносини в колективі, умови праці та розмір заробітної плати [15].

У роботі Л. Г. Почебут і В. А. Чикер вивчалася частота виборів різних кар'єрних орієнтацій чоловіків і жінок (яких називаються в американській соціальній психології «якорями», що відображають усвідомлювані пріоритетні професійні потреби особистості) [44]

Пояснимо умовну назву деяких «якорів»:

1. Автономія відображає вибір незалежності в роботі або перевагу безпеки та стабільності за рахунок пожертвування незалежністю (автономією).

2. Професійна компетентність відображає самовизначення особистості за необхідності вибирати між двома напрямками: рухом у бік поглиблення технічної чи функціональної компетентності або у бік адміністративної діяльності.

3. Підприємницька креативність відбиває потребу створювати новий продукт, нові послуги чи організації, де людина має право власності.

4. Виклик - це потреба у змаганні.

5. Інтеграція стилів життя - прагнення поєднати роботу, сім'ю та власні інтереси [7, с.56].

Отримані Л. Г. Почебут та В. А. Чикер дані свідчать про те, що у чоловіків більш виражена спрямованість на менеджмент, на підприємництво та змагальність, а у жінок – на професійну компетентність, автономію, стабільність, служіння та інтеграцію стилів життя.

Різне ставлення до однієї й тієї роботи чоловіків, і жінок виявилось й у дослідженні С.А. Гаранина. Їм було показано, що вчителі-жінки більшою мірою, ніж вчителі-чоловіки, прагнуть розширення своїх знань, водночас вчителі-чоловіки більше прагнуть наукового осмислення своєї педагогічної

діяльності, експериментування в роботі та вивчення динаміки розвитку своїх учнів. .

За даними Р.А. Пономарьової, для молодих жінок-працівниць праця має вищу суспільну значущість і значущість для самовдосконалення та реалізації творчих можливостей, ніж для молодих чоловіків-робітників. У той самий час такий чинник, як оплата праці, оцінюється дівчатами нижче, ніж юнаками.

Статеві особливості адаптації до професії. Н.Г.Колизаєва виявила особливості професійної адаптації чоловіків та жінок. У жінок на перший план виступає соціально-психологічний аспект, у чоловіків – професійно-діяльнісний. Відзначено також різноспрямовані зміни в процесі адаптації особистісних характеристик: у жінок ці зміни відбуваються здебільшого в емоційно-комунікативному блоці, а у чоловіків – у комунікативно-вольовому. Т.А.Кухарева, яка вивчала адаптацію молодих фахівців-інженерів, виявила, що жінки наполегливіші у досягненні цілей, чоловіки ж вміють краще організувати свою роботу і більш конформні [4, с.365]. Якщо жінка здійснює однакову з чоловіком професійну діяльність, це не означає, що вона має на неї однаковий з ним погляд і однаково здійснює її. Розрізняються у чоловіків та жінок стилі здійснення однієї й тієї ж діяльності.

Сьогодні багато жінок працюють, і причини, що спонукають їх до цього, істотно змінилися. Крім традиційних матеріальних міркувань, тут діють честолюбство, прагнення до самовираження чи спілкування (ці мотиви дієві тим, хто перебуває у найсприятливіших умовах), бажання вирватися з домашньої ізоляції. У будь-якому разі робота для жінки завжди пов'язана із прагненням до незалежності. Не бажаючи більше жити з некоханим чоловіком, вона хоче повернути собі свободу, не завдаючи при цьому непоправної шкоди своєму матеріальному становищу.

Жінки більшою мірою, ніж чоловіки, зацікавлені у санітарно-гігієнічних умовах праці, у покращенні організації роботи. Вони, як зазначає Н.Н. Обозов, більше орієнтовані на оцінки їхньої праці іншими учасниками спільної діяльності, тому похвала чи негативна оцінка є основними регуляторами їхньої трудової активності. Жінки найбільше чутливі до відносин, що складаються на виробництві, тому вони віддають перевагу роботі, де у них склалися хороші відносини, навіть на шкоду заробітній платі. Орієнтація на особисті, комфортні відносини може компенсувати їхню незадоволеність у сімейно-шлюбних відносинах.

Чоловіки в силу природних особливостей і історичних традицій, що склалися, більш орієнтовані на виробництво, ділові відносини, успіхи на службі. Це пояснює різне ставлення жінок і чоловіків до оцінок, що даються їм. Визнати вголос свої фізичні вади, немодну зачіску чи одяг жінка не захоче. До оцінки своїх ділових, лідерських якостей вона віднесеться набагато спокійніше. Успішні «ділові жінки» не хочуть визнавати вголос свою діяльність. На відміну від них недооцінка здібностей чоловіка у сфері його професійної діяльності найболучіше б'є за його самолюбством.

Ніхто не заперечує права жінок на найнапруженіше творче професійне життя. Йдеться про інше: «свобода» жінки, її повна віддача життю суспільному та професійному надто часто обертається лихом у її ж власній родині. Крім того, у подібних сім'ях виникає небезпечний дух суперництва, який веде до своєрідної ревності подружжя один до одного, до успіхів кожного, бо ці успіхи вже не сприймаються як свої, загальні. А звідси – прагнення (нехай і несвідоме) дещо принизити успіхи іншого, висміяти його пошуки, відмахнутися від його проблем [1, с. 147].

Жінки частіше, ніж чоловіки, пасивні у плануванні ділової кар'єри, більше живуть сьогоднішнім днем і менше заглядають у завтрашній день. За даними В. Г. Горчакової, лише 20% жінок мають стійку тенденцію до професійної кар'єри [3, с. 61].

Жінки влаштовують свою професійну кар'єру значно пізніше за чоловіків. Як показав Д. Левінсон, більшість чоловіків завершували своє професійне учнівство та повністю досягали статусу зрілості у сфері праці до 30-річчя. Жінки ж не переставали вважатися новачками у професійному світі аж до досягнення середнього віку. Р. Дроредж навіть виявила, що у більшості жінок, які почали свою кар'єру після 20 років, «період учнівства» тривав до 40 років, а то й пізніше. Але навіть у жінок, які, як і чоловіки, досягли професійної зрілості до 30 років, відбувалося переключення інтересу з досягнення професійного успіху на отримання задоволення від особистих відносин.

У цьому полягає відмінність жінок від чоловіків, тому що для останніх кар'єра залишається основним завданням після 30 років. Чоловіки частіше змінюють свою професійну кар'єру, ніж жінки, оскільки останні не залишають спроб домогтися підвищення по службі та не готові до переоцінки своїх професійних цілей та досягнень. Здається, цьому є й інша причина – велика схильність чоловіків до ризику.

Види професійної кар'єри жінок. Виділено три види кар'єр жінок: лінійна – постійне ведення домашнього господарства; уривчаста – жінка на певний час припиняє працювати заради сім'ї, а потім знову повертається на роботу; паралельна – жінка працює та веде домашнє господарство.

Характерним (Т.В. Андреева) є факт, що навіть у жінок, які в юності обрали творчу роботу, у зрілому віці (близько 30 років) у більшості переважає сімейна спрямованість. Це узгоджується з виявленим Е.С. Чугуновим фактом, що серед інженерів з індиферентною установкою до творчої професійної діяльності жінок у 2,5 рази більше, ніж чоловіків. Більше того, 18% жінок висловили негативне ставлення до підвищення рівня своїх технічних знань, що гальмує їхню творчу активність та професійне просування.

Можливо, що в сукупності з обставинами, пов'язаними з народженням дітей та доглядом за ними, це призводить до того, що жінок менш охоче

беруть на роботу. Принаймні статистичні дані свідчать, що безробітних жінок більше, ніж чоловіків (за різними даними - від 60% до 75%). Переривання жінками своєї кар'єри за сімейними обставинами також є причиною того, що на них негативно дивляться при прийнятті рішення про просування по службі. Так, Дж. Барон із співавторами проаналізували список перспективних (тобто таких, що дозволяють робити кар'єру) посад у 100 організаціях та виявили, що 71 % з них були зайняті чоловіками [1, с.148].

Виявлено кілька факторів, що визначають, чи жінка прагне до кар'єри: вік одруження, економічний стан чоловіка, його погляди на працюючих жінок. Найбільш несприятливим вважається варіант, коли жінка перериває заради сім'ї свою кар'єру, не закінчивши освіти. Тривала перерва при професійних інтересах, що ще не усталені, веде до того, що жінці важко повернутися до здобуття професійної освіти.

Заважає успішній професійній кар'єрі жінок страх перед успіхом, що є у багатьох з них. Учениця Дж. Аткинсона М. Хорнер (M. Horner, 1968) ввела в двофакторну модель свого вчителя (мотивацію досягнення успіху - уникнення невдачі) третій фактор - мотивацію уникнення успіху. За її уявленнями, успіх викликає в жінок тривогу, оскільки асоціюється з небажаними наслідками: втратою жіночності, втратою значних відносин із соціальним оточенням. Крім того, жінка, відчуваючи провину перед дітьми та чоловіком, підсвідомо прагне відмовитися від професійної кар'єри, тим більше що культурні традиції не схвалюють дружин, які досягли більшого успіху порівняно з їхніми чоловіками. Цей феномен отримав назву «конфлікту страху успіху». Успіх у сферах професійних та значущих відносин є для жінки взаємовиключним. Тому, віддаючи перевагу значущим відносинам, вона починає боятися успіху у професійній діяльності.

М.Хорнер вважала страх успіху особливістю, що спочатку властива жіночій природі, що гальмує досягнення жінок у будь-якій сфері діяльності. Інші психологи бачили у появі страху успіху вплив зовнішніх чинників. Так, К. Такач наголошує, що дівчат вчать ставити на перше місце кар'єру



майбутнього чоловіка. На користь ролі зовнішніх факторів на появу страху успіху свідчить і той факт, що в тих ситуаціях, де досягнення прийнятні з статево-рольової точки зору, цей страх у жінок не з'являється. Страх успіху проявляється у жінок меншою мірою, якщо вони не складають у змішаній за статевою ознакою групі меншість або працюють на самоті.

Страх успіху можливий і в чоловіків, коли рід їхньої діяльності не відповідає їхній гендерній ролі. Черрі та До стверджують, що чоловік у школі медсестер також уникатиме успіху. Страх успіху може з'явитися у чоловіків також у тих випадках, коли вони не хочуть викликати заздрість своїх товаришів по службі, порушити дружні відносини з ними.

Було виявлено, що жінки-лідери сприймаються менш компетентними, якщо підлеглі є прибічниками традиційних поглядів лідерство, тобто вважають, що лідерську роль маскулінною. Показано також, що цей погляд властивий чоловікам. Упередження проти жінок є й у нашій країні. За даними А. Г. Шестакова, чоловіки-керівники віддали перевагу чоловікам як працівникам 25,3%, і лише 12,9% - жінкам. Не відстають від чоловіків і жінки: за даними цього ж автора, жінки теж виявляють велику готовність співпрацювати та впливати на жінок, а не на чоловіків [62].

Однак справа не лише у погляді чи думці. Жінкам-менеджерам, наприклад, дають менше інформації, або надто короткі терміни виконання завдання. Жінкам, як правило, не доручають завдань, які дали б їм можливість набути необхідного досвіду та проявити себе як претендент на керівну посаду.

Вже йшлося про те, що в багатьох країнах жінки за однакову роботу з чоловіками отримують меншу заробітну плату. Як не дивно, але саме ця обставина в період економічних криз ставить японських жінок на більш вигідне становище. З метою економії коштів керівники фірм частіше звільняють «дорогих» керівників підрозділів - чоловіків і ставлять на їх місце більш «дешевих» жінок, які за своєю компетентністю та організаторськими здібностями, виявляється, ні в чому не поступаються чоловікам.

В. О'Лірі вивчала зв'язок між статево-рольовими стереотипами та виправданням затримки просування жінок службовими сходами в промисловості. На її думку, без будь-яких об'єктивних підстав жінкам приписуються такі установки на роботу: вони працюють тільки заради «шпилькових» грошей (тобто невеликої заробітної плати); у роботі їх більше цікавлять суто комунікативні та емоційні моменти; жінкам більше подобається робота, яка потребує інтелектуальних зусиль; вони цінують самоактуалізацію та просування по службі менше, ніж чоловіки. Основою цих хибних уявлень є інші, не менш хибні уявлення про відсутність у жінок компетенції, незалежності, змагальності, логіки, домагань тощо.

Висловлюється також думка, що менший статус жінки у суспільстві призводить і до її меншого статусу в малій професійній групі. Щоб бути лідером, керівником, жінці доводиться долати більше перешкод порівняно з чоловіками, навіть якщо вона має великі знання та здібності.

При однаковому з чоловіком рівні кваліфікації жінки найчастіше виявляються нижче службовими сходами. Висловлюється думка, що для жінки шлях до влади пов'язаний із подоланням численних перешкод, тоді як для чоловіків – з реалізацією численних можливостей. Звичайно, з останнім твердженням важко повністю погодитись, чоловіків занадто багато, а керівних постів занадто мало, тому їм теж доводиться боротися за «місце під сонцем», але для жінок ця боротьба важча, з меншими шансами на успіх. Багато залежить від того, в якій сфері суспільного життя та на якому рівні ця боротьба відбувається.

За даними І. Калабіхіної, навіть ті жінки, які підвищують свою кваліфікацію, далеко не завжди мають змогу підвищити свій професійний статус. Тільки 57% опитаних жінок вважали, що їхня кваліфікація відповідає виконуваний роботі, а 25% вважають, що їхня кваліфікація взагалі не відповідає роботі. У 65% жінок після навчання на курсах підвищення кваліфікації нічого не змінилося у виробничій ситуації, 91% не отримали підвищення на посаді, 88% - у розряді та 81% - у заробітній платі. Скоріше,

це свідчить, що підвищення кваліфікації проводиться формально, для галочки, але це біда стосується так само і чоловіків [7, з. 121].

Чоловіки більше прагнуть самореалізації у професійній діяльності, ніж жінки. Звісно, вищі посади, зазвичай, дістаються більш компетентним. А оскільки таких більше серед чоловіків, то й керівні посади дістаються їм частіше. Там, де більше працює жінок (невиробничі види побутового обслуговування, громадське харчування, роздрібна торгівля, медицина, освіта, культура), спостерігається найвища частка жінок-керівників.

#### **2.4. Особистісне переживання досягнення успіху як умова професійної самореалізації**

В основі феномену самореалізації особистості лежать проблеми росту, розвитку, самовдосконалення людини. Поняття "самореалізація" часто вживають як синонім терміну "самоактуалізація", "реалізація своїх можливостей". Вони описують дуже близькі явища, що позначають стійкі позитивні зміни в особистості, реалізацію її природного потенціалу: "індивідуацію" (К. Юнг), повну реалізацію справжніх можливостей (К. Хорні); внутрішню активну тенденцію до саморозвитку на зразок істинного самовираження (Ф. Перлз); прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку можливостей і здібностей (К. Роджерс); прагнення людини стати тим, ким вона може стати (А. Маслоу).

Самореалізація була предметом уваги науковців, зокрема К.О. Абульханової-Славської, Л.І. Анциферової, Г.С. Батіщева, О.Ф. Бондаренко, Є.І. Головахи, Л. Когана, Г.С. Костюка, О.О. Кроника, О.М. Леонтєва, П.В. Лушина, В.І. Муляр, В.Г. Панка, В.А. Роменця, С.Л. Рубінштейна, Л.В. Соханя, Т.М. Титаренко та ін.), які розглядали самореалізацію як переважно свідомий, цілеспрямований процес розкриття й опредметнення сутнісних сил особистості в її різноманітній практичній діяльності. Становлення суспільно активної та гармонійно розвиненої особистості великою мірою залежить від особистих зусиль самої людини, орієнтованих на самовдосконалення та

самореалізацію як неодмінну умову досягнення успіху у житті (С.Д. Максименко, М.І. Пірен, Т.В. Говорун, Л.М. Деміна).

Під поняттям „професійна самореалізація” розуміємо соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу.

Професійна реалізація особистості на її життєвому шляху передбачає такі основні етапи: професійне самовизначення, професійне становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання і розвиток компетенці].

Професійне самовизначення розуміємо як вибір особистістю виду майбутньої професійної діяльності, що відбувається на основі наявних у неї професійних нахилів, інтересів і сформованих здібностей. Сутність професійного самовизначення полягає в усвідомленні особистістю відповідності своїх можливостей психологічним вимогам професії, своєї ролі в системі соціальних відносин і своєї відповідальності за виконання зобов'язань, які виникають у зв'язку зі зробленим вибором [5, с. 312].

Професійне становлення особистості відбувається, коли вже обраний фах. Однак, коли людина потрапляє в кризові ситуації (втрата роботи, банкрутство підприємства, зниження професійного статусу в колективі), які сьогодні, на жаль, так часто мають місце, то вона повинна уточнювати, коректувати процес фахової самореалізації, звертаючись до свого життєвого і професійного досвіду. Нині, в процесі переходу українського суспільства до ринкової економіки, відбувається неминуча трансформація значимих для людини цінностей, мотивів, професійних позицій та переконань - як можливий шлях конструктивної активізації професійної реалізації особистості.

Труднощі самореалізації у професійній сфері залежать як від зовнішнього фактора (соціального), так і внутрішнього (рівня самоповаги і самосприйняття, особливостей ціннісно-мотиваційної сфери, комунікативних, емоційно-вольових характеристик). Найвагомим фактором, що стимулює продуктивну професійну реалізацію в умовах професійної кризи, виступає саме другий, особистісний - як комплекс особистісно-індивідуальних та мотиваційних психологічних характеристик особистості відповідальної, перш за все, за своє життєзвершення, здатної швидко адаптуватися до соціальних змін і конструктивної самореалізації в професійній сфері.

Професійна самореалізація особистості розглядається як характеристика всього її життєвого шляху в контексті професійної сфери від етапу початкового професійного становлення до передвиходу на пенсію. В умовах суспільних відносин нового типу і соціально-економічної кризи, комерціалізації життя має свою специфіку трансформація мотиваційних особливостей професійної самореалізації особистості.

Внаслідок кризових умов життєіснування людини в структурі мотивації деформуються і руйнуються високі, значущі для людини цінності, виникають додаткові аспекти ціннісної кризи, необхідність зміни провідних мотивів, а індивідуальні життєві стереотипи глибшого (несвідомого) психологічного рівня поглиблюють соціальну дезадаптацію психологічно ригідних людей, неспроможних швидко адаптуватися до мінливих соціальних умов [2].

Успішній професійній самореалізації в кризових умовах життєдіяльності людини сприяє професійна компетентність, яка дає особистості можливість не просто адаптуватися до професії, а більше - адаптувати професію до себе [4]. Високомотивовані індивіди схильні виявляти значні вольові зусилля в реалізації професійного потенціалу (в тому числі в навчанні) і досягати значних результатів. Так, будь-який індивід (студент, робітник, службовець) з належною мотивацією до праці схильний

сумлінніше і наполегливіше працювати і, як правило, досягати помітніших успіхів у своїй діяльності, аніж його низькомотивований партнер.

Для особистісної професійної самореалізації характерним є самоцінність, саморозкриття, раціональне використання потенціалу індивідуального буття. Зміст професійної самореалізації має етапи особистісного становлення в обраній професії, професійне зростання і розвиток професійної компетентності, професійний інтелектуальний досвід. Про високий рівень самореалізації особистості свідчить її особистісна зрілість. Її характеристики проявляються на рівні самосвідомості і розкриваються в процесі самоуправління та саморегуляції поведінки у професійній діяльності.

Самореалізація особистості є важливим показником її життєдіяльності, а особливо у професійній сфері - одній з провідних сфер людської життєдіяльності. Необхідним атрибутом самореалізації є саморозвиток особистості як прояв суб'єктної активності у будь-якій діяльності. У зв'язку з цим важливо виокремити самореалізацію, її якісний рівень як показник продуктивності життєвого шляху [1, с.6], успішності у професійній діяльності.

Зміна змісту особистісної самореалізації демонструє високу адаптаційну пластичність особистості, необхідну для збереження рівноваги при взаємодії з динамічним соціальним середовищем. Л. Коростильова та А. Никонова [3, с. 26] розглядають особливості самореалізації на різних етапах професійного становлення та життєвого шляху як процес, детермінований інтегральними особистісними особливостями, зокрема - комунікативними та емоційно-вольовими характеристиками.

На різних етапах життєвого шляху особистості процес актуалізації професійного потенціалу з метою його ефективного використання відбувається по-різному, в залежності від індивідуальних особливостей: віку, статі, стану здоров'я, когнітивної складності в оцінюванні визначених життєвих цілей і цінностей, оцінювання труднощів професійної реалізації,

широкого спектра особистісних властивостей, домінування мотивації досягнення успіху в професійній діяльності чи мотивації уникнення невдач.

Мотивації мають найбільше значення для професійної самореалізації особистості. Успішність професійної діяльності залежить, безперечно, не тільки від професійних знань, умінь, комунікативної контактності, навичок, але й від професійної мотивації. Мотиваційні феномени є чи не найвагомішими внутрішніми умовами, що впливають на прагнення людини досягати успіху в діяльності. Провідним механізмом функціонування мотиваційної активності для подолання психологічних криз виступає саме суб'єктивна інтерпретація успіху чи невдачі.

Протилежною тенденцією мотивації досягнення є мотивація уникнення невдач, що проявляється, як правило, у людей, схильних переживати фрустраційні стани. Нас зацікавили гендерні особливості залежності продуктивності професійної діяльності, а саме - успішності реалізації суб'єктом професійних ролей, статусів, обов'язків від рівня мотивації досягнення і потреби в досягненнях на певному емоційному фоні, а також схильності індивіда до переживання емоцій певної модальності. Безумовно, негативні емоції пов'язані з переживанням тривоги, напруженості, незадоволення собою, своєю професійною діяльністю, невпевненістю в собі, розчаруванням у професії. Позитивні емоції, навпаки, пов'язані з переживанням радості від професійної праці, впевненістю в собі, у своїх професійних перспективах та адекватним світосприйняттям.

Переживання ефективної реалізації професійних ролей (навчальних у тому числі) виникає під впливом не тільки зовнішнього (соціального), але й внутрішнього (особистісного) фактора: це - суб'єктивне ставлення до професії, особливості розвитку, індивідуальні особливості особистості, зокрема - схильність до переживання професійних криз на етапі початкового професійного становлення. Тож, емпірична частина нашого дослідження буде спрямована саме на виявлення прояву гендерних особливостей задля збереження психічного здоров'я про професійній самореалізації особистості.





## Висновки до розділу 2

Рівень психічного здоров'я людини у кожний момент її життя визначається численними соціальними, психологічними та біологічними факторами. Погіршення психічного здоров'я пов'язане зі швидкими соціальними змінами, стресовими умовами на роботі, соціальним відчуженням, ризиками психічного та фізичного насильства тощо. Професійне здоров'я допомагає оцінити функціональний стан організму людини за фізичними та психічними показниками з метою оцінки її здатності до певної професійної діяльності. Як критерій професійного здоров'я розглядається працездатність. Психічний статус та особистісні характеристики є необхідними складовими професійного здоров'я.

Мотивації мають найбільше значення для професійної самореалізації особистості. Успішність професійної діяльності залежить, безперечно, не тільки від професійних знань, умінь, комунікативної контактності, навичок, але й від професійної мотивації. Протилежною тенденцією мотивації досягнення є мотивація уникнення невдач, що проявляється, як правило, у людей, схильних переживати фрустраційні стани.

Визначено, що існують гендерні особливості ставлення до професійної успішності серед чоловіків та жінок, які зумовлені як особливостями психічних процесів та станів, так і соціальною ситуацією.

Професійна самореалізація особистості розглядається як характеристика всього її життєвого шляху в контексті професійної сфери. Для особистісної професійної самореалізації характерні самоцінність, саморозкриття, раціональне використання потенціалу індивідуального буття. Про високий рівень самореалізації особистості свідчить її особистісна зрілість. Її характеристики проявляються на рівні самосвідомості і розкриваються в процесі самоуправління та саморегуляції поведінки у професійній діяльності.

## РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ В ПЕРІОД ДОРΟΣЛОСТІ

### 3.1. Планування та обґрунтування методів дослідження

Теоретичні положення, отримані в результаті огляду матеріалів досліджень, дозволили нам поставити проблему, визначити основні завдання, провести добір відповідного методичного інструментарію дослідження, метою якого було виявлення гендерних особливостей професійної самоактуалізації у період дорослості.

Були визначені наступні завдання констатувальної частини експериментального дослідження:

1. Визначити пріоритетність життєвих цінностей особистості.
2. Дослідити рівень самоактуалізації особистості.
3. Визначити особливості самоактуалізації особистості.
4. Визначити особливості гендерної ідентичності у осіб періоду ранньої дорослості.

Враховуючи сучасні умови військових дій на території України, констатувальний етап дослідження проводився в онлайн-режимі. В дослідженні гендерних особливостей професійної самоактуалізації у період дорослості взяли участь 50 осіб віком від 23 до 36 років. На другому етапі дослідження задля перевірки гіпотези дослідження: використання ресурсів особистісного росту сприяє збереженню психічного здоров'я особистості - було запропоновано тренінгову програму, спрямовану на розвиток життєтворчих якостей особистості, буде сприяти самоактуалізації та підтриманню психічного здоров'я жінок дорослого віку.

З метою дослідження гендерних особливостей професійної самоактуалізації у період ранньої дорослості були використані наступні методики: методика визначення життєвих цінностей особистості - Must-тест (Н.П.Іванов, О.Ф.Колобова); тест FPI - Фрайбурзький багатofакторний

особистісний опитувальник; методика «Діагностика самоактуалізації особистості – САМОАО» - (А.В. Лазукіна, в адаптації Н.Ф. Каліна); опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ) (Г.Сенін). Надамо характеристику обраним методам дослідження.

**Методика визначення життєвих цінностей особистості - Must-тест** (Н.П.Іванов, О.Ф.Колобова) (див.додаток А). Дана методика є одним з різновидів вербальних проєктивних тестів. Тест призначений для визначення життєвих цінностей особистості і являє собою одбу із різновидів вербальних проєктивних тестів. Запропонований набір Must-тесту дозволяє визначити 15 життєвих цілей-цінностей особистості. Досліджуваним пропонується продовжити твердження на даних їм бланках. Дуже важливо, щоб думки, занесені в бланк, були щирі і належали саме досліджуваному. Він повинен записати любі думки, які здаються досліджуваному важливими в даний момент.

Для обробки даних, отриманих за допомогою цього тесту, немає стандартизованої процедури. Немає таких Must-тем, які досліднику пропонується знайти серед відповідей досліджуваних. Тому для кожної вибірки та для кожного випробуваного, як правило, виділяється індивідуально-унікальний набір.

**Методика «Діагностика самоактуалізації особистості – САМОАО»** - (А.В. Лазукін, Н.Ф. Каліна) (див.додаток Б). Методика призначена для оцінки рівня самоактуалізації особистості, якостей, що розглядаються як критерії особистісної зрілості та психологічного здоров'я людини. Рекомендується як якісний інструмент для інтегрального вивчення особистості. Використання дає позитивні результати, тому що методика дозволяє оцінити особистісний потенціал людини (творчий та комунікативний), рівень особистісної зрілості, самоактуалізації. Завдання даного тесту - виявити нахили, схильності у тій чи іншій сфері діяльності людини, тобто вказати лінію дій, що обіцяє оптимальний розвиток усіх її здібностей, досягнення «життєвого успіху». САМОАО складається зі 100

пунктів, кожен з яких включає два судження ціннісного чи поведінкового характеру, побудованих за принципом вимушеного вибору, що дозволяє зареєструвати два базові та десять додаткових параметрів само актуалізації. Судження не є обов'язково строго полярними. Самі шкали або, інакше кажучи, складові самоактуалізації, були підібрані на основі опитування психотерапевтів та характеризують основні життєві сфери особистості, що само актуалізується.

САМОАО дає можливість визначити міру самоактуалізації особистості, а, отже, рівень та особливості психологічного здоров'я особистості. Виявлений за допомогою цієї діагностичної процедури профіль особистості дає підстави для аналізу особистісного росту, для формування зрілих особистісних пріоритетів та установок у ставленні до себе, оточення та подій.

**Тест FPI - Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник** (див.додаток В). Опитувальник містить 12 шкал: невротичність, спонтанна агресивність, депресивність, дратівливість, товариськість, врівноваженість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, екстраверсія – інтроверсія, емоційна лабільність, мускулінність – фемінність. Загальна кількість питань у опитувальнику – 114 (форма В). Опитувальник FPI використовується з прикладною метою, обов'язкова інтерпретація результатів фахівцем.

**Опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ)** (див.додаток Г). Опитувальник термінальних цінностей було розроблено І.Г.Сеніним на основі тестів, спрямованих на діагностику різних аспектів напрямів особистості М.Рокіча, Д.Сьюпера та Д.Невіла, Олпорта-Вернона-Лідсней. Опитувальник дозволяє виявити ієрархію ціннісних орієнтацій особистості та переважаючі сфери її життєдіяльності. Методика ОТеЦ дозволяє діагностувати ціннісні орієнтації особистості:

- ✓ свій престиж, тобто. завоювання свого визнання у суспільстві шляхом дотримання певних соціальних вимог;
- ✓ високе матеріальне становище, тобто. звернення до факторів матеріального благополуччя як головного змісту існування;
- ✓ креативність, тобто. реалізація своїх творчих можливостей, прагнення змінювати навколишню дійсність;
- ✓ активні соціальні контакти, тобто встановлення сприятливих відносин у різних сферах соціальної взаємодії, розширення своїх міжособистісних зв'язків, реалізація своєї соціальної ролі;
- ✓ розвиток себе, тобто пізнання своїх індивідуальних особливостей, постійний розвиток своїх здібностей та інших особистісних характеристик;
- ✓ досягнення, тобто постановка та вирішення певних життєвих завдань, як головний життєвий фактор;
- ✓ духовне задоволення, тобто керівництво моральними принципами, переважання духовних потреб над матеріальними;
- ✓ збереження своєї індивідуальності, тобто. переважання власних думок, поглядів, переконань над суспільними, захист своєї неповторності.

Опитувальник також дозволяє визначити ступінь значущості для індивіда тієї чи іншої життєвої сфери, в рамках якої він намагається реалізувати себе: сфера професійного життя; сфера навчання та освіти; сфера сімейного життя; сфера життя; сфера захоплень.

Усім випробуваним було запропоновано відповісти на питання за методикою ОТеЦ - 80 питань. Нас цікавили лише високі оцінки по всіх шкалах (7–10), оскільки вони створюють уявлення про переважання або іншу цінність. Ми вважаємо більш ефективним використання процентного співвідношення високих оцінок за кожною шкалою до загальної кількості випробуваних цієї групи. Обробка даних проводиться за допомогою таблиці ключа, в якій у кожній клітині проставлені номери відповідей, сума яких дає

оцінку шкали. За цією оцінкою визначаємо значимість термінальних цінностей та життєвих сфер.

### 3.2. Аналіз результатів констатувального дослідження

Констатувальний етап дослідження проводився онлайн, за умов сучасного стану військової агресії на території України. У дослідженні взяли участь 50 осіб віком від 23 до 36 років (жінки) періоду ранньої дорослості. Проаналізуємо отримані результати дослідження.

Результати дослідження особливостей самоактуалізації (методика САМОАО) показали, що найвищим показником у випробуваних були цінності та креативність. Це свідчить про те, що вони поділяють цінності особистості, що самоактуалізується, до яких належать такі: істина, добро, краса, цілісність, життєва сила, унікальність, досконалість, справедливість, порядок, простота, невимушена легкість, гра, самодостатність. Переважання цих цінностей свідчить про прагнення гармонії і здоровим стосункам із людьми, що далеко від бажання маніпулювати людьми у інтересах. Креативність – неодмінний атрибут самореалізації, який можна назвати творчим ставленням до життя.

На другому місці потреба в пізнанні, яка властива особистості, що самоактуалізується, завжди відкрита новому досвіду та погляд на природу людини. Ця шкала характеризує здатність до побутових знань – безкорисливе прагнення до нового, інтерес до предметів, які пов'язані безпосередньо із задоволенням будь-яких потреб. Таке пізнання, за А. Маслоу, є більш точним і ефективним, оскільки його процес не деформований бажаннями та спонуканнями, і водночас людина не схильна судити, оцінювати та порівнювати. Вона просто бачить те, що є і цінує це.

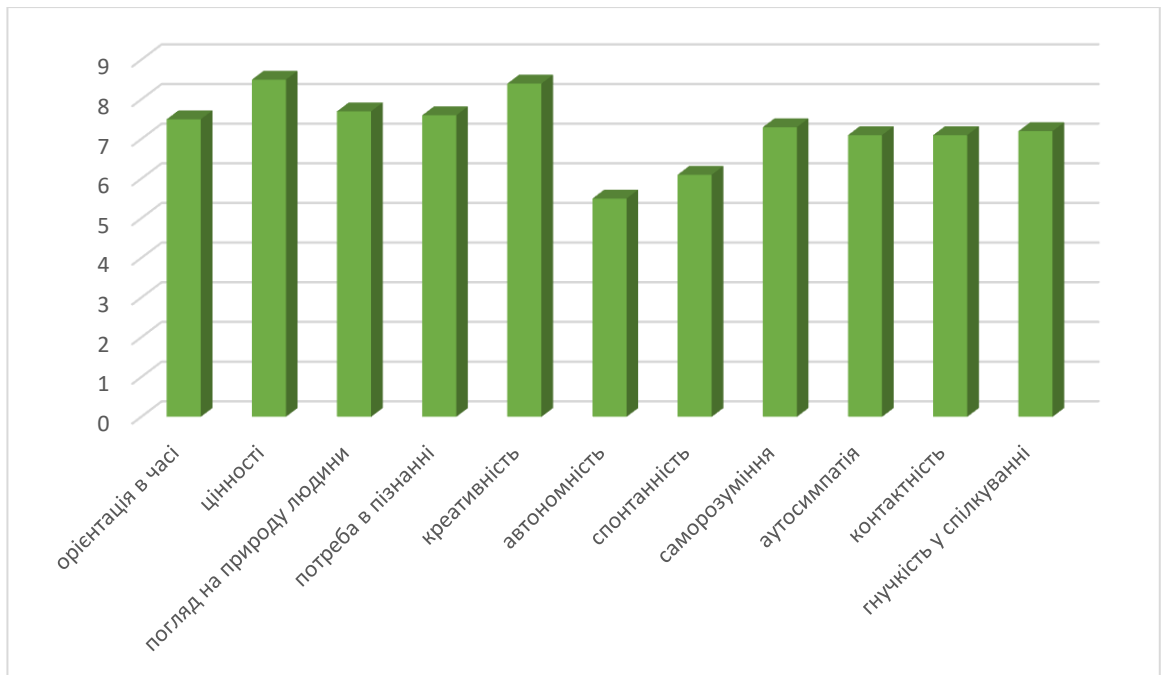
Погляд на людську природу може бути позитивним (високий бал) чи негативним (низький). Ця шкала описує віру в людей через людські можливості. Високий бал можна інтерпретувати як стійку основу щирих та гармонійних міжособистісних відносин, природної симпатії та довіри до людей, чесності, неупередженості, доброзичливості, яка є у наших респондентів.

Показники автономності, спонтанності та орієнтації у часі дещо нижчі. Автономність, на думку більшості психологів-гуманістів, є головним критерієм психічного здоров'я особистості, її цілісності та повноти. Ця концепція тяжіє до таких рис, як жвавість і самостійність у Ф. Перлза, внутрішньо спрямованість у Д. Рісмана, зрілість у К. Роджерса. Самоактуалізуєма особистість автономна, незалежна і вільна, але це означає відчуження і самотності. У термінах Е. Фромма автономія – це позитивна «свобода для», що відрізняється від негативної «свободи від».

Шкала орієнтації у часі показує наскільки людина живе сьогоденням, не відкладаючи своє життя на потім і не намагаючись знайти порятунок у минулому. Для наших досліджуваних характерний помірний спосіб життєвої орієнтації. Тобто вони достатньо розуміють екзистенційну цінність життя «тут і зараз», певною мірою вміють насолоджуватися поточним моментом. Проте їм також характерне деяке занурення у минулий досвід.

Серед жінок найвищу суму балів отримали такі шкали як «Цінності» (8,5) та «Креативність» (8,4). Тобто для них характерне творче ставлення до життя та неординарний підхід до вирішення проблем, також дана частина вибірки розділяє цінності зрілої особистості (істина, добро, краса). Можна припустити, що ці шкали набрали найбільшу кількість балів через те, що традиційно суспільство заохочує жінок бути добрими та чуттєвими. Слід зазначити, що середні показники по всіх шкалах відносно рівні, не спостерігається значних стрибків розвитку певних проявів самоактуалізації серед жіночої частини вибірки, проте шкала «Автономності» (5,5) має дещо занижені показники. Це можна пов'язати з тим, що хоча внаслідок емансипації жінки й здобули низку прав та свобод, що забезпечують рівноправ'я між статями, проте залежність від чоловіків у багатьох аспектах залишилася. Попри наявність рівноправ'я, жінки все ж покладають деякий рівень відповідальності за себе на чоловіків (наприклад, фінансова відповідальність), результатом чого і є зниження автономності. (див. рис.3.2.1).





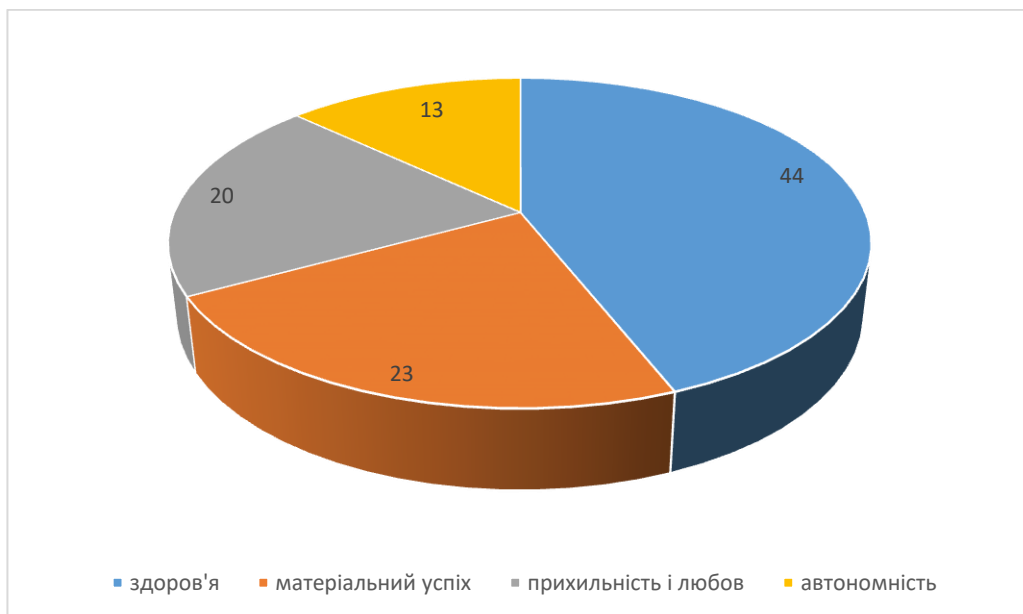
**Рис.3.2.1. Показники самоактуалізації особистості (за методикою САМОАО)**

За результатами Must-тесту найбільш важливими виявилися такі життєві цінності: найвищий бал здоров'я, матеріальний успіх, прихильність і любов, що свідчить про бажання випробуваного мати міцне здоров'я, якнайменше хворіти, займатися спортом, а також невеликий відсоток отримав автономію, як необхідність робити те, що сама людина вважає важливою – незалежність від думки оточуючих; свобода (відкритість і демократичність у суспільстві) та особистісне зростання. На наш погляд, це пов'язано з тим, що у цьому віці відбувається бурхливе зростання самосвідомості, відкриття власного «Я». Вони вимогливі себе, прагнуть саморозвитку як особистості як і професіонала.

Цінність «матеріальний успіх» пов'язана із прагненням матеріального благополуччя, мати хороший дохід, хороші умови життя. Особистісне зростання показує, що людина вимоглива до себе, прагне розвиватися як особистість та професіонал. Свобода, відкритість і демократія в суспільстві – це твердження, що містять ставлення до духовного стану суспільства («не можу миритися з некомпетентністю та бездуховністю влади»), що вказують на необхідність соціальної справедливості («не можу миритися з існуючим

безладдям»), висловлювати вимоги всім рівням влади. Цей результат показує, що для соціалізації в суспільстві респондентам потрібні тільки здоров'я, матеріальний успіх, прихильність і любов, що може бути пов'язане з тим, що в наш час дуже багато уваги приділяється здоров'ю та матеріальному благополуччю.

Відношення особистості до здорового способу життя у сучасних жінок, обумовлено як гендерним фактором, так і віком, загалом результати дослідження показали, що жінки мають всі якості особистості, необхідні самореалізації, але є й певні стереотипні риси, які в основному формуються за рахунок стереотипів суспільства щодо особливості жіночої ідентичності, стереотипно, є помилки, які негативно впливають на самореалізацію, самі жінки не завжди можуть реалізувати себе через стереотипи. В рамках гендерного підходу протиставлення та «явна» нерівність чоловічих і жіночих рис особистості, способів мислення та особливостей поведінки встановлюють зв'язок між біологічною статтю та досягненнями у соціальному житті (див.рис.3.2.2.)



**Рис.3.2.2. Показники цінностей особистості (за результатами Must-тесту).**

Показниками гендерних особливостей поведінки є соціальні очікування, ролі та конвенційні вимоги сексуальної адекватності поведінки.

Прийняття позиції про те, що біологічна стать не є першопричиною психологічних особливостей поведінки та соціальних ролей, дозволяє реконструювати, переосмислити образи себе та життєві сценарії, що нав'язуються системою гендерно-рольових уявлень, і дає чоловікам та жінкам можливість оцінити свої можливості та зусилля по-новому визначити перспективи життєвої творчості, активізувати особистісні ресурси вибору суб'єктивних стратегій самореалізації та оптимізації відносин.

Аналіз результатів за методикою FPI. Були досліджені такі психологічні особливості особистостей, як інтернальність, тривожність, рівень емпатії, невротичність, агресивність, депресивність, товарицькість, відкритість, екстра-інтроверсія, емоційна лабільність (див.табл.3.2.1).

**Таблиця 3.2.1**

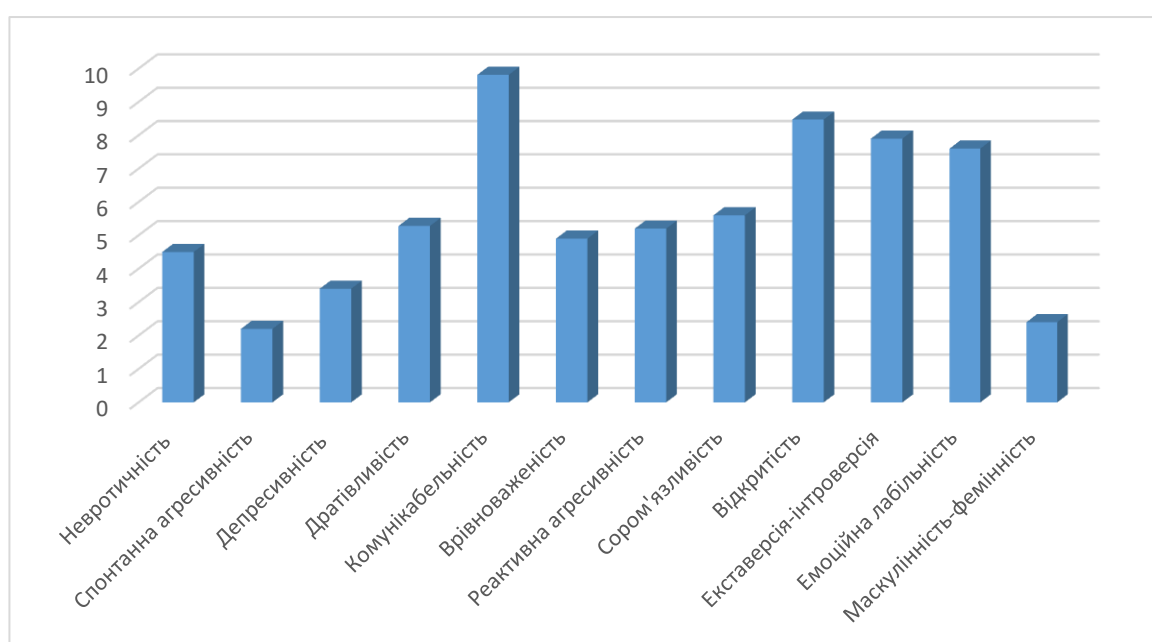
**Порівняльний аналіз показників за шкалами опитувальника FPI  
(у стенах, середні показники по групі)**

<b>шкали</b>	<b>якості</b>	<b>досліджувані</b>
<b>I</b>	Невротичність	4,5
<b>II</b>	Спонтанна агресивність	<b>2,2</b>
<b>III</b>	Депресивність	<b>3,4</b>
<b>IV</b>	Дратівливість	5,28
<b>V</b>	Комунікабельність	<b>9,81</b>
<b>VI</b>	Врівноваженість	4,9
<b>VII</b>	Реактивна агресивність	5,2
<b>VIII</b>	Сором'язливість	5,6
<b>IX</b>	Відкритість	<b>8,47</b>
<b>X</b>	Екстраверсія-інтроверсія	<b>7,9</b>
<b>XI</b>	Емоційна лабільність	7,6
<b>XII</b>	Маскулінність-фемінність	<b>2,4</b>

Найвищі бали ми спостерігаємо за шкалами комунікабельність , відкритість та екстраверсія-інтроверсія. Це свідчить про потенційні можливості та суттєві прояви соціальної активності. Високі значення говорять про потребу у спілкуванні та готовність до її задоволенню. Такі

люди схильні до добродушності, простоти та невимушеності у спілкуванні, емоційних проявах. Їм характерна природність і легкість у поведінці, готовність до співробітництва та компромісів, уважність до оточуючих, адаптивність до ситуацій з соціальним значенням, де є взаємодія з людьми. Вони віддають перевагу спільній діяльності з іншими людьми. У досліджуваних ми бачимо виражене прагнення до лідерства у спілкуванні, до домінування, до встановлення дружніх стосунків та співпраці з оточуючими.

Найнижчі прояви спостерігаємо за шкалами спонтанна агресивність, депресивність та маскуліність-фемінність. Жінки з низькими оцінками чутливі, поступливі, схильні до хвилювань, м'які, скромні у поведінці, але не у самооцінці. У них широкі та різноманітні, слабо диференційовані інтереси, добре розвинена уява, потяг до фантазування та естетичних захоплень. Вони виявляють інтерес до філософських, морально-етичних і світоглядних проблем та епізодично демонструють надмірне занепокоєні особистими проблемами, схильність до самоаналізу та самокритики. Ця зануреність у особисті проблеми, переживання не є невротичною чи інфантильною. У них високий інтерес до людей і нюансів міжособистісних відносин, доступне розуміння мотивів людської поведінки. У діях їм не вистачає сміливості, активності та рішучості (див.рис. 3.2.3).



### Рис.3.2.3. Порівняльний аналіз показників за шкалами опитувальника FPI

Аналіз результатів за методикою ОТеЦ Г.Сеніна. Згідно з отриманими даними, перше місце серед термінальних цінностей жінок займає матеріально забезпечене життя, друге – щасливе сімейне життя, третє – здоров'я, далі цікава робота та продуктивне життя. До відкинутих термінальних цінностей відносяться пізнання, життєва мудрість. При цьому в системі термінальних цінностей випробуваних є гендерні відмінності (див.табл.3.2.2).

Таблиця 3.2.2

#### Результати діагностики за методикою ОТеЦ (Г.Сеніна)

Термінальні цінності та життєві сфери	Ранг
Матеріально забезпечене життя	1
Щасливе сімейне життя	2
Креативність	12
Збереження власної індивідуальності	13
Здоров'я	3
Активне діяльне життя	10
Життєва мудрість	14
Професійний розвиток	5
Духовне задоволення, кохання	4
Активні соціальні контакти	11
Громадське визнання	15
Пізнання	7
Власний престиж	6
Освіта	8
Захоплення	9
Досягнення	16

Перше за пріоритетом місце у системі цінностей займає матеріально забезпечене життя – воно стоїть першому місці у 85% жінок. Інші пріоритетні термінальні цінності у жінок розподілилися таким чином: на другому місці стоїть щасливе сімейне життя (63%), на третьому – здоров'я (70%), кохання (66%), цікава робота (73%). Таким чином, для жінок на рівні

нормативних ідеалів (на рівні переконань) та індивідуальних пріоритетів (конкретні вчинки) найбільш значущі цінності – матеріальна забезпеченість, щасливе сімейне життя, здоров'я, менш значущі – досягнення та суспільне визнання – як на рівні нормативних ідеалів, так і на рівні індивідуальних пріоритетів. Таким чином, можна судити про сформованість у жінок системи цінностей, пріоритетами якої є і групові та індивідуальні цінності.

Тож, узагальнюючи, можемо зробити наступні висновки: жінки виявляють високий рівень залежності від інших та меншу опору на себе, більш конформні. Виражена гедоністична спрямованість, поведінка мотивується потребами нижчого рівня (фізіологічні потреби, потреба у безпеці тощо). Жінки меншою мірою готові нести відповідальність за реалізацію намічених планів. Залежні від оточуючих, здатні до емпатії, співпереживання, а й від оточуючих чекають уваги та співчуття. Схильні до іпохондрії, тривоги, занепокоєння. Для жінок на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів найбільш значущі – матеріальна забезпеченість, щасливе сімейне життя, здоров'я, найменш значущі – досягнення та суспільне визнання – як на рівні нормативних ідеалів, так і на рівні індивідуальних пріоритетів. Отже, можна говорити про сформованість системи цінностей у жінок, пріоритетами якої є як групові, так і індивідуальні цінності. До факторів, які позитивно впливають на самореалізацію особистості, відносять адекватну самооцінку, стресостійкість, професійну мотивацію, творчий потенціал.

Тож, ми вважаємо, що тренінгова програма, спрямована на розвиток життєтворчих якостей, буде сприяти самоактуалізації та підтриманню психічного здоров'я особистості.

### **3.3. Тренінгова програма з розвитку навичок самоактуалізації, життєтворчості та стресостійкості жінок періоду ранньої дорослості**

Враховуючи результати констатувального етапу дослідження ми дійшли висновку, що до факторів, які підтримують психічне здоров'я особистості можна віднести навички стресостійкості, творчий потенціал та самоактуалізацію. Саме тому нами запропоновано тренінгову програму з розвитку вищезазначених навичок.

Мета програми - підвищити рівень самоактуалізації, стресостійкості та життєтворчості засобами тренінгової програми.

**Гіпотезою** дослідження виступає припущення, що розвиток життєтворчих якостей, навичок самоактуалізації та стресостійкості жінок раннього дорослого віку в професійній діяльності буде сприяти підтриманню психічного здоров'я особистості.

Нами були поставлені наступні задачі: самопізнання, розкриття глибинних переживань, підвищення впевненості в собі та самооцінки, розвиток самоповаги, прийняття власної особистості; розвиток цілеспрямованості, формування навичок ефективної постановки та досягнення мети, пошуку та використання життєвих ресурсів; розвиток стресостійкості та навичок емоційної саморегуляції.

Програма складається з 3 занять, які тривають до 2-3 годин, але може бути проведена й більш дрібними заняттями тривалістю до 1 години. Зустрічі проводяться раз на тиждень. Програма ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожен наступний етап має логічно впливати з попереднього. Завдяки цьому людина поступово заглиблюється в процес усвідомлення себе, відкриваючи різні сторони свого Я, що є підставою для продуктивного спілкування. Структуру програми надано у таблиці 3.3.1.

Таблиця 3.3.1

## Структура комплексної тренінгової програми

Заняття	Час проведення	Тема заняття	Мета	Структура
1	2-3 год	Я і ми	знайомство учасників тренінгу, усвідомлення і вербалізація сподівань учасників тренінгу, усвідомлення базисних моментів самоактуалізації особистості	Вправа «Невикористаний шматок глини». Притча Погодження правил роботи в групі Вправа «Бейджики» Вправа «Висловлювання очікувань і сподівань учасників тренінгу» Вправа «Малюнок стану» Вправа «Метафоричне я» Вправа «Добре дзеркало» Вправа «Герб» Вправа «Дерево життя» Рефлексія
2	2-3 год	Я-творець свого життя	усвідомлення важливості творчого ставлення до життя, ознайомлення з основними кроками	Вправа «Король і селянин» Вправа «Досвід інших» Вправа «Основні кроки вирішення життєвих завдань» Вправа «Можливі причини» Вправа «Методики активізації вирішення»



			вирішення життєвих завдань, освоєння прийомів продукування креативних ідей і рішень.	життєвих завдань» Вправа «Якості життєтворчої особистості» Вправа “Сонечко” Фінальна рефлексія
3	2-3 год	Я все можу	розвивати навички стресостійкості особистості	Вправа «Я сьогодні ось такий...» Вправа «Вишукуватися за зростом» Вправа «Коло досконалості» Вправа «Гідна відповідь» Вправа «Розірви ланцюг» Вправа «Якщо у вас немає тітки» Фінальна рефлексія

Надамо стисло характеристику кожного заняття. В повному обсязі корекційна програма викладена у додатку Д.

### *Заняття 1. «Я і ми»*

Мета: знайомство учасників тренінгу, усвідомлення і вербалізація сподівань учасників тренінгу, усвідомлення базисних моментів самоактуалізації особистості

#### *1. Притча “Невикористаний шматок глини”.*

В чому полягає смисл цієї притчі? Всім від народження дається «шматочок глини», з якого можна виліпити своє щастя, вибудувати життя. Яким буде це життя, залежить, передусім, від самої людини. Практично

щодня стикаємося з життєвими ситуаціями, що вимагають творчого ставлення до їх вирішення. Цьому мистецтву можна навчитися.

*Погодження правил спілкування в групі.*

*Вправа «Бейджики»*

Мета: зниження напруги учасників тренінгу; знайомство.

Тренер готує заготовки імпровізованих бейджиків для членів. Їх має бути вдвічі більше, ніж учасників тренінгу. Вони мають різні химерні форми, тобто, виконані у вигляді: краватки, метелика, медалі, ордену, кліпси, капелюха, кулона тощо. Кожен учасник обирає собі бейджик, пише на ньому фломастером своє ім'я та свій девіз, сідає у коло, каже групі як його звати (називає справжнє чи вигадане ім'я) та вимовляє свій девіз. Члени групи ставлять одне одному питання щодо суті девізу.

*Вправа «Висловлювання очікувань і сподівань учасників тренінгу».*

Кожний учасник отримує по три кружечки, вирізані з кольорового паперу, які символізують піщинки. Психолог пропонує спочатку написати на них власні очікування від тренінгу, потім зачитати їх і наклеїти у верхній частині пісочного годинника.

*Вправа «Малюнок стану»*

Мета: актуалізація емоційного стану.

Члени групи (індивідуально кожен) на ватмані (формат А4) кольоровими олівцями, фарбами, фломастерами або крейдою виконують абстрактний малюнок свого стану. Малюнки розкладаються на столах і члени групи намагаються встановити, чи є серед них схожі. Потім кожен презентує свої малюнки групі, пояснюючи, що він хотів висловити. Члени групи задають йому питання щодо суті малюнка. Далі розповідають про свої малюнки інші члени групи.

*Вправа «Метафоричне я»*

Мета: усвідомлення свого «Я».

Члени групи мають презентувати себе у метафоричних «Я»-висловлюваннях. На підготовку до вправи учасника подається від трьох до

п'яти хвилин. Кожен має вигадати не менше семи метафоричних порівнянь. Далі члени групи по черзі зачитують свої «Я»-висловлювання і відповідають питанням товаришів насправді метафоричних самопрезентацій.

*Вправа «Добре дзеркало»*

Мета: Розвиток толерантності, емпатії, рефлексії.

Члени групи поділяються на пари. Другі номери відіграють роль дзеркала. Перший гравець, дивлячись «у дзеркало», починає говорити спочатку про свої позитивні якості, а потім про негативні. Учасник, що виконує роль дзеркала, повинен відповідати на кожну похвалу словами «я люблю тебе за це» або «це мені в тобі подобається» або іншими похвальними словами. Потрібно, щоб ці слова не повторювалися. У відповідь на самокритику «дзеркало» забезпечує підтримку. Цією підтримкою може бути співчуття, може бути контраргументи та інших. Далі учасники змінюються ролями.

*Вправа «Герб»*

Мета: усвідомлення власних цінностей.

Тренер роздає групі листи білого паперу (формат А-4) та кольорові олівці (фломастери). Кожен пропонує намалювати свій герб. Герб повинен складатися із п'яти секторів (форма будь-яка). У першому секторі треба намалювати 2-3 речі, які Ви добре робите. У другому секторі треба зобразити найбільший успіх у житті. У третьому – помістити малюнок ідеального будинку (місця) для Вашої душі. Четвертий сектор повинен містити малюнок частини тіла людини, яку Ви вважаєте однією з найпривабливіших та найкрасивіших. У п'ятому секторі треба написати три слова (або три фрази), які Ви хотіли б почути за себе. Учасники тренінгу виконують малюнок протягом 7 хвилин, демонструють малюнки групі, ставлять одне одному питання, обговорюють герби.

*Вправа «Дерево життя»*

Мета: усвідомлення базисних моментів самоактуалізації особистості.

Заплющте очі і уявіть дерево, яке вам подобається або дерево, в образі якого ви можете себе уявити. Це дерево вашого життя. Намалюйте це дерево (схематично). Підпишіть, що становлять ваше коріння, стовбур, гілки. Закрийте очі, уявіть листя - це ваші емоції, почуття та емоційні стани. Якими вони мають бути для особистісного зростання. Чи потрібно вам попрацювати зі своїми емоціями та почуттями. А тепер уявіть плоди. Які плоди мрієте виростити ви?

### *Фінальна рефлексія*

#### *День 2 «Я-творець свого життя»*

Мета: усвідомлення важливості творчого ставлення до життя, ознайомлення з основними кроками вирішення життєвих завдань, освоєння прийомів продукування креативних ідей і рішень.

#### *Експрес-розминка “Принцеса і селянин”.*

Розкажіть історію про принцесу і селянина. Учасникам малих груп дається кілька хвилин на пошук відповіді на запитання - Як селянину вдалося уникнути пастки, влаштованої злим королем? після чого вони презентують результати спільної роботи.

#### *Вправа “Досвід інших”.*

Психолог пропонує кожному учасникові коротко описати на аркуші паперу актуальну невирішену ситуацію, що викликає стресовий стан, негативні емоції, або з якою важко погодитися (допускається анонімність авторства). Потім всі аркуші з написаними історіями збираються і перемішуються. Процедура обговорення здійснюється наступним чином: кожна написана ситуація зачитується психологом, після чого учасники за бажанням продовжують речення: -Якби я був на місці цієї людини, то вчинив би так... Під час обговорення психолог може акцентувати увагу на користі ситуації, її позитивних аспектах, важливості для набуття життєвого досвіду, допомогти змінити в деяких випадках ставлення до того, що відбувається чи вже відбулося.

*Вправа «Основні кроки вирішення життєвих завдань».* Запропонувати учасникам вибрати одну не дуже складну проблему (це може бути спільна для групи проблема або когось з учасників) та вирішити її відповідно до запропонованого алгоритму. Психолог допомагає учасникам в обговоренні кожного етапу, записуючі основні думки на фліпчарті.

*Вправа “Можливі причини”.* Психолог описує якусь незвичну ситуацію, наприклад: «Ви повернулися з магазину і побачили, що двері вашого помешкання відчинені». Потрібно якомога швидше пояснити ситуацію, назвавши можливі причини цього факту. Перемагає той, хто назве більшу кількість причин.

*Вправа «Методики активізації вирішення життєвих завдань».* Учасники об'єднуються в три малі групи. Одна з них обирає будь-який предмет повсякденного вжитку, друга – послугу, третя – життєву ситуацію, яка потребує вирішення. Далі учасники малих груп формулюють завдання. Застосовуючи нижче запропоновані методики, учасники відпрацьовують навички вирішення життєвих завдань, творчого вдосконалення ідей. Після ознайомлення з кожною методикою малі групи презентують результати спільної роботи.

*Вправа «Якості життєтворчої особистості».* Малі групи отримують конверти, в яких на окремих стрічках написані якості життєтворчої особистості. Завдання полягає у тому, щоб спільними зусиллями ранжувати їх від більш до менш важливих і презентувати результати роботи.

*Вправа “Сонечко”* Кожен учасник отримує паперову стрічку жовтого кольору, на якій пише відповідь на запитання: Що я можу робити вже сьогодні, щоб бути більш творчим у житті? Потім учасники тренінгу наклеюють стрічки з відповідями у формі промінців до жовтого кружечка. Наприкінці психолог усередині жовтого кружечка пише спонукальну фразу: «Я це можу!»

*Фінальна рефлексія*

### *Заняття 3. «Я все можу»*

Мета: розвивати навички стресостійкості особистості

#### *Вправа «Я сьогодні ось такий...»*

Мета. Емоційна зарядка, розвиток уміння розуміти свій емоційний стан і висловлювати його вербально та невербально.

Зміст. Учасники встають у коло. Кожен по черзі говорить: «Здрастуйте. Я сьогодні такий» — і показує невербально свій стан. Інші слухачі кажуть: «Здрастуйте, (називають ім'я ведучого)». Потім усі разом повторюють ім'я їхнього гравця і кажуть: «Ігор сьогодні ось такий» при цьому намагаючись копіювати його жести, міміку якомога точніше. Гра триває, доки в ній не візьмуть участь усі слухачі. На закінчення всі беруться за руки і хором кажуть: «Здрастуйте ВСІ!»

#### *Вправа «Вишукуватися за зростом»*

Мета. Виявлення того, як фрустрація однієї або кількох потреб людини впливає на вибір нею стратегії своєї поведінки.

Зміст. Тренер просить групу стати в коло і уважно подивитися один на одного, потім дає інструкцію: Будь ласка, закрийте очі. Тепер постарайтеся у повній тиші, не розмовляючи і якнайшвидше вишукуватися за зростом.

#### *Вправа «Коло досконалості»*

Мета. Розвиток почуття впевненості у тривожній ситуації, пов'язаної з майбутніми подіями, розвиток ресурсів особистості:

Зміст. Вправа проводиться у парах. Один - у ролі консультанта, інший – у ролі клієнта. Консультанти покроково зачитують наведену технологію, яку клієнти намагаються виконати. Потім відбувається обмін ролями.

#### *Вправа «Гідна відповідь»*

Мета. Відпрацювання досвіду конструктивного виходу з конфліктних ситуацій.

Зміст. Усі учасники сидять у колі. Кожен отримує від ведучого картку, де міститься якесь зауваження щодо зовнішності чи поведінки одного з

учасників. Всі слухачі по колу (по черзі) вимовляють записану на картку фразу, дивлячись у вічі сусідові праворуч, завдання якого – гідно відповісти на цей «випад». Потім учасник, що відповів, повертається до свого сусіда праворуч і зачитує фразу зі своєї картки. Коли кожен виконає завдання, тобто побуває і як «нападаючого», і як «жертва», вправа закінчується і група переходить до обговорення.

*Вправа «Розірви ланцюг»*

Мета. Виявлення індивідуального стилю виходу зі стресової ситуації, формування партнерських відносин, розширення поведінкового репертуару кожного учасника.

Учасники діляться на дві команди та встають, тримаючись за руки, двома ланцюгами один навпроти одного (на відстані 10-12 м). Одна команда кличе учасника команди супротивників. Він повинен розбігтися та прорвати ланцюг. Якщо йому це вдалося, то він повертається до своєї команди разом із будь-яким гравцем-противником. Наступного гравця викликає інша команда.

*Узагальнююча вправа «Якщо у вас немає тітки»*

Мета. Тренування здатності позитивно мислити

Зміст. Тренер ділить групу на 2-3 підгрупи та видає кожній текст пісні А. Аронова (музика М. Тарівердієва) «Якщо у вас нема тітки». 1-а група складає текст своєї пісні під назвою «Якщо цейтнот на роботі», 2-я група - «Якщо в сім'ї немає щастя...», 3-тя - «Якщо в сім'ї грошей немає...»

*Підсумкова рефлексія*

Вважаємо, що впровадження розробленої корекційної програми сприятиме підвищенню рівня психічного здоров'я під час професійної реалізації жінок дорослого віку.

### Висновки до розділу 3

До факторів, які позитивно впливають на самореалізацію особистості, відносять адекватну самооцінку, стресостійкість, професійну мотивацію, творчий потенціал. До особистісних факторів, які негативно впливають на прояв психологічної стійкості в умовах, що перешкоджають самореалізації, відносять: конформізм, надмірно завищену чи занижену самооцінку, неадекватний рівень домагань; негативний досвід вирішення складних ситуацій у минулому; переважання негативних емоцій; домінування мотивації уникнення мотивації прагнення до успіху; високу тривожність як особистісну межу; сильні механізми особистісного захисту, що перешкоджають об'єктивному аналізу ситуацій та власних ресурсів на її вирішення.

За результатами проведеного дослідження гендерна самооцінка позитивним чином взаємопов'язана із орієнтацією особистості на творче самоздійснення у професійній діяльності, що вказує на те, що наявність високого рівня задоволеності особистості власними маскулінно/ фемінними характеристиками сприяє підвищенню її налаштованості на реалізацію творчих задумів та ідей та активізує її креативний потенціал.



## ВИСНОВКИ

Професіоналізм як інтегральне якість людини передбачає її здатність виконувати складну діяльність систематично і високому професійному рівні в найрізноманітніших умовах. Це означає, що якщо людина є професіоналом, то її діяльність має бути (за визначенням) завжди ефективною, надійною та якісною. Але тоді зниження основних об'єктивних показників (насамперед, ефективності, якості та надійності), що характеризують діяльність людини-професіонала, свідчить про її професійну дезадаптацію що є наслідком порушення динамічної рівноваги між людиною і професією. Загальна ефективність складається з її приватних складових, як критерії яких доцільно використовувати економічні, соціальні, психологічні та «соціально-екологічні» показники.

Успішність одна з найважливіших характеристик професійної діяльності. В даний час у психології немає єдиного визначення поняття «успішність», немає єдиного розуміння критеріїв оцінки цієї властивості. Вивчення професійної успішності присвячені роботи значної кількості психологів.

Уявлення про рівень успішності своєї діяльності може спонукати людину до вдосконалення професійної майстерності чи змусити її змінити місце роботи, воно впливає на її уявлення про цінність своєї особистості, багато в чому формуючи самооцінку, рівень домагань, вибір напрямку розвитку. Якщо зовнішня оцінка успішності праці спирається головним чином на результативність діяльності професіонала, то для його внутрішньої оцінки щонайменше важливо, ціною яких витрат досягається цей результат. Сюди відносять витрати на освоєння професії, витрати часу, проблеми зв'язку службових обов'язків із потребами сім'ї, і навіть психофізіологічні витрати у реалізацію праці. Задоволеність працею постає як підсумковий ефект всіх збігів обставин і є результатом внутрішньої оцінки успішності у професійній діяльності. Задоволеність працею постає як усвідомлена суб'єктивна оцінка успішності своєї праці.

Мотивація досягнення - один із видів мотивації, визначаючих творче, ініціативне ставлення людини до справи і які впливають як на характер, так і якість виконання праці. До факторів, які позитивно впливають на самореалізацію особистості, відносять адекватну самооцінку, стресостійкість, професійну мотивацію, творчий потенціал. До особистісних факторів, що негативно впливають на прояв психологічної стійкості в умовах, що перешкоджають самореалізації, відносять: конформізм, надмірно завищену чи занижену самооцінку, неадекватний рівень домагань; негативний досвід вирішення складних ситуацій в минулому; переважання негативних емоцій; домінування мотивації уникнення мотивації прагнення до успіху; високу тривожність як особистісну межу; сильні механізми особистісного захисту, що перешкоджають об'єктивного аналізу ситуацій та власних ресурсів для її вирішення.

Рівень психічного здоров'я людини у кожний момент її життя визначається численними соціальними, психологічними та біологічними факторами. Погіршення психічного здоров'я пов'язане зі швидкими соціальними змінами, стресовими умовами на роботі, соціальним відчуженням, ризиками психічного та фізичного насильства тощо.

Під професійним здоров'ям розуміється властивість організму зберігати необхідні компенсаторні та захисні механізми, що забезпечують професійну надійність та працездатність за всіх умов діяльності. Професійне здоров'я (соматичне та психічне) тісно пов'язане з адаптованістю людини. У діяльності має місце процедура співвіднесення з цінностями — ідентифікація того, що найбільш значуще для людини. Якщо мета, яка орієнтує отримання суспільно корисного результату, визначається конструктивними цінностями людини, то мета, орієнтує на «шкідливий» результат може бути позначена як деструктивна цінність. Деформації особистісно-сислової сфери, що мають деструктивний характер, можуть виступати як специфічний механізм психологічного захисту особистості від травмуючих переживань. Проте психологічний захист у разі має нижчий, патологічний характер, що не

забезпечує необхідною мірою душевне благополуччя людини. Деструкції виявляються у спотворенні реальності, знеціненні значущості того, що відбувається, неадекватної професійної Я-концепції, цинічному ставленні до світу, перенесенні відповідальності або її суб'єктивному неприйнятті, сплюсненні сенсу та зведенні його до ситуативних цілей, центруванні на миттєвих вигодах.

Особи чоловічої та жіночої статі мають до професійної діяльності різні вимоги, бачать у ній джерело задоволення різних потреб. Сьогодні багато жінок працюють, і причини, що спонукають їх до цього, істотно змінилися. Крім традиційних матеріальних міркувань, тут діють честолюбство, прагнення до самовираження чи спілкування, бажання вирватися з домашньої ізоляції. У будь-якому разі робота для жінки завжди пов'язана із прагненням до незалежності.

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновки про сформованість у жінок системи цінностей; жінки виявляють високий рівень залежності від інших та меншу опору на себе, достатньо високий рівень конформності. Виражена гедоністична спрямованість, поведінка мотивується потребами нижчого рівня (фізіологічні потреби, потреба у безпеці тощо). Для жінок на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів найбільш значущі – матеріальна забезпеченість, щасливе сімейне життя, здоров'я, найменш значущі – досягнення та суспільне визнання. Отже, можна говорити про сформованість системи цінностей у жінок, пріоритетами якої є як групові, так і індивідуальні цінності. До факторів, які позитивно впливають на самореалізацію особистості, відносять адекватну самооцінку, стресостійкість, професійну мотивацію, творчий потенціал.

Тож, ми вважаємо, що тренінгова програма, спрямована на розвиток життєтворчих якостей, буде сприяти самоактуалізації та підтриманню психічного здоров'я особистості. Гіпотезу дослідження було підтверджено.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва А.В Дослідження професійної успішності в контексті гендерної ідентичності особистості. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 33 (72) № 3 2022, с.28-33
2. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. — СПб.: Питер, 2001 — 288 с.
3. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура; пер. з англ. под ред. Н.Н. Чубарь. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
4. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. — СПб.: Речь, 2004. — 272 с.
5. Безушко С. А. Психологічний аналіз уявлень про самореалізацію сучасної молоді жінки: гендерний аспект. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. Випуск 3(48). С.146-152
6. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. – 2012. – Т. 5, № 26. – С. 12.
7. Берн Ш. Гендерная психология. - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 320с.
8. Біскуп В. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові. Психологія і суспільство. 2010. № 4. С. 82–90.
9. Бодрийяр, Ж. Система вещей / Жан Бодрийяр. — М.: Рудомино, 2001. — 174 с.
10. Братаніч Б. В., Ільченко І.Г. Самоактуалізація особистості та освіта // ФПО. – 2011. – №2. – С. 13-20
11. Вербина Г.Г. Качество жизни и профессиональное здоровье специалиста / Г.Г.Вербина // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2011. – № 4(47). – С. 118-120.

12. Визгина А. В., Пантеев С. Р. Проявление личностных особенностей в самоописаниях мужчин и женщин // Вопросы психологии, 2001, № 3. – С. 90 – 101.
13. Гендер і культура: зб. ст. / Упоряд.: В. Агеєва, С. Оксамитна – К.: Факт, 2001. – 224 с.
14. Грановская, Р. М. Психологическая защита / Р. М. Грановская. — СПб.: Речь, 2007. — 476 с.
15. Джонг Е. Дванадцять хибних уявлень, які притаманні жінкам /Е. Джонг// Незалежний культурологічний часопис, – 2000. – № 17. – С.106-112.
16. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління: Навч. посібник. – К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. – 280 с.
17. Дзюба Т. М. Психологія дорослості з основами геронтопсихології. Навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів / Т.М. Дзюба, О.Г. Коваленко; за ред. В. Ф. Моргуна. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. – 264 с.
18. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я в системі ціннісних орієнтацій професіонала. "Наука і освіта", №6, 2014. М.46-50
19. Дмитриева М. А. Психологические факторы профессиональной адаптации / М. А. Дмитриева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Т. С. Никифорова. — СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1991. – С. 43-61.
20. Дружилов, С. А. Профессионализм человека и критерии профессиональной адаптации / С. А. Дружилов // Объединенный научный журнал. — 2003. — №1.- С. 15-16.
21. Дружилов, С. А. Профессиональные стили человека и индивидуальный ресурс профессионального развития / С. А. Дружилов // Вопросы гуманитарных наук. — 2003. — № 1 (4). — С. 354-357.
22. Дружилов, С. А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и

- деятельности / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. — 2004. — № 2. — С. 56-62.
23. Дружилов, С. А. Психология становления профессионализма субъекта труда / С. А. Дружилов // Вестник Балтийской педагогической академии. Вып. — СПб.: Изд-во БПА, 2006. — С. 13-17.
24. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник. – К.: «Основа». 2011. – 551 с.
25. Иванова Е. Гендерная проблематика в психологии // Введение в гендерные исследования. Ч. I: Уч. пособ. / Под ред. И. А. Жеребкиной. Харьков, 2001. С. 312–345.
26. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб-б.: Питер, 2008. – 544 с.
27. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
28. Кокун О. М. Детермінація самоздійснення фахівців різних професій. Науковий вісник Чернівецького університету. 2015. Вип. 743. Педагогіка та психологія. С. 109–115.
29. Кузнецов О. І. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. Випуск 52. 2016. С. 78–86.
30. Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ // Современная психология мотивации. - М., 2002.
31. Лигинчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности / Г.Г. Лигинчук. – М.: МИЭМП, 2010. – 325 с.
32. Максименко, С. Д. Поняття особистості в психології / Практична психологія та соціальна робота. - 2006. - № 7. - С. 1-6

- 33.Максименко С.Д. Психологія особистості: Підручник / С.Д.Максименко, К.С.Максименко, М.В.Папуча. – К.: ТОВ “КММ”, 2007. – 296 с.
- 34.Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.
- 35.Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. М.: Прайм-Еврознак, 2003. 672 с.
- 36.Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
- 37.Назар Ю. О. Дефініція поняття успішності професійної діяльності в соціально-психологічному контексті. SWorld – 1–12 October 2013. URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/conference/the-content-of-conferences/archives-of-individual-conferences/oct-2013>
- 38.Назар Ю.О. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність». Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2012, 2 (1),с.461-469
- 39.Никифоров, Г. С. Психология здоровья / Г. С. Никифоров. — СПб.: Питер, 2003. — 608 с.
- 40.Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 330 с.
- 41.Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. М.: Канцлер, 2008.
- 42.Поддьяков А.Н. Методологический анализ парадигм конкуренции в обучении. М.: ПЕР СЭ, 2006.
- 43.Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2004.
- 44.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.

45. Психология профессионального здоровья / Г. С. Никифоров, А. Г. Маклаков, В. И. Шостак и др.; под ред. Г. С. Никифорова. — СПб.: Речь, 2006. — 480 с.
46. Реан, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. — СПб.: Медицинская пресса, 2002. — 352 с.
47. Психология творчества: школа Я.А. Пономарева/под ред. Д.В. Ушакова. М.: ИП РАН, 2006.
48. Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности [Текст]/ Г. В. Суходольский. — 2-е изд. — М.: Изд-во ЛКИ, 2008. — 168 с.
49. Сыманюк, Э. Э. Психология профессиональных деструкций / Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер. — М.: Академический проект; Деловая книга, 2005. — 240 с.
50. Ткачук І.І. Теоретичні засади дослідження проблеми успіху особистості в діяльності / І.І. Ткачук // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. – Вип. 15, книга 1. – Кам’янець Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2011. – С. 139–147.
51. Толочек В. А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена. Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2. С. 20–38.
52. Толочек В. А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена. Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2. С. 20–38.
53. Фонарев А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А. Р. Фонарев. — М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2005. — 560 с.
54. Фромм, Э. Человек самого для себя / Э. Фромм. — М.: АСТ, — 349 с.



55. Фулер С.Р., Хьюбер В.Л. Набор и отбор персонала // Управление человеческими ресурсами/под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002.
56. Холл К.С. Теории личности / К.С. Холл, Г. Линдсей. – М.: ЭксмоПресс, 2000. – 592 с.
57. Холодная М.А. Психологическое тестирование и право личности на свой вариант развития // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2004. №2.
58. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способностей человека. М.: Логос, 1996
59. Штепа О. Феномен особистісної зрілості / О. Штепа // Соціальна психологія. – 2005. – № 1 (9). – С. 62–77.
60. Яремчук О.В. Соціально-психологічна модель саморозвитку суб'єкта культуротворчості // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. Т. XIV, част. 2. – К., 2012. – С. 140 – 151.
61. Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354–364
62. Popa D., Bazgan M., Tomozii S. E. Personality aspects involved in professional success / D. Popa, M. Bazgan, S. E. Tomozii. *Journal of Engineering Studies and Research*. 2012. 18 (2). P. 102–109.
63. Rodionova E., Nikiforov G, & Kruglova T. Personality characteristics of professional success: analysis of the studies of the early 21st century Proceedings of the XVIII International Academic Congress “History, Problems and Prospects of Development of Modern Civilization”. Japan, Tokyo, 25–27 January 2017.
64. Turban B. D., Moake T. R., Wu S. Y.-H., Cheung Y. H. Linking Extroversion and Proactive Personality to Career Success. The Role of Mentoring Received and Knowledge. *Journal of Career Development*. 2017. 44 (1), P. 20–33. <https://doi.org/10.1177/0894845316633788>

65. Pluchino A. The Peter Principle Revisited: A Computational Study / A. Pluchino. – Catania, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://arxiv.org/pdf/0907.0455v3.pdf>

66. Kruger J. Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments / J. Kruger, D. Dunning // Journal of Personality and Social Psychology. – 1999. – № 77 (6) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gagne.homedns.org/~tgagne/contrib/unskilled.html>

## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК А

**Визначення життєвих цінностей особистості (Must-тест) (П.Н. Іванов, Є.Ф. Колобова)**

ІНСТРУКЦІЯ: Вам пропонується словами продовжити надруковані на виданому бланку речення. Вкрай важливо, щоб думки, внесені до бланку, були щирими та належали саме вам. Запишіть будь-які думки, які здаються вам важливими зараз, так і загалом у вашому житті.

Аркуш відповідей

П.І.Б. Стать Вік

Освіта Дата

Я неодмінно повинен \_\_\_\_\_

Я неодмінно повинен \_\_\_\_\_

Я неодмінно повинен \_\_\_\_\_

Я неодмінно повинен \_\_\_\_\_

Я неодмінно повинен \_\_\_\_\_

Я неодмінно повинен \_\_\_\_\_

Жахливо, якщо \_\_\_\_\_

Жахливо, якщо \_\_\_\_\_

Жахливо, якщо \_\_\_\_\_

Жахливо, якщо \_\_\_\_\_

Жахливо, якщо \_\_\_\_\_

Жахливо, якщо \_\_\_\_\_

Я не можу терпіти \_\_\_\_\_

Я не можу терпіти \_\_\_\_\_

Я не можу терпіти \_\_\_\_\_

Я не можу терпіти \_\_\_\_\_

Я не можу терпіти \_\_\_\_\_

Я не можу терпіти \_\_\_\_\_

#### Обробка та інтерпретація результатів

Для обробки даних, отриманих за допомогою цього тесту, немає стандартизованої процедури. Немає вибору МАЙСТ- тим, які досліднику пропонується знайти серед відповідей піддослідних. Тому для кожної вибірки і для кожного випробуваного, як правило, виділяється індивідуально-унікальний набір повинностей. Нижче наводиться список цінностей-цілей та приклади тверджень піддослідних, що належать до цієї цінності. Список цінностей взятий із методики «Життєві цілі» (Е.Дісл, Р.Райан у модифікації Н.В.Клюєвої та В.І.Чиркова).

Свобода, відкритість та демократія в суспільстві.

Висловлювання, які містять ставлення до духовного стану суспільства («Я не можу терпіти бездарність і бездуховність влади»), вказується на необхідність соціальної справедливості («Я не можу терпіти існуючого свавілля»), виражаються вимоги до влади всіх рівнів «Я не можу терпіти ... бездуховних начальників».

Безпека та захищеність.

Висловлювання, що стосуються стурбованості непередбачуваними подіями у суспільстві та страхів за своє життя та життя своїх близьких («Жахливо, якщо почнеться війна», «Жахливо, якщо зло перемаже»).

Служіння людям.

Висловлювання, що стосуються таких життєвих та професійних цілей як допомога та сприяння іншим людям (у тому числі учням): «Я неодмінно повинна випустити своїх учнів грамотними людьми», «Я неодмінно маю зробити все, щоб мої учні були щасливі».

Влада та вплив.

Твердження цієї групи пов'язані з прагненням педагога виявляти владу над іншими, впливати на них: «Жахливо, якщо мене ні в що не ставлять», «Я неодмінно повинна бути авторитетом для своїх учнів».

Популярність

У цю групу входять твердження, пов'язані з прагненням привернути до себе увагу, бути відомим багатьом людям. "Жахливо, якщо про мене все забудуть, коли я помру", "Я неодмінно повинна залишити свій слід у житті".

Автономність

Висловлювання, пов'язані з потребою робити те, що сама людина вважає важливою, не залежати від думки оточуючих, самому визначати хід свого життя: «Жахливо, якщо від тебе нічого не залежить», «Я не можу терпіти, коли мені вказують, що я повинна робити », «Я неодмінно повинна виконати задумане».

Матеріальний успіх

Твердження, пов'язані з прагненням до матеріального благополуччя, до того щоб мати гарантований зарібок, хороші умови для проживання: «Жахливо, якщо я все життя проживу в гуртожитку», «Я не можуть терпіти, коли затримують зарплату». «Я неодмінно повинна знайти добре оплачувану роботу»

Багатство духовної культури

Твердження щодо прагнення до духовного вдосконалення, бажання долучитися до здобутків культури, мистецтва тощо. «Я неодмінно повинен знаходити час для читання», «Я не можу терпіти злиденних духом».

Особистісний ріст

Твердження, що стосуються вимог до себе, прагненням до розвитку себе як особистість та професіонала: «Я не можу терпіти, коли люди не прагнуть високих цілей», «Я неодмінно повинна не зупинятися на досягнутому рівні».

Здоров'я

Твердження цієї групи висловлюють прагнення педагога мати хороше здоров'я, якнайменше хворіти, вести здоровий спосіб життя, займатися спортом: «Жахливо, якщо я тяжко захворію», «Я не можу терпіти людей, які не думають про своє здоров'я», «Я неодмінно повинна зайнятися аеробікою (плаванням)».

Прихильність та кохання

Твердження цієї групи свідчать про потребу педагога мати близьких людей, висловлюють занепокоєння щодо відносин із значними людьми: «Жахливо, якщо я буду зовсім одна», Жахливо, якщо тебе ніхто не любить».

Привабливість

Твердження, що стосуються прагнення мати привабливу зовнішність, слідувати моді, бути достатньою своїм зовнішнім виглядом. "Жахливо, якщо людина не стежить за собою", "Я неодмінно повинна добре виглядати", "Не можуть терпіти неохайних чоловіків".

Почуття задоволення

Твердження щодо фізичного комфорту, отримання задоволення від таких сторін життя як хороша їжа. Вино, секс та ін. «Я неодмінно повинна спробувати в цьому житті все», «Не можу терпіти «синіх панчох»

Міжособистісні контакти та спілкування

Твердження щодо потреби відчувати себе частиною якоїсь групи, мати своє коло спілкування, страхів, пов'язаних з самотністю та нерозумінням: «Жахливо, якщо мене перестануть розуміти оточуючі». "Жахливо, якщо зовсім немає друзів".

Багате духовно-релігійне життя.

Твердження, які стосуються віри в Бога, прагнення жити відповідно до релігійних переконань. "Жахливо, якщо я втрачу віру в бога", "Я неодмінно повинна сходити до церкви".

## ДОДАТОК Б

**Діагностика самоактуалізації особистості методика О.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Калина (САМОАО)**

Інструкція із двох варіантів тверджень виберіть той, який вам більше подобається чи краще узгоджується з вашими уявленнями, точніше відображає ваші думки. Тут немає хороших чи поганих, правильних чи неправильних відповідей, найкращою буде та, яка дається за першим спонуканням.

## Опитувальник

- а) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
- б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
- а) Я дуже захоплений своєю професійною справою.
- б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим займаюся.
- а) Якщо незнайома людина надасть мені послугу, я почуваюся їй зобов'язаною.
- б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваюся зобов'язаною їй.
- а) Мені буває важко розібратися у своїх почуттях.
- б) Я завжди можу розібратися у своїх почуттях.
- а) Я часто замислююся над тим, чи правильно я поведився у тій чи іншій ситуації.
- б) Я рідко замислююся над тим, наскільки правильна моя поведінка.
- а) Я внутрішньо соромлюся, коли мені кажуть компліменти.
- б) Я рідко бентежусь, коли мені кажуть компліменти.
- а) Здатність до творчості – природне властивість людини.
- б) Не всі люди обдаровані здатністю до творчості.
- а) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинами літератури та мистецтва.
- б) Я докладаю сили, намагаючись стежити за новинами літератури та мистецтва.
- а) Я часто ухвалюю ризиковані рішення.
- б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
- а) Іноді я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він здається мені дурним та нецікавим.
- б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.
- а) Я люблю залишати приємне "на потім".
- б) Я не залишаю приємне "на потім".
- а) Я вважаю неввічливим переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.
- б) Я можу швидко і невимушено перервати розмову, цікаву лише одній стороні.
- а) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.
- б) Стан внутрішньої гармонії, швидше за все, недосяжний.
- а) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.
- б) Я собі подобаюсь.
- а) Я вважаю, що більшості людей можна довіряти.
- б) Думаю, що без нагальної потреби людям довіряти не варто.
- а) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.
- б) Цікаве, творче зміст роботи – саме собою нагорода.
- а) Досить часто мені буває нудно.
- б) Мені ніколи не буває нудно.
- а) Я не відступатиму від своїх принципів навіть заради корисних справ, які могли б розраховувати на людську подяку.
- б) Я хотів би відступити від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
- а) Іноді мені важко бути щирим.
- б) Мені завжди вдається бути щирим.
- а) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.

- б) Навіть коли я собі подобаюся, я розумію, що є люди, яким я неприємний.
- а) Я довіряю своїм бажанням, що раптово виникли.
- б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся обмірковувати.
- а) Я повинен домагатися досконалості у всьому, що я роблю.
- б) Я не дуже засмучуюсь, якщо мені це не вдається.
- а) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.
- б) Більшості людей егоїзм не властивий.
- а) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на запитання, то можу відкласти її на невизначений час.
- б) Я шукатиму відповідь на питання, що цікавить мене, не зважаючи на витрати часу.
- а) Я люблю перечитувати книги, що мені сподобалися.
- б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.
- а) Я намагаюся чинити так, як очікують оточуючі.
- б) Я не схильний замислюватися про те, чого чекають від мене оточуючі.
- а) Минуле, сьогоднішнє та майбутнє видаються мені єдиним цілим.
- б) Думаю, моє сьогоднішнє не дуже пов'язане з минулим чи майбутнім.
- а) Більшість того, що я роблю, приносить мені задоволення.
- б) Небагато з моїх занять по-справжньому мене радують.
- а) Прагнучи розібратися в характері та почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовним.
- б) Прагнення розібратися в навколишніх людях цілком природно і виправдовує деяку нетактовність.
- а) Я добре знаю, які почуття здатний відчувати, а які ні.
- б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатний відчувати.
- а) Я відчуваю докори совісті, якщо серджуся на тих, кого люблю.
- б) Я не відчуваю докорів совісті, коли серджуся на тих, кого люблю.
- а) Людина повинна спокійно ставитися до того, що вона може почути про себе від інших.
- б) Цілком природно образитися, почувши неприємну думку про себе.
- а) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.
- б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.
- а) У складних ситуаціях треба діяти випробуваними способами – це гарантує успіх.
- б) У складних ситуаціях треба шукати принципово нові рішення.
- а) Люди рідко дратують мене.
- б) Люди часто мене дратують.
- а) Якби була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.
- б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого міняти.
- а) Головне у житті – приносити користь і подібатися людям.
- б) Головне у житті – робити добро і служити істині.
- а) Іноді я боюся показати ся занадто ніжним.
- б) Я ніколи не боюся здатися надто ніжним.
- а) Вважаю, що висловити свої почуття зазвичай важливіше, ніж обмірковувати ситуацію.
- б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.
- а) Я вірю в себе, коли відчуваю, що здатний впоратися із завданнями, що стоять переді мною.
- б) Я вірю у себе навіть тоді, коли нездатний впоратися зі своїми проблемами.
- а) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.
- б) За своєю природою люди схильні дбати лише про власні інтереси.
- а) Мене цікавлять усі нововведення у моїй професійній сфері.
- б) Я скептично ставлюся до більшості нововведень у своїй професійній галузі.
- а) Я думаю, що творчість має приносити користь людям.
- б) Я вважаю, що творчість має приносити людині задоволення.
- а) У мене завжди є власна думка з важливих питань.

- б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислухатися до думок шанованих та авторитетних людей.
- а) Секс без кохання не є цінністю.
- б) Навіть без кохання секс – дуже значуща цінність.
- а) Я почуваюся відповідальним за настрій співрозмовника.
- б) Я не почуваюся відповідальним за це.
- а) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.
- б) Упокоритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
- а) Успіх у спілкуванні залежить від цього, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.
- б) Успіх у спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги та приховати недоліки.
- а) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досяг.
- б) Моя самоповага не залежить від моїх досягнень.
- а) Більшість людей звикли діяти "по лінії найменшого опору".
- б) Думаю, більшість людей до цього не схильні.
- а) Вузька спеціалізація необхідна справжнього вченого.
- б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
- а) Дуже важливо, чи є в людини у житті радість пізнання та творчості.
- б) У житті дуже важливо приносити користь людям.
- а) Мені подобається брати участь у спекотних суперечках.
- б) Я не люблю суперечок.
- а) Я цікавлюся пророкуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.
- б) Подібні речі мене не цікавлять.
- а) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб та блага своєї сім'ї.
- б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності та бажання.
- а) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальноприйнятими уявленнями.
- б) Свої проблеми я вирішую так, як я вважаю за потрібне.
- а) Воля потрібна у тому, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.
- б) Головне призначення волі – підхльостувати зусилля та збільшувати енергію людини.
- а) Я не соромлюся своїх слабкостей перед друзями.
- б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.
- а) Людині властиво прагнути нового.
- б) Люди прагнуть нового лише за необхідності.
- а) Я думаю, що невірно вираз «Століття живи - століття вчися».
- б) Вираз «Століття живи – вік навчайся» я вважаю правильним.
- а) Я думаю, що сенс життя полягає у творчості.
- б) Навряд у творчості можна знайти сенс життя.
- а) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.
- б) Я не відчуваю труднощів, знайомлячись із людьми.
- а) Мене засмучує, що значна частина життя проходить даремно.
- б) Не можу сказати, що якась частина мого життя проходить марно.
- а) Обдаровану людину непростимо нехтувати своїм обов'язком.
- б) Талант та здібності означають більше, ніж борг.
- а) Мені добре вдається маніпулювати людьми.
- б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
- а) Я намагаюся уникати прикростей.
- б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, не зважаючи на можливі прикросці.
- а) У більшості ситуацій я не можу дозволити собі дуріти.
- б) Існує безліч ситуацій, де я можу дозволити собі дуріти.
- а) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.
- б) Критика мало впливає мою самооцінку.
- а) Заздрість властива лише невдахам, які вважають, що їх оминули.

- б) Більшість людей заздрісні, хоч і намагаються це приховати.
- а) Вибираючи собі заняття, людина має враховувати його громадську значимість.
- б) Людина повинна займатися насамперед тим, що їй цікаво.
- а) Я думаю, що для творчості необхідні знання у вибраній галузі.
- б) Я думаю, що знання для цього зовсім не є обов'язковими.
- а) Мабуть, можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
- б) Не можу сказати, що з відчуттям щастя.
- а) Я думаю, що люди повинні аналізувати себе та своє життя.
- б) Вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
- а) Я намагаюся знайти підстави навіть для тих своїх вчинків, які здійснюю просто тому, що мені цього хочеться.
- б) Я не шукаю підстав для своїх дій та вчинків.
- а) Я впевнений, що кожен може прожити своє життя так, як йому хочеться.
- б) Я думаю, що людина має шансів прожити своє життя, як хотілося б.
- а) Про людину ніколи не можна сказати з упевненістю, добрий він чи злий.
- б) Зазвичай оцінити людину дуже легко.
- а) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
- б) Мені здається, що у житті завжди можна знайти час для творчості.
- а) Зазвичай мені легко переконати з співрозмовника у своїй правоті.
- б) У суперечці намагаюся зрозуміти думку співрозмовника, а чи не переконати його.
- а) Якщо я роблю щось виключно для себе, мені буває ніяково.
- б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
- а) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.
- б) Навряд чи сильно впливаю на власне майбутнє.
- а) Вираз «Добро має бути з кулаками» я вважаю правильним.
- б) Навряд чи правильно вираз «Добро має бути з кулаками».
- а) На мою думку, недоліки людей набагато помітніші, ніж їхні переваги.
- б) Достоїнства людини побачити набагато легше, ніж її недоліки.
- а) Іноді боюся бути собою.
- б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
- а) Я намагаюся не згадувати про свої колишні неприємності.
- б) Іноді я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
- а) Я вважаю, що метою життя має бути щось значне.
- б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно має бути щось значне.
- а) Люди прагнуть розуміти і довіряти один одному.
- б) Замикаючись серед своїх інтересів, люди розуміють оточуючих.
- а) Я намагаюся не бути "білою вороною".
- б) Я дозволяю собі бути «білою вороною».
- а) У довірчій розмові люди зазвичай щирі.
- б) Навіть у довірчій розмові людині важко бути щирою.
- а) Буває, що я соромлюся виявляти свої почуття.
- б) Я ніколи цього не соромлюся.
- а) Я можу щось робити для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
- б) Я маю право чекати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
- а) Я виявляю своє прихильність до людини незалежно від того, чи вона взаємна.
- б) Я рідко виявляю своє прихильність до людей, не будучи впевненим, що воно взаємне.
- а) Я думаю, що у спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.
- б) Мені здається, що у спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
- а) Я мирюся з протиріччями у собі.
- б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
- а) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.
- б) Думаю, що у відкритому вираженні почуттів є елемент нестриманості.



- а) Я впевнений у собі.
- б) Не можу сказати, що я впевнений у собі.
- а) Досягнення щастя може бути головною метою людських відносин.
- б) Досягнення щастя – основна мета людських відносин.
- а) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.
- б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.
- а) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.
- б) Життя без любові гірше, ніж нерозділене кохання в житті.
- а) Якщо розмова не вдалася, я намагаюся вибудувати її інакше.
- б) Зазвичай у цьому, що не склалася, винна неухважність співрозмовника.
- а) Я намагаюся справляти на людей гарне враження.
- б) Люди бачать мене таким, яким я насправді.

Обробка результатів та інтерпретація

Окремі шкали запитальника САМОАЛ представлені такими пунктами:

Орієнтація у часі: 1б, 11а, 17б, 24б, 27а, 36б, 54б, 63б, 73а, 80а

Цінності: 2а, 16б, 18а, 25а, 28а, 37б, 45а, 55б, 61а, 64б, 72а, 81б, 85а, 96б, 98б

Погляд на природу людини: 7а, 15а, 23б, 41а, 50б, 59а, 69а, 76а, 82б, 86а

Потреба у пізнанні: 8б, 24б, 29б, 33б, 42а, 51б, 53а, 54б, 60б, 70б

Креативність (прагнення до творчості): 9а, 13а, 16б, 25а, 28а, 33б, 34б, 43б, 52а, 55б, 61а, 64б, 70б, 71б, 77б

Автономність: 5б, 9а, 10а, 26б, 31б, 32а, 37б, 44а, 56б, 66б, 68б, 74б, 75а, 87б, 92а

Спонтанність: 5б, 21а, 31б, 38б, 39а, 48а, 57б, 67б, 74б, 83б, 87б, 89б, 91а, 92а, 94а

Саморозуміння: 4б, 13а, 20б, 30а, 31б, 38б, 47а, 66б, 79б, 93а

Автосимпатія: 6б, 14бб, 21а, 22б, 32а, 40б, 49б, 58а, 67б, 68б, 79б, 84а, 89б, 95а, 97б

Контактність: 10а, 29б, 35а, 46б, 48а, 53а, 62б, 78б, 90а, 92а

Гнучкість у спілкуванні: 3б, 10а, 12б, 19б, 29б, 32а, 46б, 48а, 65б, 99а

Примітка:

Шкали № 1, 3, 4, 8, 10 і 11 містять по 10 пунктів, тоді як решта – по 15. Для отримання порівнянних результатів кількість балів за вказаними шкалами слід помножити на 1,5.

Можна отримати результати у відсотках, вирішивши таку пропорцію:

15 балів (максимум за кожною шкалою) становлять 100%, а кількість набраних балів складає х%.

## ДОДАТОК В

### Опитувальник FPI

Шкала I (невротичність) визначає рівень невротизації особистості. Високі значення визначає невротичний синдром астенічного типу із значними психосоматичними порушеннями. Це нервова, болюча людина, яка не вміє вийти зі становища, яка приділяє багато уваги власним почуттям.

Шкала II (спонтанна агресивність) виявляє рівень психопатизації екстратенсивного типу. Висока оцінка характеризує високий рівень психопатизації та створення передумов для імпульсної поведінки.

Шкала III (депресивність) діагностує показники, характерні для психопатологічного депресивного синдрому. Високі значення говорять про наявність таких ознак у поведінці та емоційному стані. Така людина часто засмучена, боязка, невпевнена, сумна, внутрішньо мучить. У респондента з вираженою депресивністю переважають почуття пригніченості і нещастя без реальної причини, незадоволеність своїм життям.

Шкала IV (драгівливість) діагностує емоційну стійкість. Високі значення свідчать про нестійкий емоційний стан зі схильністю до афективного реагування.

Шкала V (товариськість) характеризує потенційні можливості та реальні прояви соціальної активності. Високі значення говорять про потребу спілкування.

Шкала VI (врівноваженість) характеризує стійкість до стресу. Високі значення свідчать про захищеність до впливу стрес-факторів, про впевненість у собі, високу активність.

Шкала VII (реактивна агресивність) розкриває наявність параметрів психопатизації екстратенсивного типу. Високі значення свідчать про високий рівень психопатизації, який проявляється в агресивному ставленні до соціального оточення та прагнення домінування.

Шкала VIII (сором'язливість) характеризує схильність до стресового реагування на життєві ситуації, що протікає за пасивно-оборонним типом. Високі значення відбивають наявність тривожності, невпевненості.

Шкала IX (відкритість) визначає ставлення до соціального оточення та рівень самокритичності. Високі значення свідчать про прагнення довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими людьми.

Шкала X (екстраверсія – інтроверсія). Високі значення свідчать про виражену екстравертованість особистості, низькі значення – виражену інтровертованість.

Шкала XI (емоційна лабільність). Високі значення свідчать про нестійкість емоційного стану, який проявляється в частих коливаннях настрою, підвищеної збудливості, недостатньої саморегуляції. Низькі значення характеризують високу стабільність емоційного стану.

Шкала XII (маскуліність-фемінініність). Високі значення свідчать про перебіг психічної діяльності переважно за чоловічим типом, низькі – за жіночим. Інструкція Вам пропонується ряд тверджень, кожне з яких має на увазі питання про те, відповідає чи не відповідає дане твердження якимось особливостям вашої поведінки, окремих вчинків, ставлення до людей, поглядів на життя і т.д. Якщо ви вважаєте, що така відповідність має місце, то дайте відповідь "Так", інакше - відповідь "Ні". Свою відповідь зафіксуйте в листі, який у вас є, поставивши хрестик або будь-який інший знак у клітинку, що відповідає номеру затвердження в опитувальнику і виду вашої відповіді. Відповіді необхідно дати на всі питання. Успішність дослідження багато в чому залежить від того, наскільки уважно виконується завдання. Прагнути своїми відповідями справити на когось краще враження немає сенсу, оскільки жодна відповідь не оцінюється як хороший чи поганий. Не розмірковують над кожним питанням, а намагайтеся якнайшвидше вирішити, яка з двох відповідей, нехай досить відносно, але все-таки здається вам ближче до істини. Вас не повинно бентежити, якщо деякі питання здадуться надто особистими, оскільки дослідження не передбачає аналізу кожного питання та відповіді, а спирається лише на кількість відповідей одного та іншого виду. Крім того, ви повинні знати, що результати індивідуально-психологічних досліджень, як і медичних, не підлягають широкому обговоренню.

#### Стимульний матеріал:

1. Я уважно прочитав інструкцію та готовий відверто відповісти на всі запитання анкети.
2. Вечорами я волію розважатися у веселій компанії (гості, дискотека, кафе тощо)
3. Моєму бажанню познайомитися з будь-ким завжди заважає те, що мені важко знайти відповідну тему для розмови.
4. У мене часто болить голова.
5. Іноді я відчуваю стукіт у скронях і пульсацію в області шиї.
6. Я швидко втрачаю самовладання, але й так само швидко беру себе до рук.
7. Буває, що я сміюся з непристойного анекдоту.
8. Я уникаю чогось розпитувати і волію дізнаватися те, що мені потрібно, іншим шляхом.
9. Я волію не входити в кімнату, якщо не впевнений, що моя поява пройде непоміченою.
10. Можу так розлютитися, що готовий розбити все, що потрапить під руку.
11. Відчуваю себе ніяково, якщо оточуючі чомусь починають звертати на мене увагу.
12. Я іноді відчуваю, що серце починає працювати з переборами чи починає битися так, що, здається, готове вискочити з грудей.
13. Не думаю, що можна було б пробачити образу.

14. Не вважаю, що на зло треба відповідати злом, і завжди дотримуюсь цього.
15. Якщо я сидів, а потім різко встав, то в мене темніє в очах і паморочиться в голові.
16. Я майже щодня думаю про те, наскільки краще було б моє життя, якби мене не переслідували невдачі.
17. У своїх вчинках я ніколи не виходжу з того, що людям можна повністю довіряти.
18. Можу вдатися до фізичної сили, якщо потрібно відстояти свої інтереси.
19. Легко можу розвеселити найнуднішу компанію. 20. Я легко соромлюся.
21. Мене анітрохи не ображає, якщо робляться зауваження щодо моєї роботи чи мене особисто.
22. Нерідко відчуваю, як у мене німіють чи холонуть руки та ноги.
23. Буваю незручним у спілкуванні з іншими людьми.
24. Іноді без видимої причини почуваюся пригніченим, нещасним.
25. Іноді немає жодного бажання чимось зайнятися.
26. Іноді я відчуваю, що мені не вистачає повітря, ніби я виконував дуже важку роботу.
27. Мені здається, що у житті я дуже багато робив неправильно.
28. Мені здається, що інші нерідко сміються з мене.
29. Люблю такі завдання, коли можна діяти без довгих роздумів.
30. Я вважаю, що в мене достатньо підстав бути не дуже задоволеним своєю долею.
31. Часто я не маю апетиту.
32. У дитинстві я радів, якщо батьки чи вчителі карали інших дітей.
33. Зазвичай я рішучий і дію швидко.
34. Я не завжди говорю правду.
35. З цікавістю спостерігаю, коли хтось намагається виплутатися з неприємної історії.
36. Вважаю, що всі засоби хороші, якщо треба наполягти на своєму.
37. Те, що минуло мене мало хвилює.
38. Не можу уявити нічого такого, що варто було б доводити кулаками.
39. Я не уникаю зустрічей з людьми, які, як на мене, шукають сварки зі мною.
40. Іноді здається, що я взагалі ні на що не придатний. 41. Мені здається, що я постійно перебуваю в якійсь напрузі і мені важко розслабитись.
42. Нерідко у мене виникають болі «під ложечкою» та різні неприємні відчуття у животі.
43. Якщо скривдять мого друга, я намагаюся помститися кривдникові.
44. Бувало, я спізнювався до призначеного часу.
45. У моєму житті було так, що я чомусь дозволив собі мучити тварину.
46. Під час зустрічі зі старим знайомим від радості я готовий кинутися йому на шию.
47. Коли я чогось боюся, у мене пересихає в роті, тремтять руки та ноги.
48. Часто в мене буває такий настрій, що із задоволенням нічого не бачив і не чув.
49. Коли лягаю спати, то зазвичай засинаю вже за кілька хвилин.
50. Мені приносить задоволення, як кажуть, ткнути носом інших у їхні помилки.
51. Іноді можу похвалитися.
52. Беру активну участь в організації громадських заходів.
53. Нерідко буває так, що доводиться дивитись в інший бік, щоб уникнути небажаної зустрічі.
54. На своє виправдання я іноді дещо вигадуював.
55. Я майже завжди рухливий і активний.
56. Нерідко сумніваюся, чи справді цікаво моїм співрозмовникам те, що я говорю.
57. Іноді раптом відчуваю, що весь покриваюся згодом.
58. Якщо сильно розлютимусь на когось, то можу його і вдарити.
59. Мене мало хвилює, що хтось погано до мене ставиться. 60. Зазвичай мені важко заперечувати моїм знайомим.
61. Я хвилююся і переживаю навіть при думці про можливу невдачу.
62. Я люблю не всіх своїх знайомих.

63. У мене бувають думки, яких варто було б соромитися.
64. Не знаю чому, але іноді з'являється бажання зіпсувати те, чим захоплюються.
65. Я волю змусити будь-яку людину зробити те, що мені потрібно, ніж просити її про це.
66. Я нерідко неспокійно рухаю рукою чи ногою.
67. Вважаю за краще провести вільний вечір, займаючись улюбленою справою, а не розважаючись у веселій компанії.
68. У компанії я поводжуся не так, як удома.
69. Іноді, не подумавши, скажу таке, про що краще б помовчати.
70. Боюся стати центром уваги навіть у знайомій компанії.
71. Гарних знайомих у мене дуже небагато.
72. Іноді бувають такі періоди, коли яскраве світло, яскраві фарби, сильний шум викликають у мене болісно неприємні відчуття, хоч я бачу, що на інших людей це так не діє.
73. У компанії нерідко виникає бажання когось образити чи роздратовати.
74. Іноді думаю, що краще б не народитися на світ, як тільки уявлю собі, скільки всяких неприємностей, можливо, доведеться випробувати в житті.
75. Якщо хтось мене серйозно образить, то отримає своє сповна.
76. Я не соромлюся у висловах, якщо мене виведуть із себе.
77. Мені подобається так поставити запитання або відповісти, щоб співрозмовник розгубився.
78. Бувало, відкладав те, що потрібно зробити негайно.
79. Не люблю розповідати анекдоти чи кумедні історії.
80. Повсякденні труднощі та турботи часто виводять мене з рівноваги.
81. Не знаю, куди подітися при зустрічі з людиною, яка була в компанії, де я поводився незручно.
82. На жаль, належу до людей, які бурхливо реагують навіть на життєві дрібниці.
83. Я боюся при виступі перед великою аудиторією.
84. У мене часто змінюється настрій.
85. Я втомлююся швидше, ніж більшість людей, що мене оточують.
86. Якщо я чимось дуже схвильований або роздратований, то відчуваю це як би всім тілом.
87. Мені докучають неприємні думки, які настирливо лізуть у голову.
88. На жаль, мене не розуміють ні в сім'ї, ні в колі моїх знайомих.
89. Якщо сьогодні я посплю менше звичайного, то завтра не почуватимуся відпочившим.
90. Намагаюся вести себе так, щоб оточуючі побоювалися викликати моє невдоволення.
91. Я впевнений у своєму майбутньому.
92. Іноді я був причиною поганого настрою когось із оточуючих.
93. Я не проти посміятися з інших.
94. Я належу до людей, які «за словом у кишеню не лізуть».
95. Я належу до людей, які до всього ставляться досить легко.
96. Підлітком я цікавився забороненими темами.
97. Іноді навіщось завдавав біль коханим людям.
98. У мене нерідкі конфлікти з оточуючими через їхню впертість.
99. Часто відчуваю докори совісті у зв'язку зі своїми вчинками.
100. Я часто буваю розсіяним.
101. Не пам'ятаю, щоб мене особливо засмутили невдачі людини, яку я не можу терпіти.
102. Часто я надто швидко починаю дошкуляти іншим.
103. Іноді несподівано для себе починаю впевнено говорити про такі речі, в яких насправді мало що розумію.
104. Часто в мене такий настрій, що я готовий вибухнути з приводу.
105. Нерідко почуваюся млявим та втомленим.

106. Я люблю розмовляти з людьми і завжди готовий поговорити і зі знайомими, і з незнайомими.
107. На жаль, я часто дуже поспішно оцінюю інших людей.
108. Вранці я зазвичай встаю в хорошому настрої і нерідко починаю насвистувати чи співати.
109. Не почуваюся впевнено у вирішенні важливих питань навіть після тривалих роздумів.
110. Виходить так, що в суперечці я чомусь намагаюся говорити голосніше за свого опонента,
111. Розчарування не викликають у мене сильних і тривалих переживань.
112. Буває, що я раптом починаю кусати губи чи гризти нігті.
113. Найшасливішим я почуваюся тоді, коли буваю один.
114. Іноді долає така нудьга, що хочеться, щоб усі пересварилися один з одним.

## ДОДАТОК Г

### Методика ОТеЦ (Г.Сенін)

«Вам пропонується опитувальник, в якому описані різні бажання та прагнення людини. Просимо Вас оцінити кожне із тверджень опитувальника за 5-бальною шкалою наступним чином:

Якщо особисто для Вас те, що написано у твердженні не має жодного значення, то у відповідній клітині бланка відповідей поставте цифру "1";

Якщо це має невелике значення, — поставте «2»;

Якщо це має певне значення — «3»;

Якщо вам це важливо — поставте цифру «4»;

Якщо для Вас це дуже важливо, поставте цифру «5».

Просимо Вас пам'ятати про те, що тут не може бути правильних чи неправильних відповідей і що найправильнішою, напевно, буде найправдивіша відповідь, тому ми дуже сподіваємось на Вашу щирість».

У роботі швидко досягати намічених цілей.

1. Створювати щось нове в області знань, що вивчається Вами.
2. Знаходити внутрішнє задоволення в активному суспільному житті.
3. Мати цікаву роботу, що повністю поглинає Вас.
4. Вчитися, щоб не відстати від людей Вашого кола в освіті.
5. Вести такий спосіб сімейного життя, який цінується суспільством.
6. Щоб люди Вашого кола у вільний час захоплювалися тим самим, ніж Ви.
7. Отримувати матеріальну винагороду за громадську діяльність.
8. Щоб вигляд Вашого житла постійно змінювався.
10. Отримати вищу освіту, або вступити до аспірантури, або отримати вчений ступінь.
11. Щоб Ваша сім'я мала дуже високий рівень матеріального добробуту.
12. Уникати конформізму у своїх суспільно-політичних поглядах.
13. В своєму захопленні швидко досягати намічених цілей.
14. Учиння, щоб «не загубитися в натовпі».
15. Мати приятельські стосунки з колегами по роботі.
16. Складатися членом будь-якого клубу за інтересами.
17. Разв'язувати свої організаторські здібності, займаючись суспільною діяльністю.
18. Разом із сім'єю відвідувати театри, мистецькі виставки, концерти.
19. Щоб Ваше захоплення підкреслювало Вашу індивідуальність.
20. Щоб рівень освіти допоміг би Вам зміцнити своє матеріальне становище.
21. Як оцінюють Вашу роботу інші люди.
22. Спілкуватися з різними людьми, беручи активну участь у громадській діяльності.

23. Вчитися, щоб «не закопувати свій таланти у землю».
24. Щоб Ваші діти випереджали у своєму розвитку однолітків.
25. У вільний час створювати щось нове, що раніше не існувало.
26. Щоб Ваша професія наголошувала на Вашій індивідуальності.
27. Щоб не відстати від часу, цікавитися суспільно-політичним життям.
28. Щоб рівень Вашої освіченості дозволяв Вам почуватися впевнено у спілкуванні з різними людьми.
29. Зберігати повну свободу та незалежність від членів Вашої родини.
30. Щоб Ваше захоплення допомагало Вам зміцнити своє матеріальне становище.
31. Бути раціоналізатором, новатором.
32. Домагатися конкретних цілей, займаючись громадською діяльністю.
33. Вчитися, щоб дізнаватися щось нове в галузі знань, що вивчається.
34. Бути лідером у Вашій родині.
35. Знати свої здібності у сфері Вашого хобі.
36. Щоб на роботі давали пільги.
37. Застосовувати свої власні методи у громадській діяльності.
38. Щоб сімейне життя виправило деякі недоліки Вашої натури.
39. Повністю зосередитися на своєму занятті, проводячи вільний час за хобі.
40. Бути корисним суспільству.
41. Постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію.
42. Щоб лідером у Вашій сім'ї був якийсь інший її член, крім Вас.
43. Отримувати задоволення не від результатів Вашої роботи, а від її процесу.
44. Знати, якого рівня освіти можна досягти з вашими здібностями.
45. Займати таке місце в суспільстві, яке зміцнило б Ваше матеріальне становище.
46. Ретельно планувати своє сімейне життя.
47. Щоб під час роботи товариші по службі постійно були поруч.
48. Щоб життя нашого суспільства постійно змінювалося.
49. Мати чоловіка (дружину) із сім'ї високого соціального становища.
50. Щоб рівень Вашої освіти допоміг би Вам обійняти бажану посаду.
51. Мати власні політичні переконання.
52. Перед початком роботи чітко її розпланувати.
53. Постійно цікавитись новими методами навчання та виховання дітей у сім'ї.
54. Захоплюючись чимось у вільний час, спілкуватися з людьми, такими, що захоплюються тим же.
55. Підвищувати рівень своєї освіти, щоб зробити внесок у дисципліну, що вивчається.
56. Займаючись суспільною діяльністю, вчитися переконувати людей у своїй точці зору.
57. Щоб Ваша робота була не гірша, ніж у інших.
58. Щоб Ваша дружина (чоловік) отримувала високу зарплату.
59. Щоб Ваша освіта давала можливість для отримання додаткових матеріальних благ (гонорари, придбання на пільгових умовах дефіцитних товарів, путівок тощо).
60. Беручи участь у житті, взаємодіяти з досвідченими людьми.
61. Щоб Ваша робота не суперечила Вашим життєвим принципам.
62. В шлюбі бути завжди абсолютно вірним.
63. У своєму захопленні створювати необхідні у житті речі (одяг, меблі тощо).
64. Підвищувати рівень своєї освіти, щоб бути у колі розумних та цікавих людей.
65. Щоб Ваші суспільно-політичні погляди збігалися з думкою Ваших авторитетів.
66. Мати високооплачувану роботу.
67. У сімейному житті спиратися лише на власні погляди, навіть якщо вони суперечать громадській думці.
68. Досягати поставленої мети у своїй громадській діяльності.

69. Пристосуватися до характеру Вашої дружини (чоловіка), щоб уникнути сімейних конфліктів.
70. Витрачати час на вивчення нових віянь у Вашій професійній сфері.
71. Щоб захоплення займало більшу частину Вашого вільного часу.
72. Вносити різні удосконалення у сферу Вашого хобі.
73. Щоб рівень Вашої освіти відповідав рівню освіти людини, думку якої Ви цінуєте.
74. Завоювати повагу людей завдяки своєму захопленню.
75. Вибрати рідкісну, унікальну спеціальність для навчання, щоб краще виявити свою індивідуальність.
76. Займаючись на дозвіллі улюбленою справою, детально продумувати свої дії.
77. Щоб Ваші погляди життя виявлялися у Вашому захопленні.
78. Вчитися, отримуючи при цьому насолоду.
79. Щоб прийоми вашої роботи змінювалися.
80. Щоб коло Ваших захоплень постійно розширювалося

## ДОДАТОК Д

### Тренінгова програма з розвитку навичок самоактуалізації, життєтворчості та стресостійкості жінок періоду ранньої дорослості

#### День 1. «Я і ми»

Мета: знайомство учасників тренінгу, усвідомлення і вербалізація сподівань учасників тренінгу, усвідомлення базисних моментів самоактуалізації особистості

#### 1. Притча “Невикористаний шматок глини”.

Бог зліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок. — Що ще тобі зліпити? — запитав Бог людину. — Зліпи мені щастя, — попросила вона. Нічого Бог не відповів, лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився. В чому полягає смисл цієї притчі? Всім від народження дається — шматочок глини, з якого можна виліпити своє щастя, побудувати життя. Яким буде це життя, залежить, передусім, від самої людини. Практично щодня стикаємося з життєвими ситуаціями, що вимагають творчого ставлення до їх вирішення. Цьому мистецтву можна навчитися.

#### 2. Погодження правил спілкування в групі.

##### 1. ПРАВИЛО ДОБРОВІЛЬНОСТІ.

У тренінгу беруть участь лише той, хто хоче. Учасник повинен мати свою внутрішню зацікавленість у зміні особи.

##### 2. ПРАВИЛО РІВНОСТІ.

Правило передбачає, що це члени групи, незалежно від своїх віку, статусу, соціального стану, рівні. Спілкування між учасниками тренінгу на «Ти» та на ім'я.

##### 3. ПРАВИЛО «ТУТ І ТЕПЕР».

Воно означає, що дія відбувається в теперішньому часі і, що всі питання та проблеми повинні вирішуватися в групі в момент їх виникнення або усвідомлення.

##### 4. ПРАВИЛО ПЕРСОНІФІКАЦІЇ ВИСЛОВІВ.

Кожен говорить від свого імені, коротко і лише по суті.

##### 5. ПРАВИЛО ЕМПАТІЇ І ТОЛЕРАНТНОСТІ.

Це передбачає відкритість позицій, поглядів, висловлювань кожного; відвертість; авансування доброго ставлення до всіх членів групи; безоцінне сприйняття учасників тренінгу, їх думок та почуттів; орієнтацію членів Т-групи на взаємну підтримку.

##### 6. ПРАВИЛО АКТИВНОСТІ.

Кожен повинен брати активну участь усім заняттях, висловлювати свої думки і висловлювати почуття. «Відсиджуватися та відмовчуватися» на заняттях та бути стороннім спостерігачем забороняється. Учасник тренінгу має активізувати свої

інтелектуальні та емоційні сили на самореалізацію, підтримку інших членів Т-групи та розвиток процесу тренінгу.

#### 7. ПРАВИЛО «СТОП».

Воно запроваджується з метою забезпечення психологічного захисту особистості та є уточненням до попереднього. Це правило означає, що кожен член групи має право відмовитися від участі в одній із вправ, а також відмовитися відповідати на те чи інше питання членів групи.

#### 8. ПРАВИЛО КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ (ПРАВИЛО «КУПЕ»).

Воно означає, що все, про що йдеться на тренінгу, не повинно розголошуватися, обговорюватися з іншими (навіть найближчими) людьми, які не є членами групи. Особливо це стосується суто особистої інформації.

Це правило може бути більш жорстким, – коли навіть члени групи не мають права обговорювати інформацію один з одним поза заняттями. Можна це правило спростити, – коли дозволяється говорити про тренінг один з одним і з іншими людьми, якщо обговорювана тема не стосується суто конфіденційної (особистої) інформації про членів групи.

#### **Вправа «Бейджики»**

Мета: зниження напруги учасників тренінгу; знайомство.

Тренер готує заготовки імпровізованих бейджиків для членів. Їх має бути вдвічі більше, ніж учасників тренінгу. Вони мають різні химерні форми, тобто, виконані у вигляді: краватки, метелика, медалі, ордену, кліпси, капелюха, кулона тощо.

Кожен учасник обирає собі бейджик, пише на ньому фломастером своє ім'я та свій девіз, сідає у коло, каже групі як його звати (називає справжнє чи вигадане ім'я) та вимовляє свій девіз.

Члени групи ставлять одне одному питання щодо суті девізу.

**Висловлювання очікувань і сподівань учасників тренінгу.** Кожний учасник отримує по три кружечки, вирізані з кольорового паперу, які символізують піщинки. Психолог пропонує спочатку написати на них власні очікування від тренінгу, потім зачитати їх і наклеїти у верхній частині пісочного годинника.

Для чого, на вашу думку, обговорювати свої сподівання?

Наскільки важливо розуміти власні бажання?

Що робити, щоб очікування справдилися?

#### **«Малюнок стану»**

Мета: актуалізація емоційного стану.

Члени групи (індивідуально кожен) на ватмані (формат А4) кольоровими олівцями, фарбами, фломастерами або крейдою виконують абстрактний малюнок свого стану. Малюнки розкладаються на столах і члени групи намагаються встановити, чи є серед них схожі. Потім кожен презентує свої малюнки групі, пояснюючи, що він хотів висловити. Члени групи задають йому питання щодо суті малюнка. Далі розповідають про свої малюнки інші члени групи.

#### **Вправа «Метафоричне я»**

Мета: усвідомлення свого «Я».

Члени групи мають презентувати себе у метафоричних «Я»-висловлюваннях. З одного боку, необхідно постаратися максимально виразити себе в цих образах, з іншого – подати їх так, щоб максимально зацікавити (привернути увагу) членів групи. Про ступінь зацікавленості можна буде судити за частотою та характером питань до кожного учасника. На підготовку до вправи учасника подається від трьох до п'яти хвилин. Кожен має вигадати не менше семи метафоричних порівнянь. Наприклад: 1) я міраж; 2) я крапля дощу; 3) я гіпербола; 4) я стріла, що летить в ціль і т.п.

Далі члени групи по черзі зачитують свої «Я»-висловлювання і відповідають питанням товаришів насправді метафоричних самопрезентацій.



### **Вправа «Добре дзеркало»**

Мета: Розвиток толерантності, емпатії, рефлексії.

Члени групи поділяються на пари. Другі номери відіграють роль дзеркала.

Перший гравець, дивлячись «у дзеркало», починає говорити спочатку про свої позитивні якості, а потім про негативні. Учасник, що виконує роль дзеркала, повинен відповідати на кожен похвалу словами «я люблю тебе за це» або «це мені в тобі подобається» або іншими похвальними словами. Потрібно, щоб ці слова не повторювалися. У відповідь на самокритику «дзеркало» забезпечує підтримку. Цією підтримкою може бути співчуття, може бути контраргументи та інших. Далі учасники змінюються ролями.

### **Вправа «Герб»**

Мета: усвідомлення власних цінностей.

Тренер роздає групі листи білого паперу (формат А-4) та кольорові олівці (фломастери).

Кожен пропонує намалювати свій герб. Герб повинен складатися із п'яти секторів (форма будь-яка). У першому секторі треба намалювати 2-3 речі, які Ви добре робите. У другому секторі треба зобразити найбільший успіх у житті. У третьому – помістити малюнок ідеального будинку (місця) для Вашої душі. Четвертий сектор повинен містити малюнок частини тіла людини, яку Ви вважаєте однією з найпривабливіших та найкрасивіших. У п'ятому секторі треба написати три слова (або три фрази), які Ви хотіли б почути про себе.

Учасники тренінгу виконують малюнок протягом 7 хвилин, демонструють малюнки групі, ставлять одне одному питання, обговорюють герби.

### **Вправа «Дерево життя»**

Мета: усвідомлення базисних моментів самоактуалізації особистості.

Заплющте очі і уявіть дерево, яке вам подобається або дерево, в образі якого ви можете себе уявити. Це дерево вашого життя.

Уявіть його коріння – це ваш базис, ваша основа. Поміркуйте про те, що складає вашу основу, що вас «живить», що утримує вас (це може бути ваша сім'я, традиції, а може це ваші якісь якості, знання, а може статус чи щось інше)? Уявіть ствол - це стрижень вашої особистості, ваша самість. Може це ваші принципи, може досвід, може якості, риси характеру та ін. Поміркуйте про це. Уявіть основні гілки крони – це напрямки розвитку, особистісного зростання, мета, орієнтири. Подумайте, наскільки вони виростили і мають зрости ще. Що вам потрібно зробити для цього?

Намалюйте це дерево (схематично). Підпишіть, що становлять ваше коріння, стовбур, гілки. Намалюйте на великих гілках дрібні. Їх має бути стільки, скільки складових, необхідних для зростання у кожному напрямі. Підпишіть їх. Це інструментарій, це ваші плани, це зміст вашої роботи над собою.

Закрийте очі, уявіть листя - це ваші емоції, почуття та емоційні стани. Якими вони мають бути для особистісного зростання. Чи потрібно вам попрацювати зі своїми емоціями та почуттями. А тепер уявіть плоди. Які плоди мрієте виростити ви?

### **Фінальна рефлексія**

## **День 2 «Я-творець свого життя»**

**Мета:** усвідомлення важливості творчого ставлення до життя, ознайомлення з основними кроками вирішення життєвих завдань, освоєння прийомів продукування креативних ідей і рішень.

### **Експрес-розминка «Принцеса і селянин».**

Розкажіть історію про принцесу і селянина. Учасникам малих груп дається кілька хвилин на пошук відповіді на запитання — Як селянину вдалося уникнути пастки, влаштованої злим королем? після чого вони презентують результати спільної роботи. Текст історії про принцесу і селянина.

Селянин хотів одружитися на принцесі. Король, її батько, був категорично проти і наказав відрубати селянину голову за зухвалість. Добра королева бажала дочці щастя і тому вмовила короля випробувати селянина. Було вирішено, що він повинен витягнути з коробки одну з двох карток і прийняти те, що буде на ній написано, як свою долю. На одній картці буде написано - весілля, а на іншій - смерть. Якщо відмовиться, тоді помре. Проте хитрий король написав на обидвох картках слово - смерть і поклав їх в коробку. Королева помітила це і розповіла принцесі, щоб та змогла попередити свого коханого про жахливу небезпеку, що нависла над ним. Проте, коли прийшов час випробування, селянин тримався спокійно. Він витягнув картку, потім одружився з принцесою, і вони жили довго і щасливо. Король був розлючений.

Як селянину вдалося уникнути пастки, яку влаштував злий король?

Правильна відповідь. Селянин витягнув картку і, не поглянувши на неї, порвав на клаптики, проковтнув і сказав: -Хай іншу картку візьме король, і я взнаю свою долю з його рук. Якщо він витягне -весілля, я знатиму, що моєю картою була -смерть, і змирюся зі своєю долею. Але якщо картою короля буде - смерть, я зрозумію, що моєю була - весілля, і зможу одружитися на принцесі.

Коментар. Іноді творчість може допомогти знайти вихід із скрутних ситуацій, навіть зберегти життя. Творчість — це спрямованість на відкриття нового, здатність дивуватися й пізнавати, глибоко усвідомлювати власний досвід, уміння знаходити рішення у нестандартних ситуаціях (Е. Фромм). Творчість може виявлятися не тільки в науці або в мистецтві, а й при вирішенні повсякденних завдань. Предметом творчості людини є не тільки навколишній її світ, а й вона сама, її особисте життя, доля.

**Вправа “Досвід інших”.** Психолог пропонує кожному учасникові коротко описати на аркуші паперу актуальну невирішену ситуацію, що викликає стресовий стан, негативні емоції, або з якою важко погодитися (допускається анонімність авторства). Потім всі аркуші з написаними історіями збираються і перемішуються. Процедура обговорення здійснюється наступним чином: кожна написана ситуація зачитується психологом, після чого учасники за бажанням продовжують речення: —Якби я був на місці цієї людини, то вчинив би так...! Під час обговорення психолог може акцентувати увагу на користі ситуації, її позитивних аспектах, важливості для набуття життєвого досвіду, допомогти змінити в деяких випадках ставлення до того, що відбувається чи вже відбулося.

Коментар. Люди відрізняються ставленням до вирішення скрутних життєвих ситуацій і по-різному поведуться, наприклад: миряться з проблемами, неприємностями, пристосовуються до них; звинувачують оточення або себе; почуваються пригніченими; вважають за краще —не бачити! труднощів; розглядають проблеми як життєві завдання і творчо їх вирішують. Очевидно, що позиція останніх є найдоцільнішою і має переваги. Творчі люди не шукають винних і не витрачають час на самозвинувачення, а аналізують ситуацію та знаходять альтернативні шляхи її вирішення. Вони в словосполученні - вирішення проблеми - акцентують увагу на першому слові. В їхньому житті немає проблем — є завдання, вирішення яких формує життєвий досвід, зміцнює волю, додає сил, впевненості у собі, розвиває інтелект, творчість, робить життя різноманітним і цікавим.

**Вправа «Основні кроки вирішення життєвих завдань».** Запропонувати учасникам вибрати одну не дуже складну проблему (це може бути спільна для групи проблема або когось з учасників) та вирішити її відповідно до запропонованого алгоритму. Психолог допомагає учасникам в обговоренні кожного етапу, записуючі основні думки на фліпчарті.

Основні кроки вирішення життєвих завдань:

1. Визначення суті проблеми. У чому полягає, на ваш погляд, проблема? Які почуття у вас виникають у зв'язку з цією проблемою?

2. Наведення фактів, наступне уточнення суті проблеми. У чому конкретно вона виявляється (перелічити події, ситуації, у яких названа проблема виявляється найбільш гостро)? Які наслідки вас очікують, якщо проблема буде / не буде вирішена?

3. З'ясування причин проблеми. Формулювання проблеми. У зв'язку з чим виникла проблема (які її причини, передумови)? Що заважає вам її вирішити? Що може допомогти її вирішити? Якби причини, що зумовили проблему, вдалося усунути, чи була б тоді вона вирішена?

4. Генерування ідей. Які можливі варіанти вирішення проблеми?

5. Оцінити варіанти вирішення проблеми та вибрати найкращий з них. Наскільки реально втілити запропоновані ідеї в життя? Чи дійсно їхня реалізація призведе до очікуваного позитивного результату?

6. Перетворити проблему в завдання.

7. Оцінка результату. Запитання для обговорення Чи полегшив запропонований алгоритм пошук шляхів вирішення проблеми? Які у вас є пропозиції стосовно вдосконалення алгоритму вирішення життєвих проблем? Що можна змінити, додати, вилучити?

**Вправа “Можливі причини”.** Психолог описує якусь незвичну ситуацію, наприклад: «Ви повернулися з магазину і побачили, що двері вашого помешкання відчинені». Потрібно якомога швидше пояснити ситуацію, назвавши можливі причини цього факту. Перемагає той, хто назве більшу кількість причин.

Коментар. Перед тим, як розв'язувати будь-яку проблему, потрібно знати, в чому вона полягає, які причини її виникнення. Осмислення цих причин допомагає зрозуміти ситуацію та ухвалити більш правильне рішення.

**Вправа «Методики активізації вирішення життєвих завдань».** Існують методики активізації вирішення життєвих завдань. Вони допомагають навчитися мислити творчо, асоціативно, провокаційно, аналітично, а також підходити до проблеми з різних боків, знаходити нестандартні рішення. Учасники об'єднуються в три малі групи. Одна з них обирає будь-який предмет повсякденного вжитку (дошка, вікно, олівець, ручка, ластик, стіл, стілець, годинник тощо), друга – послугу, третя – життєву ситуацію, яка потребує вирішення. Далі учасники малих груп формулюють завдання, наприклад: - Вдосконалити годинник, - Покращити якість обслуговування клієнтів у супермаркеті, - Організувати вечір відпочинку, тощо. Застосовуючи нижче запропоновані методики, учасники відпрацьовують навички вирішення життєвих завдань, творчого вдосконалення ідей. Після ознайомлення з кожною методикою малі групи презентують результати спільної роботи.

**Мозковий штурм** – спеціальна методика пошуку і подальшої розробки творчих рішень різноманітних завдань, проблем тощо. Суть мозкового штурму полягає в тому, що репліки інших людей стимулюють власні ідеї і виникає своєрідна ланцюгова реакція. Ця методика допомагає досить швидко зібрати максимальну кількість ідей і поглядів з проблеми. Базовий алгоритм:

1. Ознайомте учасників з принципами та методикою мозкового штурму.

2. Сформулюйте проблему, завдання.

3. Запропонуйте учасникам малих груп висловити якомога більше ідей стосовно вирішення проблеми, вдосконалення ідеї.

4. Обговорення ідей та їх оцінка. Аналіз недоліків.

Малі групи працюють над пошуком недоліків предметів, послуг і способів їх вдосконалення, а також негативних аспектів проблемних ситуацій і шляхів їх вирішення.

Базовий алгоритм:

1. Коротко сформулюйте завдання та напишіть його у верхній частині аркуша паперу. Аркуш паперу поділіть навпіл вертикальною лінією на дві частини.

2. Назвіть якомога більше недоліків продукту, послуги або негативні аспекти ситуації і зафіксуйте кожну ідею в лівій частині аркуша паперу.

3. Подумайте над ідеями щодо засобів подолання недоліків, негативних аспектів, записаних у лівій частині аркуша паперу. Ці ідеї повинні бути спрямовані на поліпшення предмету, послуги або вирішення ситуації. Кожна ідея записується в правій частині аркуша паперу навпроти відповідних недоліків.

**Вправа «Якості життєтворчої особистості».** Малі групи отримують конверти, в яких на окремих стрічках написані якості життєтворчої особистості. Завдання полягає у тому, щоб спільними зусиллями ранжувати їх від більш до менш важливих і презентувати результати роботи.

Якості життєтворчої особистості: оптимізм; впевненість (віра в себе); прагнення досягнень життєвих цілей; відповідальність; творче ставлення до життя, винахідливість, кмітливість, вміння відійти від стереотипів; прагнення постійно самоудосконалюватися, здобувати досвід; готовність до розумного ризику, здатність ухвалювати рішення та діяти в умовах невизначеності; ставлення до себе як до творчої людини; незалежність, самостійність, гнучкість у виборі шляхів вирішення життєвих завдань; відкритість до нового досвіду, допитливість; самомотивація; вольові якості (працездатність, наполегливість, завзятість, долання перешкод); творча комунікація; рефлексія, самоаналіз.

Питання для обговорення

Легко чи складно було ранжувати якості життєтворчої особистості?

Як зміниться ваше життя, якщо дозволите собі бути більш творчими?

**Вправа на завершення “Сонечко”** Кожен учасник отримує паперову стрічку жовтого кольору, на якій пише відповідь на запитання: —Що я можу робити вже сьогодні, щоб бути більш творчим у житті? Потім учасники тренінгу наклеюють стрічки з відповідями у формі промінців до жовтого кружечка. Наприкінці психолог усередині жовтого кружечка пише спонукальну фразу: «Я це можу!»

### День 3. «Я все можу»

Мета: розвивати навички стресостійкості особистості

#### Вправа «Я сьогодні ось такий...»

Мета. Емоційна зарядка, розвиток вміння розуміти свій емоційний стан і висловлювати його вербально та невербально.

Зміст. Учасники встають у коло. Кожен по черзі говорить: «Здрастуйте. Я сьогодні такий» — і показує невербально свій стан. Інші слухачі кажуть: «Здрастуйте, (називають ім'я ведучого)». Потім усі разом повторюють ім'я їхнього гравця і кажуть: «Гор сьогодні ось такий» при цьому намагаючись копіювати його жести, міміку якомога точніше. Гра триває, доки в ній не візьмуть участь усі слухачі. На закінчення всі беруться за руки і хором кажуть: «Здрастуйте ВСІ!»

Обговорення. Після гри можна провести обговорення, задавши гравцям такі питання:

- Чи легко було відобразити свій стан?
- Чи легко було повторити рухи, міміку ведучого?
- Чи приємно було, коли хтось точно повторював ваші рухи, інтонацію?

Чи сподобалося звернення на ім'я?

#### Вправа «Вишукуватися за зростом»

Мета. Виявлення того, як фрустрація однієї або кількох потреб людини (позбавлення можливості отримувати інформацію з навколишнього середовища за допомогою зорового каналу, заборона використання вербальної форми спілкування) впливає на вибір їм стратегії своєї поведінки.

Зміст. Тренер просить групу стати в коло і уважно подивитися один на одного, потім дає інструкцію: Будь ласка, закрийте очі. (Для посилення ефективності можна

роздати гравцям спеціальні окуляри.) Тепер постарайтеся у повній тиші, не розмовляючи і якнайшвидше вишукуватися за зростом.

Як правило, вже на першій хвилині порушується заборона на вербальне спілкування. Найчастіше гравці починають ставити питання, що стосуються місцезнаходження найвищих учасників, можливих варіантів спілкування і тощо. У цьому випадку тренер, намагаючись дотримуватися нейтрального тону, повторює одну й ту саму фразу: «Розмовляти не можна» або «граємо мовчки». Після того як всі вишикуються, тренер просить відкрити очі (зняти окуляри) і подивитися на порядок розміщення.

Обговорення. Кожен учасник по колу відповідає на запитання тренера:

- Яку стратегію поведінки ви обрали?
- Чи ви порушували основні правила гри?
- Чи ця гра схожа на реальну життєву ситуацію?
- Чи задоволені своєю поведінкою, що хотілося б змінити?
- Що заважало вам бути ефективнішим?

#### **Вправа «Коло досконалості»**

Ціль. Розвиток почуття впевненості у тривожній ситуації, пов'язаної з майбутніми подіями, розвиток ресурсів особистості:

Зміст. Вправа проводиться у парах. Один - у ролі консультанта, інший – у ролі клієнта. Консультанти покроково зачитують наведену нижче технологію, яку клієнти намагаються виконати. Потім відбувається обмін ролями.

1. Знов переживіть почуття впевненості у собі. Подумки поверніться у той час, коли ви відчували себе цілком впевненим у власних силах. Знову переживіть ці хвилини, побачте те, що ви бачили тоді. Почуйте те, що чули тоді, займіть ту саму позу, робіть ті самі жести. Повністю сконцентруйтеся на почутті впевненості - це гарантія того, що вправа дасть результати.

2. Коло досконалості. Коли ви відчуєте впевненість у собі, уявіть коло, розташоване на підлозі біля ваших ніг. Якого він кольору? Може, ви хотіли, щоб він видавав якийсь звук, що свідчить про його силу? Не поспішайте себе, важливо, щоб ваше коло дійсно асоціювалося у вас із почуттям упевненості. Коли вас переповнить почуття впевненості у собі, вийдіть із кола, залишивши свою впевненість усередині кола.

3. Вибір сигналу на початок. Подумайте про ситуації з майбутнього, в яких ви бажали б бути впевненим у собі. Побачте і почуйте, що буде за хвилину до того, як ви відчуєте себе впевнено. Сигналом на початок може стати відкриття дверей до кабінету вашого шефа, телефонний дзвінок у вашому офісі або голос, що повідомляє про ваш виступ.

4. З'єднання. Коли сигнали стануть виразними, знову увійдіть у коло і відчуйте впевненість у собі. Уявіть, що ситуація з майбутнього розвивається, коли маєте повний доступ до впевненості у своїх силах.

5. Перевірте результати. Знов вийдіть з кола, залишивши в ньому почуття упевненості. Ще раз подумайте про майбутню подію. Зверніть увагу на те, що ви автоматично згадаєте почуття впевненості в собі. Це означає, що ви вже запрограмовані на ситуацію, що наближається.

Обговорення. Учасники діляться своїми результатами — розповідають про те, як змінилося їхнє сприйняття майбутньої події, яка раніше викликала хвилювання.

#### **Вправа «Гідна відповідь»**

Мета. Відпрацювання досвіду конструктивного виходу з конфліктних ситуацій.

Зміст. Усі учасники сидять у колі. Кожен отримує від провідного картку, де міститься якесь зауваження щодо зовнішності чи поведінки одного з учасників. Всі слухачі по колу (по черзі) вимовляють записану на картку фразу, дивлячись у вічі сусідові праворуч, завдання якого – гідно відповісти на цей «випад». Потім учасник, що відповів, повертається до свого сусіда праворуч і зачитує фразу зі своєї картки. Коли кожен виконає

завдання, тобто побуває і як «нападаючого», і як «жертва», вправа закінчується і група переходить до обговорення.

Обговорення. Тренер запитує учасників, чи легко їм було виконувати завдання, чи приймали вони близько до серця невтїшне зауваження про себе. Як правило, слухачі кажуть, що грубі висловлювання їх не схвилювали, тому що вони не сприймали їх як спрямовані безпосередньо проти себе. Потім усі пропонують різні варіанти конструктивного пошуку, який допоможе і в реальних життєвих умовах також сприймати негативну інформацію від партнерів зі спілкування.

Ти надто високої думки про себе. Це зазначають усі співробітники.

Ти не вмієш керувати жіночим колективом. Завжди доводиш співробітниць до сліз.

Твій підрозділ вважається найконфліктнішим.

Ти зовсім не вмієш розмовляти із клієнтами.

Чому ти на всіх підлеглих дивишся вовком?

З тобою не можна мати жодних ділових стосунків.

Ти зірвав виконання дуже важливого проекту.

Твої виступи на нараді приспають усіх присутніх.

З тобою марно домовлятися про щось. Ти все одно не виконаєш обіцяного у строк.

У тебе такий скрипучий голос, він діє клієнтам на нерви.

Ти занадто багато балакаєш телефоном у робочий час.

Що ти завжди на всіх кричиш?

У тебе немає почуття гумору.

Ти надто погано розумієшся на основах маркетингу.

Ти не виконуєш своїх функціональних обов'язків.

Ти завжди спізнюєшся на роботу.

#### **Вправа «Розірви ланцюг»**

Мета. Виявлення індивідуального стилю виходу зі стресової ситуації, формування партнерських відносин, розширення поведінкового репертуару кожного учасника.

Учасники діляться на дві команди та встають, тримаючись за руки, двома ланцюгами один навпроти одного (на відстані 10-12 м). Одна команда кличе учасника команди супротивників. Він повинен розбігтися та прорвати ланцюг. Якщо йому це вдалося, то він повертається до своєї команди разом із будь-яким гравцем-протівником. Наступного гравця викликає інша команда.

Обговорення. Група обговорює використані у процесі старовинної гри стратегії та тактики учасників. Бажаючі можуть сказати про те, чи допомагає їм, чи заважає в реальному житті звична для них стратегія.

#### **Узагальнююча вправа «Якщо у вас немає тітки»**

Мета. Тренування здатності позитивно мислити

Зміст. Тренер ділить групу на 2-3 підгрупи та видає кожній текст пісні А. Аронова (музика М. Тарівердієва) «Якщо у вас нема тітки». 1-а група складає текст своєї пісні під назвою «Якщо цейтнот на роботі», 2-я група - «Якщо в сім'ї немає щастя...», 3-тя - «Якщо в сім'ї грошей немає...»

#### **Фінальна рефлексія**