

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА**



**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ  
ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ  
ОСОБИСТОСТІ**

*Монографія*

За редакцією О.М. Кокуна

Київ

Педагогічна думка

2015

УДК: 159.922 : 159.938

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 7 від 2 липня 2015 р.)*

**Рецензенти:**

*Ничкало Н.Г.* — академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України, дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

*Балл Г.О.* — завідувач лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

**Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості :** монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов [та ін.] ; за ред. О.М. Кокуна. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 297 с.

ISBN 978-966-644-417-5

Коллективна монографія стала основним підсумком виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України трьохрічної науково-дослідної роботи. У її першому розділі обґрунтовуються провідні теоретико-методологічні засади вивчення та розуміння феномену професійного самоздійснення особистості. У другому – наводиться опис організації та методів здійснених емпіричних досліджень, подаються та аналізуються їх результати, узагальнені у вигляді емпіричних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення. Отримані результати засновуються на значному обсязі емпіричних досліджень, в яких разом взяв участь 761 фахівець різних професій (менеджери, працівники профспілок, лікарі, програмісти, вихователі дошкільних навчальних закладів, вчителі, практичні психологи, науковці тощо). Третій розділ присвячено практичним аспектам сприяння професійному самоздійсненню фахівців із урахуванням специфіки їх професійної діяльності. Завершують монографію основні положення концепції психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості.

Монографія може становити інтерес для науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.

**Видано державним коштом. Продаж заборонено.**

Номер державної реєстрації НДР 0113U001126

**УДК: 159.922 : 159.938**

ISBN 978-966-644-417-5

© Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2015

© Педагогічна думка, 2015

# ЗМІСТ

Вступ (Кокун О.М.).....	6
<b>Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ .....</b>	<b>8</b>
1.1. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології (Кокун О.М.) .....	8
1.1.1. Актуальність та загальна постановка проблеми самоздійснення .....	8
1.1.2. Аналіз змісту поняття особистісного самоздійснення .....	9
1.1.3. Визначення змістовних характеристик поняття професійного самоздійснення .....	14
1.2. Структура психофізіологічних станів у професійному здійсненні особистості (Клименко В.В.).....	16
1.2.1. Сигматика психофізіологічного механізму праксису .....	20
1.2.2. Семантика психофізіологічних органів фахівця .....	24
1.2.3. Психофізіологічний механізм обміну енергії та інформації .....	35
1.2.4. Семантична функція поняття гармонії фахівця .....	37
1.2.5. Сигматика психофізіологічних станів .....	39
1.2.6. Професійні психофізіологічні органи людини .....	45
1.3. Сучасні психофізіологічні основи професійного самоздійснення особистості (Малхазов О.Р.).....	51
1.3.1. Методологічні засади інтегративної психофізіології .....	51
1.3.2. Метод розрахунку ритму та ритмової структури рухової діяльності .....	57
1.3.3. Метод розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів в управлінні руховою діяльністю .....	69
<b>Розділ 2. ЕМПІРИЧНІ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ .....</b>	<b>80</b>
2.1. Загальні закономірності професійного самоздійснення фахівців (Кокун О.М.).....	81
2.1.1. Особливості професійного самоздійснення у фахівців різного віку .....	82
2.1.2. Особливості професійного самоздійснення фахівців різних професійних груп.....	85
2.1.3. "Внутрішні" та "зовнішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення фахівців .....	89

2.2. Спільні та відмітні закономірності професійного самоздійснення фахівців різних професій (Кокун О.М.).....	102
2.2.1. Порівняльний аналіз фахівців різних професій за показниками професійного самоздійснення .....	103
2.2.2. Порівняльний аналіз "зовнішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення фахівців різних професій.....	106
2.3. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення топ-менеджерів комерційних організацій (Дзвоник Г.П.).....	114
2.4. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій (Болотнікова І.В.) .....	121
2.5. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення лікарів (Панасенко Н.М.) .....	129
2.6. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення фахівців в галузі інформаційних технологій – програмістів та системних адміністраторів (Панасенко Н.М.) .....	143
2.7. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення вихователів ДНЗ (Завадська Т.В.) .....	148
2.8. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення викладачів вищої школи (Корніяка О.М.) .....	157
2.9. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення практичних психологів галузі середньої освіти (Войтович М.В.)..	170
2.10. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл (Серьогін Ю.В.) .....	180
2.11. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення вчителів середніх загальноосвітніх навчальних закладів (Савченко Т.Л.) .....	157
2.12. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення академічних учених (Гуменюк Г.В.) .....	193
2.13. Психофізіологічні особливості професійного самоздійснення вчених-дослідників (Кружева Т.В.) ..	217

**Розділ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ САМОЗДІЙСНЕННЮ ФАХІВЦІВ РІЗНИХ ПРОФЕСІЙ .....**

3.1. Психологічне сприяння професійному самоздійсненню викладача вищої школи (Корніяка О.М.).....	224
3.2. Практика сприяння професійному самоздійсненню вихователів ДНЗ (Завадська Т.В., Панасенко Н.М., Войтович М.В.) .....	231
3.3. Практичні рекомендації щодо сприяння професійному самоздійсненню менеджерів комерційних організацій (Дзвоник Г.П.)..	235
3.4. Тренінгове забезпечення професійного самоздійснення лікарів (Панасенко Н.М.).....	244

3.5. Практичні шляхи сприяння професійному самоздійсненню працівників профспілкових організацій (Болотнікова І.В.) .....	249
3.6. Практичні аспекти сприяння професійному самоздійсненню наукових працівників (Гуменюк Г.В.).....	250
3.7. Самоактуалізація в професійному самоздійсненні фахівців (Кружева Т.В.) .....	256
3.8. Профілактика несприятливих для професійного самоздійснення фахівців явищ (Гомонюк В.О., Горбачов В.О.) ...	259
3.9. Життєве та професійне самоздійснення держслужбовців в умовах трансформаційних процесів державотворення (Дарда І.М.)...	265
<b>ВИСНОВКИ. Основні положення концепції психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості (Кокун О.М.) .....</b>	<b>273</b>
<b>Література .....</b>	<b>281</b>
<b>Додатки .....</b>	<b>288</b>
<b>Відомості про авторів .....</b>	<b>295</b>

## ВСТУП

Проблема професійного самоздійснення є однією із найбільш актуальних проблем сучасної людини. Її загострення зумовлено постійним прискоренням науково-технічного прогресу та характерними для сучасного суспільства швидкими економічними, політичними, соціальними та духовними перетвореннями. Ці об'єктивні тенденції суспільного розвитку потребують все глибшої реалізації інноваційного потенціалу особистості, розвитку вміння ставити нові життєві цілі, здатності їх домагатися, усвідомлювати та відстоювати власну індивідуальність.

Однак, на сьогоднішній день існує обмаль досліджень феномену життєвого самоздійснення особистості, спрямованих на визначення його сутності, як системного явища вищого порядку стосовно близьких за значенням термінів (самореалізація, самоактуалізація, саморозвиток та ін.). Досліджень ж феномену професійного самоздійснення, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей – й основною формою особистісного самоздійснення, практично не здійснювались.

Представлена колективна монографія є основним підсумком виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України трьохрічної науково-дослідної роботи. Її *метою* стало розроблення концептуальних основ психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості. Дослідницька робота складалася із низки послідовних етапів. *Теоретико-методологічний* етап передбачав здійснення аналізу проблеми з метою визначення змісту явища професійного самоздійснення, його форм, ознак тощо, а також обґрунтування методів, методичного інструментарію та алгоритму дослідження цього явища. На *емпіричному* етапі здійснювалися емпіричні дослідження, спрямовані на визначення психофізіологічних особливостей професійного самоздійснення фахівців низки професій, які відносяться до найбільш соціально-значущих. На *узагальнюючому* етапі аналізувалися та узагальнювалися отримані результати, розроблялися рекомендації щодо сприяння професійному самоздійсненню фахівців різних професій.

*Особистісне самоздійснення* нами визначено як свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного "простору життя".

*Професійне самоздійснення* – одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

Професійне самоздійснення може відбуватися у двох взаємопов'язаних формах: 1) зовнішньо-професійній (досягнення значущих здобутків у різних

аспектах професійної діяльності); 2) внутрішньо професійній (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

Ми виходимо із загальнонаукового розуміння змісту поняття "закономірностей" як відносно стійких взаємозв'язків між явищами і об'єктами реальності, що відображають сутність їх розвитку. Встановлення найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків, які утворюють структуру професійного самоздійснення, дозволило нам відобразити сутність феномену у динаміці його розвитку, щодо стійких зовнішніх взаємозв'язків – визначити взаємозалежність професійного самоздійснення з особистісним потенціалом фахівця відносно ступеня реалізації його індивідуальних можливостей. Саме тлумачення закономірностей під таким кутом зору дозволило співвіднести такі важливі для особистісно-професійного становлення категорії, як *можливість* і *дійсність*.

Викладені у монографії результати засновуються на значному обсязі емпіричних досліджень, в яких разом взяв участь 761 фахівець різних професій (менеджери, працівники профспілок, лікарі, програмісти, вихователі дошкільних навчальних закладів, вчителі, практичні психологи, науковці тощо).

У першому її розділі обґрунтовуються провідні теоретико-методологічні засади вивчення та розуміння феномену професійного самоздійснення особистості. У другому – наводиться опис організації та методів здійснених емпіричних досліджень, подаються та аналізуються їх результати, узагальнені у вигляді емпіричних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення. Третій розділ присвячено практичним аспектам сприяння професійному самоздійсненню фахівців різних професій. Завершують монографію основні положення концепції психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості.

Монографія може становити інтерес для науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.

# **Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

## **1.1. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології**

### **1.1.1. Актуальність та загальна постановка проблеми самоздійснення**

Дослідниками справедливо відзначається, що тенденції розвитку світового суспільства зумовлюють істотне посилення уваги до проблеми інноваційного (перетворювального) потенціалу людини, який розглядається як по відношенню до навколишньої дійсності, так і до її самої [45], [59], [62]. Все більшого значення у сучасному суспільстві для кожної людини, яка ставить нові життєві цілі та здатна їх домагатися, усвідомлювати та відстоювати свою індивідуальність, набуває проблема самоздійснення.

С.М. Панченко вірно наголошує, що чим глибше людина усвідомлює себе особистістю, внутрішньо вільною, самостійно мислячою, відповідальною за свої вчинки, включеною у культуру, тим гостріше переживає відсутність можливості здійснити себе у житті. І саме стиль життя, націлений на самоздійснення зумовлює розкриття людиною своїх потенційних можливостей [84]. Деякі автори [15] розглядають самоздійснення в якості найвищого життєвого завдання людини в онтогенезі.

Саме у досягненні людиною життєвих цілей, реалізації життя як власного проекту полягає неklasичне розуміння регуляції людиною власної поведінки в умовах життєдіяльності. Слідом за "відкриттям" психологічною наукою саморегуляції як сутності процесу будівництва суб'єктом власного життя, в неklasичну науку "приходять" такі феномени як самоактуалізація і самореалізація, основу яких становить така необхідність і (або) можливість взаємодії людини і світу, в якій ініціатива взаємодії належить людині як суб'єкту життєбудови і життєдіяльності [59].

І.О. Логінова підкреслює, що перехід в науці від неklasики до постнеklasики позначений антропологізацією – об'єктивною тенденцією руху науки до цілісного (системного) розуміння людини як предмета психологічного дослідження. Авторка відзначає, що, зокрема, у російській науці цей перехід конституюють антропологічні побудови О.Г. Асмолова, В.І. Слободчикова, "диференціальна антропологія" Д.О. Леонтьєва, "системна антропологія" В.Є. Ключка. У цьому переході практично вирішується задача, поставлена О.М. Леонтьєвим в 1975 році – "повернути цілісну людину" в психологію [59]. Такий контекст розгляду становлення багатовимірною простору життя виявляється підставою для зростання суверенності людини, яка дозволяє їй



самостійно виявляти в світі те поле докладання власних зусиль, яке відповідає її зростаючим можливостям [45].

Сучасне суспільство пропонує безмежні можливості для розвитку людини та її реалізації в різних областях діяльності. Але пропоновані суспільством можливості одночасно ставлять людину і перед необхідністю постійного вибору, перед необхідністю приймати рішення в складних питаннях, перед проблемою пошуку свого місця в житті і пошуку стратегій здійснення себе. Можливість ефективно вирішувати ці питання безпосередньо пов'язана з самою особистістю, з можливістю реалізації потенційних можливостей, з визначенням своїх бажань, з ресурсним потенціалом, що забезпечує процес самоздійснення [2].

Як вказує О.А. Лукіна, різні аспекти проблеми самоздійснення вже отримали достатньо широке висвітлення, як у спеціальній, так і філософській літературі у контексті розгляду таких явищ як самоактуалізація, особистісне зростання, особистісна майстерність, самореалізація, самотрансценденція, самоствердження, особистісне самоздійснення, самосвідомість, розвиток потенціалу, досягнення акме, життєвий шлях особистості, життєві сценарії, суб'єктна активність, смисложиттєві орієнтації, стиль і сенс життя, життєвий світ, онтологічні питання буття. Однак, розмаїття підходів призвело й до багатьох суперечностей. До теперішнього часу не склалося єдиного визначення терміну "самоздійснення". Часто, під цим терміном розуміють зовсім різні феномени, або одні й ті ж феномени позначають різними термінами (наприклад, терміни "самоактуалізація" і "самореалізація" одні використовують як синоніми, інші говорять про їх принципову відмінність). Ще однією особливістю вивчення процесу самоздійснення стало його виділення як самостійної, "наднормативної" активності людини на противагу адаптації. Але розмежування різних форм її (активності) проявів (тобто способів самоздійснення) проведено не було. І, нарешті, практично не представлено досліджень, присвячених диференційному аналізу процесу самоздійснення [60].

Авторка підкреслює, що недостатня вивченість проблеми самоздійснення зумовлює актуальність експериментального вивчення питань взаємозв'язку способів самоздійснення з віковими та особистісними особливостями людини, ролі мотиваційно-смислових, особистісних, біографічних чинників самоздійснення в контексті вікового розвитку, особливостей індивідуально-типологічних варіантів самоздійснення [60].

На нашу думку, сенсожиттєві проблеми, як то самоздійснення, по справжньому можна ставити лише в контексті широких уявлень про Всесвіт, Світ, людську природу, призначення Людини.

### **1.1.2. Аналіз змісту поняття особистісного самоздійснення**

І.О. Логінова зазначає, що навіть взяті разом (як сукупність або навіть "система") такі усталені поняття як самореалізація, самоактуалізація, самодетермінація, самовизначення, самоідентичність і т.ін., не перекривають ті референти, які стоять за поняттям "життєве самоздійснення", оскільки воно

орієнтоване на сутність людини, її ноетичний, духовний вимір. На погляд авторки, це поняття носить полідисциплінарний характер і є гранично загальною категорією, що розкривається через сукупність всіх названих понять [59].

Й на думку С.Д. Максименка, хоча поняття самоздійснення близьке за змістом до понять самореалізації або самоактуалізації, але самореалізація є лише *моментом* самоздійснення [59], [63]. А.М. Большакова також вважає термін "самоздійснення" узагальнюючим поняттям щодо різних категорій, які описують рух самості на життєвому шляху [15].

Еквівалентом поняття самоздійснення у англійській науковій літературі вважається термін "self-fulfillment". А. Gewirth також вказує, що самореалізація та самоактуалізація є його синонімами. Однак, при цьому, обґрунтовує й наявність між ними чотирьох суттєвих відмінностей, які роблять цей термін порівняно істотно глибшим [126]. В зарубіжних психологічних і філософських словниках термін "self-fulfillment" найчастіше розуміється як кінцевий результат самореалізації, повна реалізація можливостей особистості [2].

І.О. Логінова вказує, що згідно поглядів переважної більшості зарубіжних і вітчизняних психологів, які належать до різних психологічних шкіл, самоздійснення є процесом реалізації людиною своїх потреб і можливостей. В світлі принципів системної антропології життєве самоздійснення виступає як "самопрокладання шляху", в основі якого лежить уявлення про саморух життя як особливий тип переходу можливості в дійсність, адекватний саморозвиток людини як представника життя в її вищій (свідомій) формі [59].

М.К. Мамардашвілі розуміє самоздійснення як шлях такого проходження життя, в результаті якого людина "приходить до себе" і реалізує себе [75].

За одним із найбільш відомих дослідників, які нині займаються вивченням проблеми самоздійснення, В.Є. Клочком, *життєве самоздійснення* являє собою тенденцію переведення власних можливостей у дійсність у різних життєвих сферах і одночасно процесом, що заснований на перетворенні людського потенціалу в потенції, тобто, в сили, що виводять людину за межі її наявного буття в тих точках, секторах, сегментах життєвого світу, в яких середовище, що оточує людину, відповідає її можливостям і сигналізує про це появою нових (ціннісно-сміслових) вимірів [45].

Найбільш відомий сучасний зарубіжний дослідник проблеми А. Gewirth досить стисло визначає самоздійснення ("self-fulfillment") як переведення у дійсність найглибших бажань людини або найгідніших здібностей. Він зазначає, що пошук гідного людського життя є пошуком самоздійснення [126].

Нині науковці вже відійшли від статичного, "підсумкового" розуміння самоздійснення Ch. Buler, яка розглядала його як підсумок життєвого шляху, коли цінності і прагнення людини усвідомлено або не усвідомлено дістали адекватної реалізації [124]. Самоздійснення є одночасно і процесом (рухом людини до своїх сутнісних, істинних начал), і результатом (буття істини й істина буття) [100].

І.О. Логінова особливо виділяє процесуально-змістовний аспект поняття самоздійснення, який не зводиться до "розвитку" як процесу появи "незворотних новоутворень", але розкривається через "становлення" –

прогресивне ускладнення системної організації людини в ході життя до тих пір, поки не вступають в дію чинники, що природним чином обмежують її життя в фізичному плані, або обривають його в процесі несумісних з життям зовнішніх впливів, чи виявляються при відмові людини "сказати життю "Так".

Так за процесом життєвого самоздійснення людини виявляється просторово-часова розгортка реального буття людини, в якій вона конститує себе як суб'єкта, що активно здійснює переклад властивих йому можливостей у дійсність. В результаті цього переходу відбувається не тільки подальший розвиток можливостей, але й становлення (формування, відкриття для себе) унікального простору, названого В.Є. Клочком "багатовимірним простором життя".

На думку авторки, простір життєвого самоздійснення людини можна представити як суміщений континуум "часу-місця" відносин людини зі світом, що безперервно змінюються, в якому потік змін виступає умовою збереження рухливої стійкості людини як психологічної системи, забезпечуючи тим самим можливість реалізації проекту життя [59].

Самоздійснення з процесуального боку є пріоритетною зміною глибини цілісного особистісно-діяльнісного стану людини, у ході котрого саморозкривається, поновлюється і вдосконалюється її духовна сутність: розширюється сфера відносин до різних сторін буття і досягаються вищі плани буття. Процесуально самоздійснення виступає як творчість і форма екзистенційного розкриття людини [121].

І ще, на нашу думку, дуже важливий аспект сучасного розуміння науковцями самоздійснення – це його безупинність.

Відзначається [36], [84], що у межах синергетичного підходу, поняття "самоздійснення" виступає не як результат життєвого шляху, не як процес, який реалізує цей шлях, а як "постійний рух у бік ускладнення" [44], "нарощування себе" [74], що саме життя стає щохвилиним самоздійсненням, яке утримує життєву транспективу [45].

Підкреслюється, що оскільки життєве самоздійснення людини є безперервним "нарощуванням" власної цілісності й складності, яке ніколи не може бути повністю реалізованим, то основною його характеристикою виступає дефіцитарність у відносинах між образом світу і способом життя людини. Життя не може розгортатися в ситуації гармонійного співіснування образу світу і способу життя, яке призводить до вмирання системи – їй не до чого більше прагнути. Не відчуваючи такого дефіциту людина входить у стан "смертельно небезпечної" рівноваги: психологічна система втрачає вектор свого руху і ставиться на межу деструкції [59].

Так і С.Д. Максименко наголошує, що в абсолютно унікальному акті здійснення (втілення дійсної природи людини в твір, продукт) розв'язується сполучальна конфліктна суперечлива єдність сутності і існування особистості [62].

Різні форми самоздійснення супроводжуються різним рівнем вираженості прагнення до особистісного росту і розвитку, утворюючи індивідуально-типологічні варіанти самоздійснення, які розрізняються в більшому ступені особистісними властивостями, характеристиками мотиваційно-потребової сфери та установками особистості на себе, ніж віково-статевими особливостями [60].

Далі спробуємо виокремити змістові для самоздійснення ознаки із таких близьких до нього понять як самоактуалізація та самореалізація.

Самоактуалізація у науковій літературі розуміється достатньо широко: як прагнення людини до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, як звершення своєї місії, або покликання, долі і т.ін., як більш повне пізнання і прийняття своєї власної початкової природи, як невпинне прагнення до єдності, інтеграції, або внутрішньої синергії особистості [16], [98]. За А. Маслоу, самоактуалізація є найвищою потребою людини, відповідно до "піраміди потреб".

У такому близькому за змістом понятті як самореалізація особистості, С.І. Кудінов виділяє її дві основні форми – зовнішня та внутрішня. Зовнішня спрямована на самовираження індивіда в різних сферах життєдіяльності: професії, творчості, спорті, мистецтві, навчанні, політичній та громадській діяльності та ін. Внутрішня забезпечує самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, естетичному, моральному та духовному аспектах.

Також автор виокремлює три види проявів самореалізації особистості:

1) діяльнісна самореалізація характеризується самовираженням суб'єкта в різних видах діяльності і забезпечує високий рівень професійної компетенції; причому діяльність не обов'язково пов'язана з офіційною професією (це може бути аматорський спорт, художня творчість, навчання тощо);

2) соціальна самореалізація пов'язана з виконанням гуманітарної місії, суспільно-господарської, суспільно-політичної, суспільно-педагогічної або будь-якої іншої суспільно-корисної діяльності;

3) особистісна самореалізація сприяє духовному зростанню людини, забезпечуючи розвиток особистісного потенціалу: відповідальності, допитливості, товариськості, працьовитості, наполегливості, ініціативності, ерудиції, креативності, моральності тощо [57].

На основі проведеного аналізу, вважаємо за доцільне підкреслити й дві принципи відмінності самоздійснення та самоактуалізації/самореалізації.

Так А.М. Большакова вказує, що самореалізація та досягнення важливих життєвих цілей можуть мати негативні ефекти, такі як криза смисловтрати, нудьга, спустошеність, відчуження, ангедонія, зупинка в особистісному та професійному зростанні, особистісне вигорання, відсутність життєвих прагнень та планів, низький рівень мотивованості, активності, насиченості життя яскравими переживаннями та ін. Крім того, за авторкою, фактором психічного неблагополуччя може бути не тільки переживання вичерпаності власних ресурсів після досягнення значних життєвих успіхів, а й незадоволення людини самим перебігом процесу самореалізації та оцінкою досягнутих результатів [15].

На противагу цьому, як впливає із вищепроведеного аналізу змісту поняття самоздійснення, воно позбавлено подібних вад, оскільки є *безупинним* процесом взаємодії особистості та мінливого й до кінця не пізнаного світу.

Так само часто підкреслюється, що "справжня" самоактуалізація передбачає наявність сприятливих соціально-історичних умов [98]. "Справжнє" ж самоздійснення, на нашу думку, ніяких особливих умов не потребує і її сенс

полягає в тому, що людина знаходить можливості самоздійснення доступними їй способами у будь-яких умовах, що випали на її долю.

Останнє досить тісно співвідноситься із розумінням К.А. Абульханові-Славської індивідуальної неповторності стратегії життя як принципової, реалізованої в різних життєвих умовах, обставинах, здатності особистості до поєднання своєї індивідуальності з умовами життя, до її відтворення та розвитку. Авторка підкреслює, що для кожної особистості (відповідно до її індивідуальності) характерний свій, неповторний (унікальний) спосіб життя, спосіб її структурування, організації, з одного боку, і оцінювання, осмислення – з іншого [1].

Отже, на основі проведеного аналізу, виділимо основні змістовні характеристики феномену особистісного самоздійснення (його сутність, ознаки та форми).

**Особистісне самоздійснення** можна визначити як свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного "простору життя".

Це визначення спирається на запропонований В.О. Ганзеним системний підхід до визначень психологічних понять [23]. Згідно з цим підходом розвернуті визначення мають трьохчастинну будову, при якій кожна частина повинна нести певну функцію і мати чітку структуру. Зміст частин включає: 1) суттєві ознаки поняття, в нашому випадку – "свідомий саморозвиток людини"; 2) групи слів, що розкривають зміст суттєвих ознак в частині першій – "в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах"; 3) ознаки, що характеризують прояв визначеного поняття – "результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного "простору життя".

Основними *ознаками* особистісного самоздійснення є такі:

- наявність у людини власного проекту (стратегії) життя та твердого наміру його реалізації;
- наявність вираженої потреби у самовдосконаленні;
- досягнення людиною поставлених життєвих цілей та розкриття її особистісного потенціалу;
- визнання особистісних досягнень людини соціальним оточенням;
- безупинність – постійна постановка нових цілей відповідно до адекватно визначеного поля докладання власних зусиль та зростаючих можливостей людини;
- наявність специфічно-суперечливого стану, в якому, з одного боку поєднана задоволеність від наявних життєво-особистісних досягнень, а з іншого – дефіцитарність у їх оцінці (бачення недосконалості вже досягнутого, що зумовлює бажання зробити його краще, креативніше тощо).

Самоздійснення може відбуватися у двох загальних *формах*:

- зовнішня (досягнення соціально значущих ефектів в різних сферах життєдіяльності: професії, творчості, спорті, мистецтві, навчанні, політичній та громадській діяльності тощо);
- внутрішня (самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, естетичному, моральному, духовному та професійному аспектах).  
При цьому, зовнішня форма самоздійснення неможлива без внутрішньої.

### **1.1.3. Визначення змістовних характеристик поняття професійного самоздійснення**

Проведений аналіз свідчить, що на сьогоднішній день існує обмаль досліджень феномену особистісного (життєвого) *самоздійснення* особистості, спрямованих на визначення його сутності, як системного явища вищого порядку стосовно близьких за значенням термінів (самореалізація, самоактуалізація, саморозвиток та ін.). Досліджень ж феномену *професійного самоздійснення*, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей й основною формою особистісного самоздійснення, взагалі, ще не здійснювалось.

Перспективність подібних досліджень зумовлена постійним прискоренням науково-технічного прогресу та характерними для сучасного етапу розвитку світового суспільства швидкими економічними, соціальними та духовними перетвореннями. Подібні дослідження мають допомогти створити для фахівців різних професій стійкі смисложиттєві орієнтири у мінливому світі, особистісний сенс професійної самореалізації.

**Професійне самоздійснення** нами розуміється як одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

На основі вищепроведеного аналізу, а також аналізу провідних фахівців в галузі психології праці [32], [33], [43], [76], [86], можна виділити такі *ознаки професійного самоздійснення*:

- наявність у фахівця вираженої потреби у постійному професійному вдосконаленні та проекту власного професійного розвитку;
- високий рівень розкриття особистісного потенціалу та здібностей фахівця у певній професії,
- досягнення фахівцем поставлених професійних цілей, переважаюча задоволеність власними професійними досягненнями;
- визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, широке використання його професійного досвіду та здобутків;
- безупинність – постійна постановка та досягнення нових професійних цілей;
- високий рівень творчості при здійсненні професійної діяльності;
- формування власного "життєвого-професійно простору".

Отже, можна розуміти самоздійснення (у тому числі і професійне), і як мету, і як перспективу, і як процес, і як потребу, і як результат.

Як і щодо особистісного (життєвого) самоздійснення, можна припустити й щодо професійного наявність в нього двох взаємопов'язаних загальних *форм*:

- зовнішньопрофесійна (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);
- внутрішньопрофесійна (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

Більш докладне диференціювання названих форм професійного самоздійснення, на наш погляд, можливе лише на підставі емпіричних досліджень. Теж саме можна сказати й щодо таких характеристик професійного самоздійснення як класифікація його за рівнями (ступенями) вираженості та стадіями.

Таким чином, для дослідницьких цілей (розробка опитувальника, проведення досліджень, обробка та інтерпретація отриманих результатів), нами було виділено **10 ознак професійного самоздійснення**:

### **1. Внутрішньопрофесійні:**

- 1.1. Потреба у професійному вдосконаленні.
- 1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку.
- 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.
- 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей.
- 1.5. Формування власного "життєво-професійного простору".

### **2. Зовнішньопрофесійні:**

- 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей.
- 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.
- 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.
- 2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.
- 2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Явище професійного самоздійснення можна розглядати як у абсолютному плані (співвідносячи його рівень у певного фахівця із якимись загальними критеріями), так і у відносному, який відображає ступінь реалізації особистісно-професійного потенціалу певного фахівця відносно його індивідуальних можливостей.

Стосовно стадій, то можна припустити, що професійне самоздійснення може відбуватися на різних стадіях професійного становлення, природно що відрізняючись на кожній з них своїми якісними та кількісними характеристиками. Тому для емпіричних досліджень за робочу періодизацію професійного самоздійснення можна взяти періодизацію професійного становлення особистості, запропоновану Е.Ф. Зеєром [32], [33], починаючи із стадії професійної підготовки (далі стадії первинної й вторинної професіоналізація та професійної майстерності). Так, наприклад, у багатьох вчителів самоздійснення низьке, що зумовлено не зовсім вірним вибором професії, порівняно невисокими заробітками та невисоким соціальним статусом професії. Разом із тим, у деяких вчителів воно достатньо високе – вони знайшли у професії покликання, і

внаслідок цього часто отримують не тільки моральне задоволення від неї, але й достатню матеріальну винагороду (наприклад, через репетиторство).

## 1.2. Структура психофізіологічних станів у професійному здійсненні особистості

У монографіях В.О.Ганзена [22] і В.Н.Юрченко [122] здійснено теоретичні узагальнення, інтеграцію та систематизацію знань з проблем психічних станів людини. Виявлені системні характеристики психічних станів, надані описи їх груп: емоційних, вольових, мисленневих, перцептивних, зміненої свідомості тощо. Досліджені змісти базової свідомості з її дев'ятьма екстравертованими та інтровертованими психічними станами.

Психічні стани людини вивчалися досить давно методами спостереження. Узагальнення здобутих даних показало, що вона їх переживає у вигляді самопочувань (від страждань до благополуччя), різноманітних відчуттів – відображень функції регуляторів дій. Хоча стани повністю звести до переживань і самопочування не можна (не всі образи і процеси тут усвідомлені), але елементи почуттів в них посідають значне місце.

У чисельних дослідженнях психічні стани розглядалися як зовнішні вияви відчуттів: властивостей, процесів, зв'язків зі свідомістю тощо, станів доступних відчуттям людини і спостереженню вчених, одержаних від досліджуваних в усному або письмовому висловленні. У відчуттях стан виявляється дифузним і не локалізованим повідомленням свідомості – психічним явищем. Разом з тим, між іменем "психічний стан" і його предметом немає ніякої подібності, *нічого з чимось* порівнювати.

Безпосереднє знання про психічні стани, отримані за посередництвом спостереження розрізняє, між іншим, те, що у широкій царині зовнішнього і внутрішнього буття *щось*, відображене являє собою лише перехідне і незначне – лише *явище* і у собі містить без назви *якусь* дійсність буття. Мовні знаки не лише пов'язані з іншими знаками (словами, судженнями, поняттями), крім цього вони значать *дещо*, мають у собі певний смисл, *щось* припускається, домислюється споживачем.

Слід підкреслити, реально існують не поняття, як психічні стани, а окремі предмети з їхніми індивідуальними властивостями. Вони розуміються лише як імена без відображення предметностей не існуючих дійсно, хоча на папері значаться назвами. Назви без предметів самі не здатні виконувати своє призначення – регулювати дії праксису.

Наші дослідження взаємин людини і сфери розуму (ноосфери) [37], механізмів психомоторики [39], вікового розвитку обдарованих дітей [38], психології творчості, способів вимірювання стану готовності до творчості [40], психології спорту [41] тощо, свідчать: *праксис і психомоторні дія* – живі морфологічні органи людини. Діючи, вона розгортає свої рухи думки, образів, почуттів та психомоторики у часі з системою координат XVZ і долає опір



біодинаміки рухів та руйнівних впливів ситуації дії. Морфологічний орган існує в момент розв'язання рухової задачі, відображається у почуваннях (образах і мотивах) живих рухів, змінах предмета дій і "згортається" до природної постави тіла людини.

У дослідженні "психофізіологічний стан" розглядається як різновид загального поняття психології – образа або системи образів, утворених чуттєво-інтуїтивним відображенням самою себе як не-Я, розташованих між ним і предметом праці, являє собою провідник впливів на здійснення задуму і втілення їх у матеріали відкриттів, винаходів чи у створювані художні образи.

Що ж міститься у чуттєво-інтуїтивному змісті?

*Образ – інтегральне поняття психології, яке описується системою суджень: зародок організму відображеного предмета (але без матерії за Аристотелем); сукупність і послідовність його змінювань за 1) інтенсивністю, 2) глибиною і 3) забарвленням; хронотоп праксису містить у собі тривалість процесів – час, період, строк існування впливу, та протяжність – звук, мелодія, простору дій, смислове поле тощо; здатність до саморозвитку; безпосередній регулятор здійснення людини.*

Пояснення поняттям "образ" [56] і спорідненого йому поняття "образ тіла" відкриває приховану внутрішню його сутність – джерела інформації від внутрішньої роботи психофізіологічних механізмів, перетворення енергії та інформації живими машинами і пристроями людини, прихованих за назвою психічний стан.

Праксис, робота, живе діло – важливі і цікаві проблеми для психофізіології тим, що людина діючи, утілює свої задуми, себе. Дія людини – це її дійсне буття. Вона діючи, не лише пізнає закони природи, але й свої задуми втілює не лише уявно, а насправді, дійсно, створює реальне – матеріальні і духовні явища – ноосферу.

Визначенню об'єму поняття "психофізіологічний стан" через поняття образ тіла допомагає застосування принципу дихотомії у праксисі. Це поняття має у своєму змісті дві протилежні частини, вирізняє дві крайні точки обсягу його змісту образу тіла у діапазоні – "стан натхнення" й "астенія".

Розглянемо напрямну роль поняття "психофізіологічний стан" поділом об'єму змісту його на протилежні "стан натхнення – астенія". Знайдемо особливості станів, у назвах яких міститься заперечення – "а". Префікс "а" означає, що у змісті поняття (так само і у живій машині і механізмах психіки) існують (явні або приховані) заперечення, відсутність або недостатність чогось у людини.

Побудуємо шкалу у діапазоні "стан натхнення – астенія" і одержимо ряд віртуальних градуйованих психофізіологічних станів з більшими чи меншими втратами продуктивності праксису людини.

Початок шкали – "психічна астенія" виявляє відомі стани: "акінетичної апраксії" – нездатність виконувати довільні рухи; "ідеомоторної апраксії" – нездатність виконувати окремий складний рух; "амнестичної апраксії" – нездатність виконувати послідовні дії за чийм-небудь проханням; "конструктивної апраксії" – нездатність малювати або конструювати предмети з

різних елементів тощо. Зустрічаються й психічні стани з проявами "практогнозії" – поєднання апраксії і агнозії – порушення упізнавання предметів; стан "мисленевої агнозії" – хибне упізнавання або розуміння предметів чи символів тощо.

"Астенія" засвідчує відсутність або недостатність гармонії у психофізіологічних механізмах праксису людини

"Стан натхнення", розташований на протилежній частині шкали, підтверджує максимальну активізацію потенцій психіки, піднесення творчих сил, наявність стану гармонії у психофізіологічних механізмах праксису людини.

Визначення максимуму – внутрішня гармонія і мінімуму – її нестаток, повною мірою вичерпує об'єми змістів понять психофізіологічний стан.

Існує і середина – множина психофізіологічних станів з незліченною кількістю назв вже відомих і ще не означених, проміжних станів, у яких можливе перебування людини.

Мета нашого дослідження – вивчити структуру психофізіологічних станів фахівця як образів і комплексу образів тіла, розташованих між ним і предметом праці – провідників його впливів на здійснення задуму відкриття, винаходу чи створення художніх образів.

Гіпотеза дослідження: передбачалося, що улаштованість *генези* (γένεσις) – процесу утворення, становлення і розвитку задуму; *проекування дії* (projects) – організація і влаштування технології майбутніх дій; *втілення задуму* (ἐυτελέχεια) ентелехії – наперед установленної гармонії і здійснення мети – відображаються у сенсах структур психофізіологічних станів і впливають на продуктивність праці фахівця.

У дослідженнях структури психофізіологічних станів у професійному здійсненні особистості застосовано ряд методів і засобів лінгвістики за правилами сигматики, синтаксису, семантики та прагматики. Вони спрямовані на перетворення зовнішнього, психічного відображення і його даних у лінгвістичні форми і виробництва нового знання – системи понять.

Система наукового знання описується і практично застосовується після логічних операцій над упорядкуванням психологічних понять і використання їх у науковому і практичному планах, зокрема:

- *сигматичний метод* вимагає від людини не лише усвідомлення значення – функції знака, він своїм змістом *позначає* предмети і відношення між ними, тобто зв'язки між: 1) предметом; 2) відображеним його смислом; 3) мовною оболонкою, "етикеткою", на предметі;
- *синтаксичний* аспект знака – виявлення його відношень з іншими знаками. Кожен знак у цьому ряду характеризується структурно: він перебуває на початку судження, або вкінці, або між іншими знаками. Місце знака визначає його провідну функцію у висловлюванні. Логічний синтаксис займається не лише комбінаторними властивостями символів, а й стосується їхнього смислу;
- *семантичний аспект* дослідження стосується осмислення знаків і потребує умінь користуватися правилами розуміння смислу знаків у системі висловлювань, текстів;

- *прагматика* – відправник мовної інформації не просто передає її споживачу, він зацікавлений у тому, щоб викликати певну реакцію почуття чи думки. Допомагає відповісти на питання: як практично вживати сенси змісту образу.

У загальному вигляді прагматика вивчає походження, вживання та дієвість мовних знаків. За посередництвом прагматичного аналізу досліджується роль понять, суджень і теорій під кутом зору їх істинності (гармонійності), яку треба розуміти як *користь і продуктивність* праці. Дійсне судження корисне бо відповідає інтересам і досягненню цілі людиною. Межі сфери дій прагматики – *корисність-некорисність дій*. А поняття – *успіх чи неуспіх* дій праці не вказують на істинність чи оманливість висловлювань.

У дослідженні психічних явищ застосувалися принципи:

1) *цілісності* психічних утворень *відображає* певну завершеність, внутрішню єдність, відносну автономність у протидії не-Я; *розкриває* у діалектиці цілого і частини (фігури і фону), пов'язаних з внутрішньою активністю, і якісною своєрідністю; при утворенні цілого; у психофізіологічному механізмі *виникає нова якість*, яка не зводиться до суми властивостей частин, визначає *синергізм, протагонізм чи антагонізм* між ними; органічна його цілісність має особливі зв'язки між складовими, реалізує їх через *здатність до саморозвитку: елемент зв'язку – умова іншого і ним зумовлюється*;

2) *аксіоматики* – деякі твердження і поняття приймалися за вихідні як аксіоми, а всі інші – другорядні виводилися міркуваннями, доведеннями;

3) *дихотомії* – поділ понять психології на два видових, заперечення один одного та існують відносно самостійно; два суперечливі поняття повною мірою вичерпують об'єм поняття поділеного надвоє; одна його частина свідчить про відомі ознаки, а інша – її відсутність; так поділене поняття – дихотомічне судження. Отже ми подвоюємо явище на внутрішнє і зовнішнє, на силу і її виявлення, на причину і дію. Зміст того що ми знаємо є лише *явище*, яке з'являється для нас у спостереженні, але існує ще більш високий стан знання – *сутність*. Психічне явище виникає із сутності буття психічного і занурюється в його психічні механізми лише проявляють образами себе у свідомості;

4) *трихотомії* – поділ об'єму поняття на три частини видового поняття, то ніяких інших видів просто не існує;

5) *комбінаторики* – спосіб визначення числа можливих поєднань, комбінатій за тих чи інших психічних явищ із строго визначеної кількості понять; будуть застосовані способи комбінаторики: перестановки понять, розташування, сполучення понять і відображають ці явища у психофізіологічному органі людини;

6) *аналізу структури понять*, що описують досліджуваний психофізіологічних механізм і визначення їх корисності та працездатності фахівця.

Наведені методи дослідження торкаються лінгвістичних і психологічних смислових полів предмета праці фахівця. Зокрема, семантика вивчає лише мовні значення слів і речень; що ж стосується конкретних думок, образів,

переживань, настроїв тих чи інших текстах, бо не є об'єктами мовознавства і лише приймаються до уваги, немовбито існуючими.

Мова – засіб не лише виражати вже готову думку, а й створювати її, що вона не дискурсивно-логічне відображення сформованого образу світу, а її діяльність. Щоб уловити свої потаємні рухання психічного, щоб осмислити свої зовнішні сприйняття, людина повинна кожен рух, зміну, становлення тощо опредметнити в слові а слово привести у зв'язок з іншими словами.

У взаєминах Я – праксис – не-Я утворюється психічне відображення одного в іншому, потім воно у перетвореному на краще вигляді повертається до праксису, щоб подолати в останньому безладу, втілити досконалішу гармонію в його існування.

Застосуємо принцип дихотомії до поняття *психічне* і одержимо: *чуттєво-інтуїтивне відображення – образи, почуття та думки*, і *дискурсивно-логічне – слова, поняття та символи* – синтезуючи їх сенси у форми текстів ми утворюємо поняття про не-Я напрями його улаштування.

За правилами синтаксису, семантики, сигматики та прагматики досліджуватимуться і будуватимуться відповідні їм поля психофізіологічних понять.

### 1.2.1. Сигматика психофізіологічного механізму праксису

Слово, судження, поняття – мовні знаки містять у собі функції значення й означення, бо називають дещо, а сигматичний аспект мовних знаків – виражає відношення між предметами і відображеними ним означенням. Образно кажучи, поняття – це етикетки предметів. Відношення між предметом, мисленним відображенням у мовній оболонці даного відображення складають семантичний трикутник. Сукупність цих відношень складають семантику

Виникає питання: якими психофізіологічними засобами людина здійснює відображення і саму себе в не-Я? Застосуємо принцип дихотомії до поняття "людина" і отримаємо видові поняття – *психе* (души) і *сома* (тіло).

Що таке «психе» за Гераклітом? Це – орган людини, її творче начало, єдність протилежностей у потоках безперервної зміни станів людини й природи: один потік прямує вгору, а другий - униз. По шляху вгору "психе" здійснюється до активності дій розуму (нус - давньогрецькою), у якій людина й *предмет дії* утворюють неподільну цілісність. Потік, що прямує вниз, проходить крізь *дискурсивне* мислення, почуття, сприйняття та ще й цією активністю повертає "психе" до практики, до животворного життя.

Вчення про психе, із погляду сучасної науки – це вчення про буття людини, її функції органічні й свідомі – оригінальні. До сих пір маловивченими механізмами "психе" є пам'ять, енергія, мислення, ентелехія, катарсис.

Багато наук вивчають ці явища і розкривають започатковану у понятті "логос" їх сутність. В сучасній філософії *логос* розуміється як нібито "застаріле" слово, а його первинно започаткований Гераклітом сенс – втратило.

Геракліт – автор поняття Логос. У створенні цього поняття він вжив його співзвучність з буденним позначенням "слова". Аби їх не плутали за змістом, він у стилі логічного парадокса зауважував: між Логосом і словом – прірва.

Дійсний сенс Логосу, за Гераклітом, це – *якість мироустрійного і мироупорядковуючого принципу, як рід універсальної закономірності й необхідності. Логос – наскрізна смислова упорядкованість буття і свідомості; це протилежність беззвітному і безформному у світі людини.* Логос у природі і у людині забезпечує порядок, внутрішню закономірність, неминучий хід подій.

Логос – закони буття і воно їм беззастережно підкоряється. Геракліт довів неадекватність значення вжитку Логосу як слова в мовленні людей. Логос, на думку Геракліта – космічний, як це й личить кожному слову людської мови. Логос діє, бо він – слово й думка в одній цілісності, в не-Я. Логос відкриває себе, звертається до людей, але, навіть почувши його "голос" (закони буття), не всі здатні схопити його повідомлення й осягнути сутність речей ним передану.

Одні люди – його просто *не чують*, другі – *чують* його повідомлення, але *не розуміють про що йдеться*, а треті – і їх не багато, *чують, розуміють і продуктивно вживають одкровення* Логосу.

Буденна свідомість людини, оскільки вона свавільна у своїй окремоті (все знаю), ставить себе вище за загальне (знаю, що нічого не знаю), по-різному оцінює частини цілого, то й цілісну гармонію природи, тлумачить її спотворено: помиляється в оцінках і заводить себе та людей в оману. Хоча це трапляється і ненавмисно, а від хибного мислення, то цей шлях веде до помилок, неправильності в думках, у баченні й розумінні світу. Незнання законів – джерело великих втрат.

Але, на жаль, мудрець нам не сказав, коли і як треба слухати голос Логосу. Як учитися того вслухання й розуміння законів природи? Очевидно, цього мистецтва кожен повинен учитися самотужки, систематично вирішувати задачі, з'ясовувати нез'ясоване:

- 1) слухати себе і голос Логосу в собі;
- 2) навчитися розуміти задачі Логосу;
- 3) вирішувати задачі доти, доки не утвориться вища чутливість, розуміння й здатність діяти, жити відповідно до законів природи – у згоді з Логосом.

Матеріали ноосфери – зібрання і сховище: *наукових думок*, відкритих геніями і талантами; *почуттів і художній образів*, втілених у техніку і технології промислового виробництва.

Аристотель у трактаті "Про душу" уперше розглядає й аналізує різні зовнішні прояви психіки людини. Для нього тіло (сома) і психе невід'ємні одна від другої як форма – образ і матерія й психе – організуючі начала органічного життя. Тіло – це організм, оскільки воно ансамбль органів або знарядь психе; психе – сутність тіла.

Психе, поділене трихотомічно, дає складові: рослинну, тваринну і поетичну (нус). Кожна з цих "душ": 1. Відчуває. 2. Пам'ятає. 3. Вона співіснує з іншими душами. Рослинна душа у людині виконує функції споживання; тваринна – чутливості і споживання, а людська, поетична – творчості. Всі три працюють разом, в єдності; щоб бути, жити з комфортом, творити...

Людина – не просто одухотворене тіло (сома), вона – вершина розвитку природи. Через людину природа не тільки мислить сама себе, а найголовніше:

вона – творчий інструмент природи призначений для перетворення себе і її до більш досконалих форм, гармонізувати сфери життя.

*Природне покликання рослинної душі – забезпечити існування живій істоті.*

Природа через рослинну душу (рослинна, тваринна і людини) здійснює перетворення досі незнаного, *неживого на живе*. Буття рослинної душі – це:

- сприймання енергії навколишнього енергетичного поля,
- *організація обміну енергії через:* а) витрачання, б) відновлення і г) нагромадження її з прибутком за рахунок чого людина здатна зберігати себе, гармонію природи і творити те, чого ще не існувало;

- *тропізми* – ростові рухання органів рослин (згини тулуба, кореня, повертання листка тощо), що спричиняються однобічним впливом факторів довкілля – світла, тепла, вологи, земного тяжіння тощо;

- пошук їжі і утилізація мінеральних речовин, з яких душа мурує свій будинок, це виконання родової програми;

- боротьба за свою територію і прагнення її приростити (бажано не в збитки собі подібним, але за рахунок території рослинних душ іншого виду).

*Природне покликання тваринної душі – підтримувати життя своє, собі подібних і природи в стані гармонії.*

Через тваринну душу жива істота *зберігає гармонію* природи, людини – всього живого на землі.

Тваринна душа на відзнаку від рослини не прив'язана до місця, а має можливість пересуватися в просторі. Рівновага в природі, не почування впливів природи – от ідеал тваринного існування і деяких людей – теж. Якщо тварина сита і здорова – вона або спить, або грає. Якщо комфорт всередині неї або ззовні порушений – тварина починає рухатися, щоб усунути причину дискомфорту. Тварина живе за рахунок рослинного або іншого тваринного життя, але ніколи без крайньої потреби не зробить нічого, що б порушувало гармонію природи.

Тварина своїм буттям немовби нічого не змінює у світі, на справді - вона виконує величезну роботу заради збереження життя на землі. Тварина не може свідомо як людина впливати на процеси в природі. Але тваринна душа виконує нічим не заміниму функцію: 1) фіксує порушення гармонії, 2) оцінює його і 3) реагує на порушення протидією, щоб силою гармонію вирівняти.

*Природне покликання поетичної душі – творити те чого ще не існувало в природі; робити відкриття прихованого природою від людей; винаходити нові комбінації природних речовин для удосконалення прагматичних дій, праці людини.*

Поетична, творча душа людини суть плід спільної роботи механізмів 1) почуття, 2) мислення і 3) уяви. Вона 1) уловлює найменші порушення гомеостазу (за рахунок перемін навколо неї), 2) оцінює ситуацію і 3) включає моторику, щоб зберегти свою цілісність

Щоб виникало почуття, зовсім не обов'язкові прояви очевидної агресії, або – навпаки – зростання комфорту. Досить енергетичного чи інформаційного

впливу – і вона відгукується почуванням, почуттями, діями, а то і вчинком, коли дія регулюється моральними почуттями.

*Людина поетичною душею перетворює живе на духовне – єдності продуктів почуттів, мислення і уяви – образ і картину світу.*

Тваринна душа – єдність тропізмів, інстинктів, пам'яті і емоцій.

Механізм творчості – не орган тіла, а орган людини Але все-таки орган. І тому – як будь-який орган, без якого неможливе нормальне життя людини, має подвійне походження: *природне і ноосферне.*

Якщо ви вже призвичаїлися до думки, що людина живе в ноосфері, ви легко зробите наступний крок щоб жити в ноосфері, вона повинна бути їй відкрита. Вона вживається для своїх цілей її здобутками, як її тіло для фізіологічних цілей користю повітря, води та їжі. Щоб користуватися ноосферою вона повинна працювати на прийом *енергії та інформації*, як антена. Кожен бере для себе матеріал, *енергію та інформацію із логосу* природи, а інформацію із ноосфери.

Якщо програма життя людини, започаткована на принципах духовності, вона бере інформацію і енергію з ноосфери у необмежених кількостях.

*Духовність – це гармонійні форми енергії та інформації – винаходи, відкриття і художні образи, створені людством.* Дух створює душу. Дух – це муляр, будує душу з цегли ноосфери Отже, якщо новонароджений не має контактів з ноосферою (Мауглі, що мешкає серед звірів), його дух не буде мати матеріалу для будівництва душі. Замість механізму творчості в людині розвивається тваринна сутність – спотворені інстинкти. А головна відмінність людини від тварини – можливість створення духовності, залишається брунькою, яка не розпустилася.

*Духовність – продукт творчості, перетворене живе на духовне.*

Отже, психофізіологічний механізм праксису утворюється дією органів:

- логос (не-Я) – закони природи й соціуму, що кличуть людей щоб їх почули і користувалися, але: *одні* – його не чують зовсім, *другі* – чують, але не розуміють, про що йдеться; *треті* люди – чують, розуміють його сенс і творять ноосферу;

- психе Я – живе дзеркало, творчий полюс психе;

- сома (тіло) – вхідна для інформації та енергії частина психе, інструмент здійснення живих рухів, дій та вчинків, матеріалізації образів, почуттів і думок: мислячи, ми діємо, діючи – мислимо;

- не-Я – єдність відомого і невідомого, морального і аморального, гармонійного і дисгармонійного, а кожне з них містить зародок протилежного.

Основним засобом понятійного вимірювання, розуміння й тлумачення суто людських механізмів психіки є поняття: 1) психе – мислення, почуття, уява – критичність людини; 2) тіло (сома) – психомоторика та енергопотенціал; 3) ноосфера – оболонка Землі, створена розумом геніїв і талантів; засіб розвитку механізмів творчості.

### 1.2.2. Семантика психофізіологічних органів фахівця

Семантичний аналіз знакових систем розкриває взаємні відношення між виразами мови і позначуваними ними поняттями чи судженнями. Мовні знаки не лише пов'язані з іншими знаками чи поняттями, вони мають певний смисл, щось *припускається*, таємниче, наприклад почуття прихованої природи у предметі гармонії.

Кожне поняття доступне для інтерпретації, тлумачення: поняття є значенням слова або синтагми, а судження – значенням висловлювання. Мовний знак – форма існування відображення у думці – понятті, судженні.

З огляду на сказане, людина – антиентропійна система. Чому? Її активність, уже не кажучи про здатність до творчості, спрямована на згущення інформації та енергії, прагнення до максимуму антиентропії. І це відбувається не лише для збереження себе, а й щоб жити з задоволенням – творити.

З людиною безпосередньо пов'язана *чуттєво-інтуїтивна* інформація, яка надходить від предметів і дій. Однак це не означає, що інформація, яку має людина, завжди безпосередньо пов'язана з актуальними її діями. Первинним джерелом інформації є почування – система чуттєвої-інтуїтивної інформації від дій, що доступна для сприйняття і практичної дії людини у системі *Я і не-Я*. З ними людина пов'язана двосторонньою чуттєвим зв'язком ширшим за односторонній, доступний сприйняттю, спостереженню.

Більш широкою і глибокою є сфера активності розуму, розсудку – теоретичними міркуваннями без даних органів чуття, пережитими відображеннями або мислимими предметами. Це – *дискурсивно-логічна* активність, пов'язана з психічною регуляцією дій і психічних станів побічно, через трансформацію знакових утворень – систем понять про себе, предметів дій, довкілля.

У теорії психічної регуляції існує положення: мірою адекватності інформації про рухи думки, почуття та уяви, дій є відповідність результатів дії меті або бажанню, на її сенсах побудованих. Важливим для розуміння регуляторної функції інформації є твердження:

- а) інформація – це позначення змісту, отриманого з довкілля;
- б) міра усунення невизначеності у відображенні предмета;
- в) регулювання й оцінювання дії та її продуктів: результати дії передбачаються ще до її початку на основі прогностичної інформації.

*Психічний механізм:* 1) сприймає розмаїтість впливів із середини тіла або з довкілля; 2) зменшує розмаїтість шляхом усунення або "погашення" шкідливих впливів; 3) має більшу розмаїтість, порівнянну з розмаїттям шкідливих впливів; 3) має більшу розмаїтість, порівнянну з розмаїтістю шкідливих впливів, що нею усуваються.

Отже, ми маємо множину джерел надмірної інформації і механізмів що:  
а) перетворюють чуттєво-інтуїтивну інформацію на дискурсивно-логічні структури мови; б) дискурсивно-логічні утворення – тексти, на чуттєво-інтуїтивні переживання думок, почуттів та образів.



Психофізіологічний механізм праксису, докорінно відрізняється і від будь-яких технічних застосувань, бо останні працюють переважно в одному діапазоні змін деяких величин, а живі датчики – одночасно і на всіх дозволених природою діапазонах та обсягах інформації, яка на них впливає. *Механізм – система живих органів чуття-датчиків у кожному з нас, безперечна реальність – дещо, продуктом роботи якої є образ, почуття, думка, а не сума відчуттів, а деяка цілісність для реалізації смислів.*

Для кожного з нас безперечною реальністю, що відображається, є не сума відчуттів, а деяка *цілісність*; предмети, явища, процеси, стани предметів, людей і людських стосунків.

Живі органи докорінно відрізняються від своїх аналогів — технічних приладів. Сприйняття, переробка і засвоєння інформації відбуваються всупереч "золотому правилу" *теорії інформації*: на виході із системи чи машини інформації менше (вона завжди втрачається), ніж на вході. У психофізіології – навпаки інформації на виході, в дії – більше, ніж від спонуки, яка її породила. Передача інформації технічними засобами пов'язана з втратами. У живого ж "приймача" (людини) все навпаки — інформація (як і енергія) прирощується кількісно і якісно, оздоблюючи енергією почуття і мислі, і процеси творчості.

*Психофізіологічний механізм людини – сукупність органів, деталей і ланок зв'язку – є живим пристроєм, який приймає, переробляє, зберігає енергію, інформацію і виконує продуктивну роботу:*

- сутнісними силами людини вважають: *мислення, почуття, уяву – механізми психе; та психомоторику та енергопотенціал – механізми людини, а не тіла;*

- містить у собі "дещо більше", ніж сума складових його частин, механізм – сплав, моноліт, у якому всі компоненти – *душі* (психе): мислення, почуття, уява і та *тіла* (соми) – енергопотенціал та психомоторика – можуть бути у гармонійній пропорції;

- число сполучень припустимих – що працюють – що дозволяють здійснювати задуми – величезне, оскільки кожний з компонентів, забезпечуючи позитивний показник сплаву, продуктивно працює в оптимальному діапазоні;

- перебуваючи у оптимальному діапазоні, механізм працює *синергетичне* – всі складові органу діють спільно і в одному напрямі; компоненти можуть компенсувати нестатки один одного, але ледь один із них вийде за *дозволені природою межі* – цільність руйнується, залишається лише здатність до рутинної роботи;

- універсальним; йому байдуже, який матеріал він перетворює: учора – математику, сьогодні літературу, завтра – біологію; на "вході" – дисгармонія (психологічна задача – згусток потенційної енергії та інформації), на "виході" – вирішена задача – створений гармонійний предмет;

- суттєві обмеження механізму: *антагонізмами* – складові працюють у непримиренно ворожих напрямках і справляють руйнівний (інтерференції) вплив на нього; *протагоністами* – компонент бере на себе роль *першого*, а також *режисера дій*.

## Психофізіологічний орган почуттів

*Почуття* – пристрої, живі регулятори дій разом з мисленням, уявою і психомоторикою працюють над матеріалами образів, змінюють пропорції протилежних його сторін за мірками почуттів гармонії, виправляючи дисгармонію у довкіллі, підтримують психічний комфорт людини.

*Образи* – чуттєво-інтуїтивне відображення виявляється у широкому спектрі (більше 12 видів): від іконічних до образів, створених інтуїцією. Сенс образів розшифровується за законами і правилами семіотики: синтаксису, семантики, сигматики та прагматики.

*Семантика* – осмислення умінь користуватися правилами розуміння смислу знаків у системі, *сигматика* вимагає від людини не лише усвідомлення значення – функції знака за своїм змістом та *позначення* відношень між ними. Зв'язків: 1) предмета, 2) відображенням його смислу та 3) мовною оболонкою, "етикеткою", на предметі. *Прагматика* – опанування способами і вживання практично сенсів, що містяться у змісті образу.

Фахівці працюють з образом предмета за законами і правилами семіотики, створюють синтез багатьох різних образів у єдине ціле. 1) образу – форми та зміст предмета, його стану упорядкованості, з яким фахівець взаємодіє, 2) *анперцепції* – її досвіду 3) психічного стану, 4) *антиципацій* – можливостей внести в образ перцептивні доповнення, подолати перекручення та вилучити викривлення і передбачити його досконалішим; 5) виявлених і домінуючих в образі *гештальтів гармонії* – предметів задуму і утілення їх у вироблюваний з предмет.

Почуття предмета не містить у собі ніяких частин. Сила і якість почуття визначаються порухом уявлень – умовами, а не сенсами почуття. Найменша зміна в умовах утворює нове почуття, не зберігаючи для свідомості слідів колишнього.

Спочатку людині треба зрозуміти образи, потім їх мислити, створювати нові образні та почуттєві судження про схожість, співіснування та послідовність у виробничому процесі тощо. У синтезованому образі фахівець відобразив предмет праці, привніс від себе і втілив в нього дещо нове із здобутків власного досвіду.

Отже, потоки енергії та інформації входять в нас відносно нарізно, синтезуються механізмом почуттів у певну інтегральну цілісність. Фахівець ж через почуття ставиться до предмета доброзичливо чи з огидою; з радістю чи смутком, хвилюватися чи залишатися спокійною. Коротко кажучи, переживає предмет своїми почуттями,

Як же впливає психічний стан людини на плинність переживання почуттів?

Як же впливає чуття на втілення наперед установленної гармонії у предметі?

У людини в оптимальному стані працює *передчуття наперед установленної у предметах чи явищах гармонії – ентелехія*. Вона – активне начало, втілене природою у сутність людини у вигляді форми, образу та енергії. Втілення образу і енергії у створюваний предмет, стає однією із форм буття

предмета – його ентелехією. Спочатку спонтанним аналізом і синтезом вона "підказує" напрям пошуку та втіленні її у перетворюваний предмет.

Зруйноване почуття гармонії – деструктивний елемент у механізмі породжує в людині схильність до руйнування довкілля, до астеничних масових психічних станів, наприклад, паніки, ейфорії, масової непокори тощо.

Як же впливає психічний стан людини на плинність переживання почуттів?

Щоб відповісти на це питання, спинимося спочатку на класифікації психічних станів людини і станів предметів, породжуваних нашими почуттями. Для цього скористаємося народженим ще в античні часи поняттям "гармонія".

До речі, у піфагореїзмі гармонія допомагала "доведенню" числової природи світу і мала глибокий етичний і психологічний смисл: душа мислилась як деяка гармонія, подібна до гармонії космосу, так само як земна ліра – відображення небесної; гра на ній – залучення до гармонії Всесвіту, а слухання її – повернення душі втраченої нею гармонії. Значить, порядок і безладдя – два полюси гармонії предметів, стани людини, рухи смислів між полюсами.

Кожен із психічних станів людини – від гармонії, що зароджується, до втраченої гармонії – співвідноситься з розвиненістю механізмів регуляції психофізіологічного органу, тобто з роботою мислення, почуттів та уяви. Але нас тут передусім цікавить, як психічні стани людини визначають особливості переживань почуттями станів предмета, який вона сама відображає.

Вона безпосередньо працює з *образом предмета*. *Гегенеза* (γένεσις) образа – це процес його утворення, становлення і його розвиток і синтез: 1) перцептивних викривлень, доповнень та "порожнеч", 2) *анперцепцій*, 3) *антиципацій*, 4) додатків інформації від психічного стану людини, 5) виявлених і домінуючих в образі *геіштальтів гармонії* – предметів задуму і утілення їх у вироблюваний з предмет.

Працюючи з чуттєво-інтуїтивним відображенням предмета, почуття користуються діями трихотомії і утворюють інтегральні, не приурочені до окремого анатомічного органу чуття, образи – гностичні, моральні та естетичні. А також виділяють їх види: а) стеничні і б) астеничні. Кожен із цих образів:

- *поділяється* на протилежності "фігуру" і "тло" і фахівець у пізнавальному, гностичному образі здатен розрізнити – *відоме і невідоме*; у моральному – *добро і зло*; у естетичному – *гармонію і дисгармонію*;

- *оцінюється* пропорція протилежностей – переваги позитивного на негативним в образі довкілля;

- *утворюються* домінанти *рішень діяти* так, а не так, тобто з позитивним чи негативним, ворожим людині проявами довкіллям [111];

- *почуття* – *пристрої, живі регулятори дій* разом з мисленням змінюють пропорції протилежностей за мірками почуттів гармонії, виправляють дисгармонію (незнання, аморальність, безлад) у довкіллі і підтримують незмінність психічного гомеостазу.

Почуття користуються діями трихотомії і ділять образ на гностичні, моральні та естетичні складові і утворюють із них інтегральні, не приурочені до анатомічного органу чуття. Кожне із почуттів *поділяються* образи на свій

манер: гностичний – на *відоме і невідоме*; моральний – *добро і зло*; естетичний – *гармонію і дисгармонію*. Разом з цими дихотоміями *оцінюється* пропорція протилежних сенсів – величина переваг позитивного над негативним в образі довкілля. І на цій підставі *утворюються* домінанти *рішень діяти* так, а не так, тобто з позитивним чи негативним, ворожим людині проявами довкілля.

Однорічна дитина вже озброєна двома складовими механізми творчості – *енергопотенціалом та почуттями*. Вона починає не лише пізнавати, а й, 1) порівнюючи предмети, процеси і явища, їх оцінювати; 2) виражати своє ставлення до довкілля і 3) приймати рішення діяти так, а не інакше.

До цього часу у малюка домінували емоції і виявлялися у формі страху, гніву, вдовolenня і радості. Трохи пізніше, у 8-9 місячної дитини *на тлі емоцій зароджуються почуття*. Зокрема, почуття симпатії, вибірковості прихильності, доброзичливості, співчутливості (не до всіх людей і у тому числі родичів). Свідчення роботи механізму почуттів – здатність оцінювати дитиною взаємодії з дорослими і предметами навкруги себе, зокрема, іграшками.

Отже, почуття народжуються. Щоразу народжуються, коли фахівець зустрічається з новим, невідомим, незвичним. Як народжуються? Між людиною і предметом (людиною, твариною, іграшкою) встановлюється контакт – і виникає канал зв'язку. В цьому каналі *щось* повинно рухатися туди і назад. А рухається цим каналом енергія та інформація або разом – інформаційно-енергетичний потенціал.

Енергія прибуває – людині приємно, вона тягнеться до цього цілющого її джерела, енергія "випалюється" – їй стає страшно, неприємно, болісно, тому вона намагається уникнути таких взаємин, щоб зберегти свою енергію, зберегти свій приємний стан.

Почуття – психічні стани і процеси, в яких відображено 1) все, що оточує людину, 2) її суб'єктивне переживання подій і ставлення до них, 3) оцінка довкілля предметів, явищ, подій, людей і самих себе.

До речі, всі ці процеси безсловесні, на рівні звичайного почування, але це не означає, що вони тільки почуття. В цьому почуванні, у складі подиву містяться:

- 1) образ із туманно, неозначеними кордонами цілісності "дещо";
- 2) мотив – спонукання до подальшого знайомства з цим "дещо";
- 3) прихований смисл за межами видимого – неймовірне.

Висновок: 1) натхнення – стан гармонії не буває безпредметним: воно пов'язане з розв'язанням задачі або проблеми; 2) отже, тільки енергія задачі або проблеми дає той імпульс, завдяки якому синусоїда енергетичної хвилі підіймається до максимуму. Зрозуміло, хвиля енергії у найвищій точці народжує спалах, не може ж вона котитися далі ніби нічого не відбулося. Спалах розриває синусоїду хвилі енергії, і вона, уже – в новій якості, гіперболічно здійснюється до нескінченності.

Очевидно, межі визначеного природою людині в звичайному розумінні перестають існувати. Для людини в хвилини натхнення, перебування у стані гармонії не існує ні часу, ні обставин, ні напруження. Ніщо не завадить, ніщо не зупинить.

Натхнення солодке. Хто його пережив хоча б один раз, його не забуде. Але чекати натхнення, ловити його – безперспективне заняття. Навіть якщо у вас енергії достатньо. Потрібна нова задача або проблема (хто на якому рівні працює), які були б енергоємними настільки, що змогли б подолати інерцію і сталість синусоїди і примусити її спружинити так, аби людина знову пробила стелю між відомим і невідомим.

Енергія прибуває – людині приємно, вона тягнеться до цього цілющого її джерела, енергія "випалюється" – їй стає страшно, неприємно, болісно, тому вона намагається уникнути таких взаємин, щоб зберегти свою енергію, зберегти свій приємний стан

Задоволення і невдоволення, напруження і розрядка, збудження і заспокоєння – крайні точки шкали потужності почуттів. Невдоволення, напруження і збудження – психічні стани, пов'язані з витратою або спалюванням енергії, а задоволення, розрядка і заспокоєння – з процесами отримання енергії або інформації. Фахівець, покладаючись на продукти роботи своїх почуттів – результати оцінки, прагне до живлячих його джерел енергії і, навпаки, уникає випалення власної енергії – внутрішнього дискомфорту.

Отже, виходячи з цього, досить легко з'ясувати загадкові парадокси: чому одна фахівець любить один предмет або декілька, а до інших – байдужий, чому щось чи когось ненавидить, а іншого любить, чому про смаки не сперечаються тощо.

У діях і ставленні до довкілля все залежить від чинників стану розвитку почуттів – здатності знаходити у хаосі джерел енергію та інформацію, що живлять людину, і стану гармонійності предметів, від якої залежить насиченість почуттів. Почуття її ведуть туди, де вона може пережити радість і втіху від напруження, збудження.

Зіставлення і оцінки почуттями набувають не лише пізнавального, але і дійового, перетворюючого ставлення, спрямованого на гармонізацію довкілля.

Отже, почуття народжуються рухом інформаційно-енергетичного потенціалу, а його результат – переживання предметів і явищ поза нами – почуття. Значить, переживання почуттів – зіставлення і оцінка того, що відображене. Вплив на людину дихотомічне поділяє довкілля на дві частини на позитивне і негативне. Ще згодом почуття диференціюються на:

1) гностичні зіставляють, оцінюють і регулюють предметні відносини *відомого і невідомого* у досить широкій шкалі,

2) моральні поділяють довкілля і особливо дії та вчинки людей на дві частини – *моральне і аморальне або добро чи зло*;

3) естетичні – почуття поділяють світ так само надвоє і оцінюють кожен у шкалі – *гармонійне-дисгармонійне*, або дають їм інтегровану оцінку.

Виникає ще питання: чи може фахівець, перебуваючи в апатичному стані, порівнювати почуття й образи предметів, оцінювати й робити правильні висновки, що краще, а що гірше? Звісно, ні. Для такої людини не існує внутрішніх задач, збудження мислення, примусу працювати, робити висновки, створювати образи себе самого в різних станах – і себе пізнавати. Нечутливістю і

зачинається шлях до досконалої гармонії душі й тіла: гальмами, що стримують людину від дій, гасять у ній енергетичну хвилю, потужнішу за стан катарсису.

І навпаки, фахівець, який пережив стан катарсису, має величезний матеріал для образного мислення. І не лише має, але величезна кількість відтінків почуттів: їх 1) інтенсивності, 2) глибина і 3) забарвлення, мимовільно вмикають це мислення і примушують його працювати потужно: аналізувати, синтезувати нові цілісності, порівнювати їх між собою і робити судження (почуттєві) про все пережите.

У синтезованому образі фахівець відобразив, привніс від себе і втілив в нього дещо нове із здобутків власного досвіду.

А що робить і над чим працює мислення з матеріалами образу? Фахівець, користуючись образним – не словесним мисленням, навчається:

1) розрізняти свої психічні стани за інтенсивністю й видами почуттів – і синтезувати з них третій – новий для себе образ;

2) упізнавати серед швидких змін подій подібні образи, думки та дії – і вибирати зі схованок пам'яті не усвідомлене; готувати до застосування;

3) оцінювати властивості, взаємні стосунки між своїми станами – і намічати для себе шляхи самовдосконалення.

Спочатку людина знайомиться й порозуміє образи предметів, їх мислить, потім переходить до створення образних та почуттєвих суджень про схожість, співіснування й послідовність поєднання властивостей мислимого предмета.

У почуттях потоки енергії та інформації нарізні і синтезуються в інтегральну цілісність. Чому людина ставиться до предмета доброзичливо чи з огидою; з радістю чи смутком, хвилюється чи залишається спокійною, залежить наскільки їй вдається втілити гештальт гармонії у створений предмет.

### **Психофізіологічний орган мислення**

*Механізмами мислення* (розум, розсуд та критичність) людина працює з невідомим, аморальним та дисгармонійним (невідчутними і відчутними), користуючись своїми діями, перетворює їх на протилежне – на відоме, моральне та гармонійне у довілля. *У стані натхнення беруть участь всі складові інтелекту – розсуд, розум та інтуїція.*

Результати багатьох досліджень процесів мислення дають підстави розширити поняття *мислення* розпочаті ще інтуїцією мислителів давнини. Поділ його на розум і розсуд намітився в Аристотеля (пасивний і активний розум), М. Кузанського (розмірковування, розум та інтелект), Дж. Бруно (розум та інтелект). Б.Спіноза звів його до поняття *мисляче тіло* людини. Воно увібрало в себе всі функції психіки людини: "природа в людині мислить сама себе", а "мислення – спосіб дій мислячого тіла". Інтелект – регулятор *асиміляції* й *акомодации* організму у середовищі за Ж.П'яже.

Розрізнення розуму і розсуду найчіткіше проведено у І. Канта та Г. Гегеля.

Розсудком фахівець впорядковує хаотичні факти й утворює цілісність, вносить порядок у сприйняте: проте, упорядковуючи їх, не виходить за межі наявного, зводить здобуті знання у систему. Він користується схемами і шаблонами, що склалися у соціумі.

Розум аналізує та оцінює надбання розсуду, виходить за межі попередніх знань і уявлень – у *трансцендентне* й висуває нові ідеї, допомагає людині робити відкриття, винаходи та створювати художні образи. Розумом аналізує та оцінює дані органів чуття та надбання розсуду, а також дії самого себе.

Через: *мислення* (дії розуму, розсуду та інтуїції) фахівець відображає невідчутне, застосовуючи розумові і розсудкові дії до невідомого, аморального та дисгармонійного і перетворює на їм протилежне – на відоме.

Розумові дії людини охоплюють невідоме операціями, здійснюють:

- *аналіз предмета* – мисленнєве його розчленування, виділення в ньому шуканих частин, елементів, ознак чи властивостей;

- *абстрагування* частини із цілого;

- *виокремлення* одних ознак і властивостей від інших у предметі;

- *конкретизації* – звернення абстрактного до реального предмета, підтвердження здійсненого, приведення до структурної відповідності з образа з предметом.

Розумова людина, аби опанувати предметом, збагачує себе характеризує його факти. Перехід від живого відображення предмета до утворення поняття про них, від фактів до висновків про їх зв'язки і відношення відбувається розумовими і практичними операціями. Розумовою дією людина веде пошук відповіді на якесь питання, щоб його інакше з'ясувати. У кожній дії, незалежно від того, на відкриття чого вона спрямована, ми на ці предмети впливаємо: змінюємо, доповнюємо, відкриваємо нові властивості тощо.

Завдячуючи розумовим діям фахівець висуває нові гіпотези за межею *трансцендентного*, попередніх чуттєво-інтуїтивних та дискурсивно-логічних знань. Разом з тим, розуму притаманна спонтанна сила, що не залежить від досвіду: *невідоме* те, чого бракувало в досвіді.

Розсудкові дії – є спосіб інтелектуальної активності за раніше знайденими схемами і шаблонами, без проникнення до змісту формально упорядкованих образів, почуттів та думок. Фахівець, який опанував діями розсудку, користується притаманними їм операціями, здійснює:

- *синтез* – одержання складних психічних сполук з елементів;

- *об'єднання* відшуканих і виділення в ньому частин, елементів, ознак чи властивостей в єдине ціле, відповідне меті дослідження чи практичній дії;

- *узагальнення* відображеного – продовження і поглиблення синтезу властивостей, структури елементів тощо, спочатку поверхневих, а згодом – глибинних явищ психіки й свідомості;

- *судження* – ствердження або заперечення щодо психічних явищ;

- *перебудову* образів, почуттів чи думок, у яких стверджується або заперечується щось відносно цих психічних явищ.

Розсуд впорядковує хаотичні факти й утворює цілісності, вносить порядок у сприйняте – зводить здобуті відомості у систему. Він вживає схеми і шаблони, що склалися у соціумі. Проте, упорядковуючи їх, розсудок не виходить за межі наявного знання. Розум аналізує та оцінює надбання розсуду, виходить за межі попередніх знань і уявлень – у *трансцендентне* й висуває нові ідеї, допомагає людині робити відкриття, винаходи та створювати художні образи.

*Думка* – судження, що стверджує розрізняльні ознаки сприйнятого предмета, його властивостей, зв'язків, відношень або про їх відсутність. Має властивість виражати дійсність або оману. Думка несе у собі і суб'єкт і предикат – сказане про предмет. Синтез багатьох думок про предмет створює його поняття.

Зрозуміло, окрема завершена думка не може бути виражена окремим словом і втілюється у цілісне висловлення або фразі. І.М. Сеченов [103] емко і точно обґрунтував всезагальність думки як *трьохскладового* речення: *підмет, присудок і зв'язка*. Предметна думка відображає не просто ізольовані предмети, а предметні взаємини. Трьохскладова думка втілює в собі чуттєво-інтуїтивний матеріал думки, відтворюючи порівнювані предмети – з одного боку, а з іншого, еквіваленти символічних, мовних операцій взаємозв'язків

*Дискурсивно-логічне відображення розпадається на видові поняття: 1) слова, 2) поняття та 3) символи.*

*Слово* вказує на предмет. Відбуваються прикрі речі: загальні поняття психології іноді сприймаються і розуміються лише як імена її предметів не відображають прихованих властивостей і його якостей. Визначають також поняття, обмежуються поясненням значення їх як слів, імен або словосполучення.

Разом з тим, слово може однаково виражати й почуттєвий образ і поняття. Думка наша по змісту є або образ, або поняття; третього, середнього тим й іншим, немає; але на поясненні слова поняттям або образом ми зупиняємося тільки тоді, коли особливо їм зацікавлені. Звичайно буденна свідомість же обмежується одним тільки словом...

Звідси ясне відношення слова до поняття. Слово, будучи засобом розвитку думки, перетворенням образу в поняття. Слово має значення не само по собі, а як знак, символ відомого змісту. Образ це – думка незрозуміла, значення образу безмежно, практично призначити йому межу не можна, разом з утворенням поняття губиться його внутрішня форма.

*Поняття – розуміння сенсу предмета – не-Я.* Сполучення найменувань, слів у тексті реєструють відносини, зокрема, між: а) властивостями, відображеними у відчутті і образом; б) образом і найменуваннями частин, ознаками, виділеними у практичних діях. Сполученням слів, описуванням і найменування утворюється система думок, судження – поняття предмета.

Внутрішня форма, крім фактичної єдності образу, дає ще знання цієї єдності; вона є не образ предмета, а образ образу, тобто уявлення. Вона миттєвості свого народження змінює й предмет, і почуттєвий образ, порушує властиву йому структуру, але *дає напрямком думки, збуджує, дає спосіб розвитку в ньому значень, не призначаючи меж його розумінню слова.*

Поняття набуває сили лише у складі теоретичного зображення комплексу явищ; окремі визначення предмета лише моменти поняття і виражають їхню сутність; система визначень, зафіксованих у поняття – згусток знань. Конструювання поняття – діалог мислення з самим собою.

*Символ* — це згорнута у поняття значеннева конструкція предмета. Він фіксує у своєму сенсі сутність психічного явища і генезис знань про цю сутність. Він є планом, проектом і програмою, що задається людині, для ефективного регулювання своїми рухами думки, почуттів та уяви і діями У



символі – знаковій моделі дій над предметом, як у зерні міститься генетично вихідна інформація про дерево ознак – систему властивостей предмета, що виростають з цієї моделі. Це дозволяє зрозуміти його в розчленованому виді та у всіх його модифікаціях.

*Втілення* своїх задумів у форму або властивості предмета – перший процес; другий, зворотний – відкриття властивостей і сутності створеного, а в собі – започаткування розвитку вдатностей. Воно відбувається в напрямку від людини в структуру предмета, а другий процес – *відкриття*, навпаки, тоді, коли людина добуває з предмета невідоме і створює про нього думку. Ми ж розділяємо ці два процеси лише умовно, з метою дослідження: а насправді, неподільні і цілісні, як і сама дія.

Ентелехія – втілені удатності й енергія у предмет, який ми виробляємо – це перетворення здобутків психе – образу гармонії у його властивості. Діючи, ми перетворюємо і свої психічні стани (гармонії або дисгармонії), почуття і образи, підсилені думкою, у властивості предмета. Людина здатна із бездушного музичного інструмента викликати звуки, сповнені життя і пристрастей; ось чому під рукою скульптора оживає мармур, починає дихати, набуває властивостей живої істоти.

Лише єдність властивостей розуму, розсуду та інтуїції утворюють стани механізму, що описуються формулами. Комбінаторика складових психофізіологічних механізмів праксису утворює типи людей за прагматичними схемами:

- 1) *розумова*: 1) почуття - мислення - уява; 2) почуття - уява - мислення;
- 2) *інтуїтивна*: 1) уява - мислення - почуття, 2) уява - почуття - мислення;
- 3) *розсудлива*: 1) мислення - почуття - уява, 2) мислення - уява - почуття.

Дійсні функції механізмів мислення – не відображення довкілля і засновані на ньому орієнтації дій, а 1) добір засобів – операцій, необхідних для подолання завад (задач і проблем) або 2) вирішення проблемних ситуацій: а) невідомого у відомому, б) аморального у моральному, в) дисгармонійного проміж гармонійного – у досягнення мети.

### **Психофізіологічний орган уяви**

Уява "відображає" неіснуюче, створює (склеює декілька образів в один, гіперболізує, поляризує та ідеалізує їх) образ майбутнього, як уже *існуючого* реального предмета. Уява спрямовує свої дії до свідомо визначеної мети, логічно обґрунтованого бажаного продукту, її образ – взірць і регулятор розв'язання задачі під контролем *образа неіснуючого предмета*.

В оптимальному стані людини її уява працює з почуттями гармонії – кодами "золотого перерізу"; комбінує образи ще неіснуючих предметів, процесів, явищ, залучає не лише матеріалами пам'яті та почуттів: у діях уяви бере участь і мислення. Коли мислення, стикаючись із невідомим, моральним або руйнівним у житті, безсильне, то вирішанню цих задач, допомагає уява: вона створює образ невідомого як *образ відомого*, тобто гіпотезу з передбаченим предметним змістом та сенсом шуканого предмета.

*Мета уяви* – передбачення: а) процесу створення бажаного (*гармонійно улаштованого*) предмета; б) готового предмета мірками суб'єктивних думок – *соціальних стереотипів*.

*Інтуїція* працює без свідомого плану й контролю за процесом, самопливом, саморегулюється мірками гармонії. Задачу вирішує мимовільно, її результат самочинно вибухає у свідомість, осяюючи неочікуваним поглядом події – і перебудований предмет. Інтуїція – механізм, здатний створювати гармонійні цілісності з розпорошених елементів (сенсорних та смислових), бо мислення й сила думки та логіка не можуть привести їх до спільного знаменника.

*Мета інтуїції* (зрозуміло, не усвідомлювана нами) – створення образу чи системи думок, спільномірних виробів за мірками *природної гармонії*.

*Мета уяви* – передбачення: а) процесу створення бажаного предмета; б) готового предмета мірками суб'єктивних думок – *соціальних стереотипів*.

Уява разом із почуттям і мисленням відшукує та уточнює мірки предметів і дій, користуючись ними, виробляє правила дій над ними. Але, уява не приборкана моральними почуттями, здатна своїми спотвореними образами вести людину до трагедій, а людство – до всесвітніх катастроф.

Продуктивна уява вперше, у формі образу сама створює предмет. Конструює в образі його до того моменту, коли він стане реальним. Уява передбачає те, чого ще не існує, й допомагає відкривати і знаходити нові шляхи вирішення задач і проблем. А кожному з нас – доцільно діяти. Вона й інструмент руйнування стереотипів, який торує шлях до відкриття, винаходу й створення художнього образу.

Отже, людина сприймає *світ чуттєво-інтуїтивно* в ореолі трьох кольорів почуттів, образів і думок та *чуттєвої і наперед установленої і прихованої в ньому гармонії*. Ось цей ореол, сплетений безпосередністю, спрагою знань, чуйністю, провісник для успішного утілення задуму – обворює її, будить відповідні переживання. Це – *проект задуму* (projects) і *технологія* організації і утілення образу у створюваний предмет.

### **Критичність людини – пошук гармонії у довкіллі**

Шукання, розшукування у невідомому прихованих можливостей пов'язане з активністю критичності людини. Шукання можливостей – потенцій психіки спеціально організована активність фахівця з метою підвищення продуктивності праці.

Синергія критичних дій мислення, почуттів та уяви – універсальний засіб праксису і невід'ємний елемент творчого процесу. *Дії критичності здійснюються на порівнянні* – привілеї інтуїтивно діючої людини, здатної синтезувати зміст образів засобами розуму і розсудку.

Процес критичності – розгляд, аналіз та оцінка *рівності, схожості та порядку* розташування ознак, властивостей порівнюваних предметів чи явищ. Пошук повідомлень (сенсорних, перцептивними та лінгвістичних) у обмінах інформації та енергії про стан (у шкалі гармонія-дисгармонія) предмета праці у його виробництві і селекція із множити інформації – *почуттів, властивих гармонійно улаштованим предметам* – з проміж усіх іншим, менш досконалих.

*Порівняння* – хист фахівця до двох видів дій аналізу й синтезу, що відкриваються у предметах живим відображенням.. Воно – один із видів тропів, зіставлень одного предмета (образа, почуття, думки) з іншими для того, щоб глибше розкрити їх сутність. Відносна різниця між порівнюваними явищами

чи сутностями щодо ступеня наявності в них певної ознаки у мові виражається у формі якісних прикметників або прислівників.

Зіставлення і оцінка предметів і явищ спрямоване на встановлення схожості і відмінності ознак, властивостей предметів чи явищ. Оцінка у порівнянні виявляє їх кількісні та якісні характеристики, класифікує, упорядковує та оцінює зміст. Ось невеликий перелік усвідомлюваного: оцінка людиною свого знання, свого морального образу, інтересів, цілісна оцінка самої себе як істоти, що відчуває, мислить і діє. Оцінка залежить від психічного стану.

Порівняння виявляє кількісні та якісні характеристики, класифікує, упорядковує та оцінює зміст. Порівняти не означає зіставити "одне" з "іншим", виявити між ними відношення: його мета критична – збагнути єдність різноманітного. Отже, без зіставлення і оцінки ніщо незрозуміле, а тим паче – не створиться оригінальне і самодостатнє... Що вище критичність кожної складової механізмів мислення, то більша можливість вийти за межі того, чим людини вже оволоділа, звільнитися від стереотипів буденної свідомості, і зробити наступний крок до початку творчості.

Фахівець, створюючи предмет, у той же час створює і себе. Створення предмета – процес усвідомлений: має мету, засоби і умови до створення бажаного, гармонійного предмета. Зворотний його вплив предмета (розвивальний, творчий) на діяча – процес неусвідомлений, відбувається неминуче і закономірно.

### **1.2.3. Психофізіологічний механізм обміну енергії та інформації**

Енергія – *властивість* кожної клітини нашого тіла; засіб захисту від руйнівних впливів агресивного довкілля; *умова* творчої роботи: чим більше енергії, тим ясніше ми і далі бачимо, живемо з насолодою. Про енергію ми говоримо, як про речовину, а про енергопотенціал – як про кількість енергії, здатність до дії, до розумової роботи.

Енергетичний потенціал існує у діапазоні, де *початок* відліку – нуль-стан мертвого тіла, а *вершина* енергетичної хвилі – величина здатності до максимальної дії – натхнення у творчості. *Застосована* у діях енергія не лише відновлюється (регенерується) до вихідного рівня, а й *відновлюється* і *прирощується* понад вкладеної енергії в дію у певних кількостях. На відновлення і нагромадження енергії працює дивовижний механізм *індукції надлишкового анаболізму*, примножувач енергетичних резервів людини.

Прогнозуючи майбутні енергетичні витрати, тіло чинить мудро – прагне нагромадити більше енергії, ніж застосовано, запасується на схов, щоб подолати ще більші напруження, зберегти свою гармонію.

Візьмемо поліно; таке ж (по вазі) кількості вугілля й таку ж – урану. Маса у всіх одна, але енергопотенціал зіставимо тільки в перших двох. Дерево може дати лише невелику кількість тепла, зате вугілля – яскраве полум'я. Але й воно прогорить швидко, а уран дасть тепла в мільйон разів більше, і – на багато років.

Механізм обміну енергії та інформації – необхідний *живий* засіб розвитку психе й тіла: енергія є умовою перебігу *можливості* дії – думки про неї – до *дійсності*, матеріалізації думок, почуттів та уяви.

Продуктивність роботи залежить від взаємного розташування складових психофізіологічного механізму у його *кристалічній ґратці*: домінуючі мають вирішальну роль у прийнятті рішення діяти так, а не інакше. Трихотомія обсягу поняття психомоторика виявляє: 1) ідеомоторику, 2) сенсомоторику і 3) довільні моторні дії. Психічне здоров'я залежне від стану кожного із механізмів творчості.

Фахівець-творець і творить доти, поки всі три у стані цілісності. *Енергія* в його механізмі знаходиться у постійному рухові. Енергія і дії людини (розумові і психомоторні) зорганізуються *психомоторикою*, відміряються спільною роботою мислення, почуттів та уяви – їхнім синтезом – *критичністю*.

Критичність відображає живу працю, яка перебуває у постійному становленні. *Почуття* (гностичні, моральні, та естетичні) засікають дискомфорт (задачі). *Мислення* разом з *уявою* їх розв'язують, почуття здійснюють зіставляють і дають оцінку і процесу і продукту дій: подобається чи не подобається, яка гарна і продуктивна робота, або навпаки.

Механізм творчості у гармонійному стані створюється фахівцем. Лише діючи, механізм розвивається. Механізм творчості може і руйнуватися (або зупинитися у розвиткові на примітивному рівні): вичерпано енергопотенціал, почуття кволі – і помиляються в оцінках, уява заганяє людину у фантастичний світ, а психомоторика доводить: кращого життя, ніж байдикування, не буває. За цих умов виникає *виконавець*. А люди відчувають – навкруги безліч задач упиваються своїми кігтями їй в душу, але вони не має сил їх розв'язувати – механізм творчості у стані дисгармонії – стають *дилетантами та ерудитами*.

\* \* \*

Психофізіологічний орган людини здатний в працювати у різних станах: 1) на повну потужність і безперервно; 2) упівсили, на третину й менше своєї потужності; 3) простоювати у "сплячому стані" і навіть тоді, коли ним не користуються тривалий час, цей механізм не іржавіє.

Відповідно природі, психофізіологічна сфера фахівця не прив'язана за своєю структурно-анатомічною організацією до якихось окремих зовнішніх предметів, їх форм та сполучень, тобто є універсальною. Людина активно будує форму власної дії у просторі і часі (хронотопі) відповідно до сфери властивостей будь якого іншого предмета. Досягнення відповідності побудованої форми дії сфері властивостей предмета має стан майстерності людини: від руйнування до творчості нового.

У людини в оптимальному стані її психофізіологічний механізм та його складові працюють на законах *синергізму*, визначають її профіль за порядком і силою впливу: перша у списку складова – найбільш сильна, домінуюча, відіграє вирішальну роль у прийнятті рішення; друга – *підсилююча*; третя – *допоміжна*.

Природною чи штучною комбінаторикою утворюється множина психофізіологічних станів з сукупністю основних, типових рис профілю фахівців з домінуванням розуму, критичності або розсудку, діючих за *формулами*: у розумової людини – провідні *почуття*, мислення – підсилююче, уява – допоміжна; у критичної – *переважає уява*, мислення – підсилююче, почуття –

допоміжні; у розсудливої людини – сильне *мислення*, почуття – підсилюючі, уява – допоміжна.

Продуктивність роботи залежить як взаємно розташовані складові психофізіологічного механізму у його *кристалічній ґратці*. Домінуючі відіграють вирішальну роль у прийнятті рішення діяти так, а не інакше. Видимо, існує ідеальне природно гармонійне сполучення – єдине! – гарантує здійснення особистості. Двигун паровика й двигун внутрішнього згорання з одного матеріалу, пального, а механізм – різний, ККД в втричі більший.

*Цілісність психофізіологічного механізму людини – це сплав, в якому всі три компоненти – душа, тіло й ноосфера – перебувають у гармонійній пропорції*. Органічно улаштований механізм містить у собі "дещо більше", ніж сума частин, із яких він утворюється.

Варто лише одному із трьох вийти за допустимі межі, компенсація похибки стає неможливою – цілісність руйнується. Ніби в споруді на трьох опорах, зненацька подовжили чи вкоротили одну з підпор. Будівля перекосяться й розвалиться. Усе в людині взаємопов'язане. Вона – не сума складових науки, вона – живий моноліт.

#### **1.2.4. Семантична функція поняття гармонії фахівця**

Ми не випадково звернули вашу увагу на поняття "гармонія". Не випадково гармонія і здійснення особистості тісно взаємопов'язані.

Гармонія – властивість створених людиною і природою речей, процесів, явищ тощо. Поняття "гармонія" відображає цілісність з точки зору: а) міцності скріплення її елементів; б) узгодженості їх між собою; в) рівноваги і єдності протилежностей у цілісності тощо; г) наявності усвідомленої або неусвідомленої мети будь-якої цілісності; д) її практичності, тобто призначення для досягнення доцільної мети природи або людини.

Протилежне гармонії – дисгармонія, колізія, неспільномірність предметів і явищ, свідчать, що здійснення наміру супроводжувалося гальмуваннями у психічних механізмах або руйнують процес утілення задумів у формах образів, почуттів та думок у позитивний результат. Наслідок гальмування – ущербний продукт роботи. Для подолання цих негативних явищ, фахівець в роботі витрачає велику кількість зусиль, виснажує себе енергетично, що призводить до втрати здоров'я душі і тіла.

Отже, дисгармонія (колізія, неспільномірність, неузгодженість тощо) – це стан людини, коли найціннішої властивості – гармонії – у неї вже бракує, вона існує із зруйнованою душею або дезорганізацією механізмів, яка тільки-но почалась.

Стани предметів: а) геометрично правильні – енергетично нейтральні, б) гармонійно улаштовані – енергетично насичені, б) хаотично улаштовані – джерела астенічних почуттів, які "випалюють" енергію людини. Вплив дисгармонійних речей і явищ нагадує враження переживання у зустрічі з хаосом. Якщо хочете, навіть з мальовничим хаосом, а як відомо, предмет у такому стані продуктивно не функціонує.

Предмети гармонійні при сприйманні переживаються як піднесене, прекрасне, краса, а дисгармонія – як низьке, потворне, бридке тощо. Гармонія предметів і явищ викликає в людини позитивні почуття і наповнює нас своєю енергією; дисгармонія – "випалює" енергію нашої душі і створює стан страждання.

Якщо гармонія в людині є, вона її досягла, то це гармонія не тільки тіла, його рухів, дій, а й гармонія душі – умова гармонії з довкіллям. Бо від гармонійних предметів фахівець отримує не обмежену кількість енергії та інформації.

Невже у людини є спеціальний ключик-мірка, яка відкриває таємний хід до джерел зовнішньої інформації та енергії, акумульованої в гармонійних предметах? Справді, ключик-мірка існує. У кожної людини своя *мірка-почуття гармонії*, хоча, можливо, вона дана природою одна у всіх, однак не всі її відчують і упізнають у предметах і вживають її потенціал.

Від куба і кулі людина ніякої енергії чи інформації не дістане, втілена в них енергія – мізерна. (несуть лише інформацію: це геометрична фігура). Але і з формою предметів не так все просто, як здається, бо правильність – це зовсім не обов'язково гармонія.

Отже, гармонія предмета або явища міститься не тільки в явищах – формі і просторових абрисах, а й у сутності – внутрішньому змісті, в їх енергетичному та інформаційному наповненні.

У гармонійних предметах їх сутність виконує особливу роль: 1) акумулює інформацію, 2) зберігає енергію, 3) утримує цілісність, визначає його межі. Визначити гармонійний предмет дуже просто: гармонія світу речей побудована за законом "золотого перерізу" – модулем 0,618. Модуль коефіцієнт, або величина, що позначає міру відношення меншої частини цілісності до більшої. За цією пропорцією можна побудувати паралелепіпед (довга грань 0,618, коротка 0,382), але не куб. Отож, і куб, і куля зовсім не гармонійні; вони правильні і тільки.

Кожен фахівець має свою власну мірку (поки що ми не говоримо, яка вона: гармонійна чи деструктивна), вимірює нею, прикладаючи її до предметів і явищ довкілля. Коли мірка людини і мірка предмета збігаються, виникає потяг, ваблення і предмет людину захоплює у свою владу... І знову-таки – незалежно від того, яка ця мірка – гармонійна чи дисгармонійна.

У взаєминах з предметами і явищами треба враховувати не тільки інформаційну функцію гармонії, а ще й енергетичну! Саме через енергетичну функцію фахівець шукає гармонію, щоб збільшити свій енергопотенціал. Тут працює закон, який не має винятків: з більшої в меншу місткість енергія перетікає, доки їхні рівні не стануть однаковими. Значить, людині потрібна не просто правильність форм, а гармонійність предметів – ті з них, енергія та інформація яких споживається в роботі.

Люди-творці (мудреці, генії, таланти) несуть у собі мірку "золотого перерізу" або природне почуття гармонії – ентелехію і прикладають її до всього навколо, і якщо мірка людини і мірка предмета – не збігаються, у них виникає почуття дискомфорту, незручності, скрути. Щоб звільнитися від негативних

станів, людина намагається всіма силами дисгармонію перетворити на гармонійні предмети: і таким чином робить відкриття, винаходи і створює художні образи.

Граничної досконалості предмета чи стану людини досягти неможливо, проте, поняття гармонійного стану висуває прообраз рухів думки, дій, щоб керуватися ним, поступово наближати їх до можливої досконалості. Поняття гармонія фіксує судженнями становище предмета на межі *можливого* – оптимального і користі і практично досяжного, і тим самим уготовляє поле для дій, дає загальні принципи, основи для застосування їх до окремих випадків. У понятті гармонія неодмінно укладена *напрямна* роль; поняття гармонія задає мету й допомагає розуму ставити завдання, конструктивно розробляти шлях досягнення мети, а значить іти до гармонійного стану.

### 1.2.5. Сигматика психофізіологічних станів

Зокрема, Авіценна на підставі глибокого вивчення наслідків дії руйнівних впливів на людину, розрізняв п'ять зон здоров'я – психічних станів людини:

- 1) тіло гранично здорове – стан найкращий;
- 2) тіло здорове, але не до краю;
- 3) тіло й не здорове, й не хворе – стан норми – деяка середня кількість і якість стану психе й тіла, вимагає приведення до оптимуму;
- 4) тіло хворе, але швидко набирає сил: *від стомлення* – короткочасне зниження функцій від надмірної роботи – *стан апатичний*; *втоми* – знижена працездатність, для відновлення і відбудови витраченого потрібен час – *астенічний*; *від перевтоми* – стан на межі норми та патології – *стан психастенічний*.
- 5) тіло хворе, але не до межі.
- 6) тіло хворе до межі.

*Природний стан здоров'я – тіло, здорове до межі* – людина творець. Ідеал атлета. Вершина природної досконалості будь-якої людини. Вочевидь, саме такими бачили олімпійських чемпіонів давніх греків і набували зразковості не лише тому, що перші в силі, спритності і прудкості; вони не лише вдатні вирішувати і наукові проблеми – а й успішно їх вирішували! Якби не так, їх імена забули б вже після наступної олімпіади, але їх славу передавали з покоління в покоління.

А деякі з них – наприклад, імена Сократа, Платона, Аристотеля і інших геніїв людства, залишаються ідеалом цих станів і для сьогодення.

Критерій природного стану – це особливості чуттєвий тон і самопочуття, те з чим фахівець щоденно і щочасне співіснує, перебуває у його сфері.

Пошук сенсорних, перцептивних та лінгвістичних повідомлень у обмінах інформації та енергії про стан (у шкалі гармонія-дисгармонія) предмета дій праці фахівця так само здійснюється за посередництвом як раз *естетичних почуттів, властивих гармонійно улаштованим предметам* – з проміж усіх іншим, менш досконалих.

Нарешті, про творця (мудрець, геній, талант), людини на вищому поверху. Їх територія – увесь світ, його оточують задачі. Деякі з них вирішують

проходячи повз, навіть їх не помітивши. Перед деякими їм доводиться зібрати всі свої зусилля, щоб вирішити. Деякі мучать їх все життя.

Зазвичай, коли йдеться про відкриття, винаходи або художні образи великої сили – продукти дії людини у стані натхнення, то маємо на увазі, що вона, втілюючи задуми, створює речі гармонійні, правильні за формою, відповідні меті, урівноважені з довкіллям. І найголовніше, – гармонійні предмети найбільшою мірою корисні і відповідають своєму призначенню – меті дій людини.

Для навколишніх – диваки. Навіщо шукати на свою голову пригод? Навіщо сходити із торованої дороги й ломитися крізь куші? Але для творця саме шаблон, одноманітність, смертельно згубні: будь-яку задачу він вирішує сам і тільки оригінально (не оригінальничаючи – як споживач, прагнучи виділитися, а оригінально, тобто не за шаблоном). І вирішуючи задачу, освоюючи нову територію, він зазнає щастя.

Навколишнім це не подобається. Звичайно, мешканці нижніх поверхів хочуть спокою, а на верхніх – творці стукають молотками, верещать пилки: іде будівництво. Але саме ця людина – творець – і є інструментом природи і розвитку довкілля. І вся культура, яка нас оточує (матеріальна духовна) створена цими людьми.

*Стан натхнення у творчій роботі* характеризується: а) захопленістю невідомим, його привабливістю, збудженням психофізіологічних механізмів та здатністю розв'язувати задачі; б) активністю всіх психічних процесів, піднесенням творчих сил, проникненням у проблемну ситуацію – осяянням, передчуттям відкриття сутності предмета, розумінням пригорода явища і знайденим рішенням.



Рис. 1.1. Загальна схема творчої роботи, яка функціонує в режимі позитивного зворотного зв'язку. Я впливає на не-Я, стає енергетичним підсилювачем активності психічної системи, що зміцнює константний статус людини і функціонує в антиентропійному режимі.

Процес творчості працює в режимі позитивних зворотних зв'язків, чим збільшує прибуток енергії, утворює оптимальний стан дій вирішення задачі; пришвидшує мислення, почуття та уяву; мобілізує резерви психомоторики людини і стан натхнення, катарсису.

Регуляція процесу позитивними зворотними зв'язками, підсилює загальний стан не лише до межі – стану внутрішньої гармонії, а й виводить її в нові, напруженіші стани і діє як тренування і вправляння в її розвитку. Основні властивості цього механізму:

- він не є елітарним психічним явищем, існує в практично здоровій людині, вмикається внутрішніми спонуканнями, розгортанням генетичної програми;
- складові механізму розвиваються гетерохронію і в різні темпи;
- механізм не має віку; починає працювати у 13-річному віці; перебуває в різних станах: у "сплячому режимі", вимикається з активності втому й



перевтомою; а в оптимальному енергетичному стані – незалежно від віку (від юнака до старика) прокидається для творчості;

- утворюється інтеграцією складових у цілісність, працює самостійно, у пропорційно розвиненому підсилюють одна одну;

- розвивається у процесах втілення образів, почуттів та думок у матеріальні конструкції;

- механізм універсальний; йому байдуже, який матеріал перетворює: на "вході" – дисгармонія (задача – згусток потенційної енергії та інформації), на "виході" – вирішена задача – нова думка, створена гармонійна предметність;

- вищу насолоду, натхнення діями людина переживає не від результату роботи, а від процесів відкриттів, винаходів та створення образів для створення предметів, знакових систем: наукових понять, художніх образів тощо.

*Тіло здорове, але не до межі* – один із варіантів (не найкращий) стан здоров'я, найбільш відповідний певному виду активності; фахівець, в якого механізм творчості працює в оптимальному режимі, але має дещо знижений ККД. Він втратив стан природного здоров'я – у організмі чогось бракує; значить, він не абсолютно точно визначив свої координати і масштаб дій – виснажив себе. Але енергопотенціал у нього у природному стані, і це дає шанс на хвилини окрилення, коли він себе уміє створити стійкий стан натхнення.

*Психофізіологічний стан людини здорової не до межі понижує її потенціал до рутинної роботи, монотонної, щоденної, однакової за змістом, шаблонної.* Вона – звична, здійснюється переважно навичками і з великими зусиллями піддається змінам. Фахівець до цього звикає і *втрачає почуття нового*, боїться змін, покійно підкорюється віджилим правилам і стереотипам поведінки та манерам дій. Повсякденність і незмінність утворює в людині постійне *почуття нудності, дискомфорту, відчуженості від предмета праці.* Ці втрати дають перенесення і на всі інші види взаємин між людьми.

Визначимо розбіжності механізмів регуляції рутинної роботи і творчості: *рутинна робота – ентропійний процес характеризує стан організму людини, міру внутрішньої неупорядкованості і розсіювання енергії; творча – антиентропія у при всіх процесах у замкнених його системах, виявляється у необоротних процесах і нагромадженні енергії у робочих системах організму.*



Рис 1.2 Загальна схема праксису в режимі від'ємного зворотного зв'язку. Психічна система рутинної праці регулюється механізмами від'ємних зворотних зв'язків енергії чи інформації, є приладом утворення протилежного стану системи, який виступає у ролі фізіологічного обмежувача її активності, утримування гомеостазу організму і гарантує підтримання її лімітів. Я впливає на не-Я, як обмежувач, і зберігає константність людини.

Психофізіологічний механізм рутинної роботи здійснюється у режимі від'ємного зворотного зв'язку, саморегулюється, тонко і точно пристосовується до умов; обмежує впливи, що руйнують її психофізіологічних норми; попереджує їй вихід за межі природних станів, зберігаючи цілісність і гармонійний стан.

У звичайних умовах життя, ймовірно, обидва режими роботи гармонійно взаємодіють. Перехід від регулювання системи від'ємним зворотним зв'язком на режим позитивного зворотного зв'язку завжди означає перехід на більш високу активність людини. Проте, будь-яка робота потенційно здатна переходити в активність притаманну режиму творчого процесу; фахівець стає здатним переживати стан натхнення й катарсис.

Сильне почуттєве потрясіння переключає режим роботи з від'ємного зворотному зв'язку, який лімітує активність системи "Я – праксис – не-Я", з позитивними зворотними зв'язками і фахівець перемикається на більшу активність, ніж у спокійному стані, творчу роботу, що відбувається з більшими, ніж звичні, за напруженістю діями.

Адже кожна людина народжується потенційним творцем, з механізмом творчості у природному стані. Дитина *штучно обмежена* у живих рухах тіла, потім і думки разом з почуттями та уявою приречена на *незворотне виснаження потенціалу*. Проте, у кожного є можливість знайти свій шлях, повернутися у природний стан, знову стати людиною з талантом і генієм незважаючи ні на що.

*Тіло і не здорове, і не хворе* – стан близький до норми! Але він неповноцінний, компенсований. Тому фахівець рекордсмен – на один раз. Він не повторить свій зліт, переживе ще раз натхнення у відкритті чи під час винаходу небувалого, а вже перевершити – куди там. Герой одноденка.

Чому? Найхарактерніша особливість їх здоров'я (що пояснює все інше) – це *хронічне стомлення*. Звичне (адже звички – друга над першою натура), не усвідомлюване – що накладає свій відбиток і на світогляд, і на всі дії. Це людина у стані почуттів, спляча царівна, яка прокидається під кінець життя, або ніколи.

Але щоб вона прокинулася, щоб з'явився цей шанс, натхнення у праці, необхідно змінити спосіб життя і підтягнути свій енергопотенціал до оптимального. Останнє ... Перехід до відновлення втрачено природного стану здоров'я. А останнє прийде само!

Фахівець-виконавець уникає негативних емоцій, прагне до позитивного. Територія праці і її продукту, освоєна ним – мінімальна й обмежена його власним тілом. Він так ретельно її (тобто себе) оберігає, зводячи нові стінки й бар'єри. Хвилини в його житті, що найбільш пам'ятаються, пов'язані саме з позитивними почуттями.

Але, оскільки почуття рухається разом з енергетичною хвилею, вона то прибуває, то убуває й плюс переміняється на мінус, то вона старанно пам'ятає й збирає речі, пов'язані з позитивними переживаннями. Матеріальні цінності, дорогі речі, визнані навколишніми (навіть не по-щирому). І побільше, побільше. Встигнути, набрати, а далі хоч трава не росте. Його основний інструмент роботи – шаблон примітивний, але непохитний, помножений на впевненість у власній непогрішності.

Однак, варто підкреслити, що це не типи людей, а *стани здоров'я здорової людини*. І в те, що вона на нижньому поверхові активності життя, часто винувата не вона сама, а фактори соціуму тощо виснажили у неї не лише оперативний, а й зачепили й базовий потенціал.

Але от за якимись причинами потенціал людини зріс, і вона опинилася на наступному поверхові – людей у стані почуттів. У неї домінують почуття. Ціль життя – насолода. Насолода навколишнім світом. Вона добре співає й грає, ходить на всі театральні новинки, знає класичну й сучасну літературу. А яке прекрасне образне мислення! Як чуйно вона уміє переживати картини, як плакати над стражданнями героїв! Вона – світло у віконці, яскрава, душевна й елегантна людина (не в приклад виконавцеві: одягненому як мишка – у сіре або по моді). Вона мила і чарівна, вона повна нерозкритих талантів. Але ні однієї задачі вона не вирішила, жодній людині не допомогла. І світло палаюче навколо неї, лише голографічний морок. Хочеш погрітися, бачиш що полум'я поруч, а руки, проходячи через порожнечу, відчувають холод.

Основна мета споживача – поглинання енергії та інформації з навколишніх гармоній. Скільки книг прочитано! Скільки фільмів переглянуто! Скільки друзів його люблять! Він, як корова, хрумкає гармонії. Але корова хоч молоко дає. А він – нічого. У споживача гарна психомоторика, завдяки якій він яскраво й легко засвоює знання, уміння, навички. У нього, краще ніж у виконавця, розвинена критичність, завдяки якій він бачить і відрізняє гармонію від дисгармонії й розв'язує задачу. Але на рішення задач його енергопотенціалу не вистачає. Він не знайде відповідь, а видумує її, виправдує недосконалість світу. І оскільки світ не завжди добрий і гарний, залишається лише облагородити зло: "Кожного можна зрозуміти! А що взагалі є добро? Адже добро одного є зло іншого" і тощо.

Фахівець почуттів як метелик перепурхує із квітки на квітку, поглинаючи енергію гармонії, вибудовуючи яскраві образи. Але, тільки-но нектар зникне, і достається дно – тобто дискомфорт, задача – він перелітає на наступу. Образи ж його так і залишаються лише переливами образів, не перетворюються на думку, оскільки на це не вистачає потенціалу енергії. Якщо ви запитаете його про переглянутий фільм, то у відповідь почуете одні переважаючі емоції, вигуки. І ні однієї думки. Що ж він видає? Правильно, позитивні емоції насолоди від спожитих гармоній.

Територія людини, що перебуває на цьому поверхові почуттів дорівнює її тілу, як й у виконавця. Але вона безвідповідально живиться плодами з чужих грядок, вважаючи їх своїми. А оскільки її рідко б'ють поруках, вона і перебуває в цій приємній омані все своє життя, і вмирає із задоволенням від не даремно проведеного часу. Інструменти споживача – набір шаблонів і він їх застосовує з величезною винахідливістю.

Є ще один варіант стану – чорна людина, людина-руйнівник. Її дії визначаються браком деяких властивостей душі – морального почуття. Вона не погана, не бездуховна (як виконавець, у якого на це просто брак енергетичного потенціалу), а бездушна. Немає її! Перебуваючи на поверсі споживача, і прагнучи до насолоди, вона починає одержувати насолоду незвичайним способом – руйнування гармонії (адже гармонійні предмети високо енергетичні). Але душа (моральні почуття) не повстають проти руйнування – бо вже зруйновані.

І людині в погоні за позитивними почуттями руйнування доводиться почати знищення власного морального почуття, своєї душі, але знищивши

душу, він виявляється в енергетичній пастці. Адже емоції швидко гаснуть, і для одержання нових потрібне руйнування все більшої гармонії. Гойдалка розгойдується, і от він кидається зі смолоскипом на храм Артеміди, із бритвою на картину Рембрандта, з ножом на людину. Для себе він – володар світу, що розірвав рутину, що розбив нудьгу світу, його ідеал-абсолютний порядок у всьому. Для людей він тиран, що знищує талантів і гармонію. Для природи – нещастя.

*Тіло, хворе на легку недугу і швидко набирає сили – четвертий стан – балансування на межі стомлення і втоми.*

Воно найхарактерніше для нашого часу, щільність життя настільки значна, що витрачений на нього енергопотенціал не встигає вчасно відновлюватися до попереднього стану, а тим більше перейти у фазу нагромадження – створення прибуткової його вартості енергії, понад втрачену. Психомоторику нічим наповнити, щоб вона теж відновилася. Ослаблена думка не пробивається до живих рухів, і навіть якщо дія виконана з гармонійною будовою – у думки не вистачає сил новизну охопити, запам'ятати, зробити власністю.

Про критичність і зовсім говорити не доводиться; людина сліпо виконує чужу програму, працює з чужого голосу, навіть не намагаючись прислухатися до голосу власного – немає сил.

Встановлена кимсь дисципліна замінює йому критичність. Немає критичності – блоковані механізми мислення, почуттів і уяви – не росте коло знань, майстерність, тому і праця, і суперництво – джерела негативних почуттів зменшують і без того обмежену її енергію, непомітно зрушуючи до зони, в якій втома стає хронічною. Тобто початком якоїсь хвороби. Але випадок: фахівець якимось чином вимушений перейти на щадний режим – виконувати в п'ять, вдсятеро менше роботи, а повернення до попереднього режиму – сплеск продуктивності праці.

Що ж перебуває в центрі його картини світу? Він сам! Він – міра всіх речей, він зосередження істини, добра й краси, для нього морально те, що йому приємно. А що ще йому залишається: дивлячись у дзеркало, він бачить змучену, безвладну істоту? Тільки прикрасити її своїми мріями. ...І він поринає в ейфорію мріянь, де він найдужчий, гарний й обожнюваний – "Так, є таємний сенс у моєму зовні сірому, і нікчемному житті". Але домінанти мріяння займають весь внутрішній простір і не залишають місця ні для чого іншого. І от уже немає задач, проблем, рішень.

У мріяннях так все просто вирішується! (Але не потрібно плутати мрію й мріяння. Перше – мрія – робота критичності. Ціль – знайти чогось нового, що раніше не існувало, планування майбутніх дій. А ціль другого – мріяння – самозбереження й самозамилування.) Як тільки фахівець поринув у мріяння – він уже у стані емоцій, і зворотній підйом до стану почуттів обходиться більшими силами. Наш мозок порівняємо з комп'ютером, який втратив вимикача. І якщо ви його про щось попросили подумати, він буде це робити, поки ви не попросите його думати про щось інше; він має велику "інерцію", і щоб спрямувати його на щось нове, потрібні додаткові сили. І іноді дуже значні.

*Тіло хворе, але не до межі – п'ятий стан – компетенція медицини. У цьому стані про наявність кількості здоров'я у людині важко сказати. Поперед-*

ній стан здоров'я людини передбачає застосування контролю лікаря, вживання ліків і режиму збереження життя. Цей фахівець перебуває у стані емоцій.

Хронічне стомлення не дає йому поглянути навкруги, позбавляє всякої перспективи. Він вирішує в такому житті лише одну задачу – *самозбереження*.

*Тіло, хворе до межі* – шостий стан – *анормальність*, якою медицина займається лише тому, що немає права відсторонитися. Хронічна перевтома у тому числі і від перенесених важких хвороб вичерпали енергопотенціал; організм балансує на межі життя і смерті: фахівець існує, але не живе. Його психомоторика – реактивна: критичність – вся вміщується в слово – приписи лікаря...

У стані хвороби до межі будь-які ліки даремні, жодне живлення, жоден відпочинок не відновлять сил. Але є останній шанс! Єдина соломинка, за яку можна вхопитися, аби виплисти – відновити активність психомоторики. Відродити живий рух. Витрачання енергії.

Хай енергії залишилися нікчемні крихітки – не жалійте їх! Віддайте себе у волю законів природи. Є животворний закон природи: при витрачанні живої енергії відновлення відбувається з приростом, крапля за краплею, крапля за краплею. Це не просто енергія – це життя! Чим більше у людини буде енергії – тим більше здатна витратити – аби отримувати ще більше.

Станів здоров'я (хоча важко сказати скільки його у трьох останніх станах) не шість. А більше. Символ "7" часто зустрічається у психології. Ви це могли вже відмітити, Він стосується психічних явищ, то несе у собі глибинний сенс. Не важко збагнути, що є і сьомий стан: Авіценна його не назвав – стан не компетенція медицини: тіло виявилось по той бік життя і смерті.

Розшифруємо цей стан організму: енергопотенціал впав до такого низької відмітки, що вже не здатний підтримувати форму і регенерацію тканин, значить, смерть неминуча.

Отже, ви зрозуміли, якщо фахівець абсолютно вірить собі, вірить в себе – він дійсний! – лише в природному стані здоров'я: і зрідка – під час сплесків натхнення – коли він в повноцінно живе і роботі творить те, чого ще не існувало. Тоді йому не потрібні зовнішні опори – будь-яку опору він знайде у собі.

### **1.2.6. Професійні психофізіологічні органи людини**

Психофізіологічна сфера і сфера властивостей предмета праці взаємодіють у діапазоні: *руйнування - творчість*. Процеси – протилежні з двобічною і зворотною дією. Взаємодія – наслідок і чинник розвитку однієї сфери з іншої специфічно для кожної із сторін.

Професія передбачає оволодіння людиною спеціальними поняттями, що розкривають пристосування, асиміляцію умов притаманних певному роду праці та конструкторськими хистами. Для досягнення мети – вироблення якісного продукту діями, і відповідних йому функціональних органів.

Процес вироблення професійних психофізіологічних органів спеціалізованих на утіленні задуму забезпечується технологіями і діями, розбудованими на законах: готовності, ефекту здійснення та вправляння у вправності, хисті.

**1. Готовності** – гармонійний стан людини, її оптимум включає:

**А. Зрілість і навченість** психофізіологічних механізмів, не утомленість, установка ("особливий стан розуму") [109] та почуття гармонії рухів (образів, думок і почуттів) виявляється у:

- *цілісності особистості* фахівця – від певної завершеності, внутрішньої єдності, до автономності, пов'язаної з внутрішньою активністю та якісною своєрідністю його психофізіологічної сфери;

- *здатностях до відкриттів* – з'ясування нових зв'язків у дійсності;

- *механізми збереження оптимального психічного стану* – готовність до продуктивної праці через гармонізацію усіх функціональних органів. Збереження оптимального психічного стану можливе за умови дотримання оптимального хронотопу – часового простору життя – послідовних фаз зародження, становлення і здійснення особистості, що відбуваються закономірним порядком: *праця – відпочинок – дозвілля*;

- *здатностях до розробки інноваційних технологій* на основі закономірностей творчої діяльності, пов'язаної з виникненням думок, почуттів і образів, а також розумовими і психомоторними діями людини на межі людських можливостей, в екстремальних умовах, коли творчі процеси досягають максимуму;

- *спеціальних для професії хистах*: усвідомлювати поняття основ предмета праці; вникати в нову інформацію, давати її тлумачення; розуміти і застосовувати методи критичного аналізу і розвитку теорій; правильно вживати методи і техніку роботи з предметом праці; оцінювати якість досліджень у певній предметній галузі; розуміти результати спостережень та експериментальної перевірки теорій;

- *інструментальних органах*: синтез технічних знарядь і пристроїв (від сантиметрової стрічки до Андронного Коллайдера) для збору, збереження і обробки інформації від предмета праці і власних психічних станів; технологічно розроблені сенси ідей і понять для упорядкування досвіду фахівця;

- *системних хистах*: розуміти сенс наукових понять, співвідношення частин у цілому; оцінювати компоненти у системі; конструювати нові системи; міжособистісні вдатності: уміти виражати почуття і формувати стосунки з оточенням, мати критичність у взаєминах, соціальні навички, праці в групах;

- *комфортне співробітництво* – здатність у міжособистісних взаєминах на спільних інтересах переходити від рутинної до творчої праці;

- *поняттєве відображення стану* своєї психофізіологічної сфери, взаємин з предметом праці у процесах зародження, становлення та продуктивного втілення їх у смислові поля, утворені на засадах синтезу лінгвістичних і соціологічних смислових полів предмета праці. Поля ж у свою чергу будуються за правилами синтаксису, семантики, сигматики та прагматики.

Проміж факторів, визначених сучасним станом епистемологічних досліджень, слід відзначити: 1) відношення знання й предмета дії виходить за рамки чисто пізнавальних ситуацій; 2) складаються комплексні практики, де поза пізнанням, треба розглядати способи підсилення функціонування знання та перетворення його на когнітивні схеми дій;

**Б. Раціоналізацію процесів праці**: складають способи організації праці доцільнішими формами, ніж існуючі; поліпшення, вдосконалення чогось: а) у

собі – сил (ratio – лат.) розуму, б) сукупності технічних, організаційних, економічних заходів тощо, спрямованих на ефективне перетворення виробничих ресурсів і продуктивність праці.

Силами розуму і почуттів людина виходить на межу "знання незнання", у трансцендентне і усвідомлює в ньому: у гностичній сфері – невідомі образи, почуття і думки; у моральній – комплекс руйнівних впливів, що загрожують виробництву і життю; у естетичній – дисгармонії і безладу, що дезорганізують сенсорно-перцептивні відображення і діють у супереч *законам краси*.

Ставлення до процесу праці як розширення смислового поля конструктивних знань, що межують з незнанням передбачає: *організацію* доцільних і раціональних способів її вдосконалення; *розвиток сили* критичності: активних захисних механізм людини, що виявляється у прагненні до обґрунтування та пояснення своїх ідей та вчинків; *розвиток інструментальних хистів*: когнітивні схеми дій, технологічні уміння користуванням технікою, технологіями науки і промислового виробництва; *підсилення* комп'ютерних здатностей у інформаційному управлінні, лінгвістичні уміння тощо.

Звідси випливає поділ фахівців раціоналізаторів за розумовою спрямованістю: *генератори ідей* мають формулу розуму: гностичні почуття, уява й мислення; *моралісти* – моральні почуття, мислення, уява забезпечують створення технологій охорони праці і довкілля; *дизайнери* – естетичні почуття, уява, мислення.

**2. Ефекту втілення себе** – частіше спонукає до повторення тих рухів (думок, почуттів та образів), що у собі відкривають користування *джерелами насолоди*. Звідси, вияви гармонійного – запорука буття, дисгармонійного – загроза буттю. Оскільки буття – це задоволення, а загроза буттю – прикрощі, то гармонійне й інші ознаки цілісності суміжні з естетичною насолодою, а дисгармонійне – з естетичною огидою, відразою.

Утілення задуму не лише копіювання минулого, а й можливість виходу за межі досягнутого дією природного закону: закон *Вейгерта* свідчить – функція органу будує цей самий орган і його удосконалює. А захисні механізми: *індукції надлишкового анаболізму*, енергетичного і пластичного обміну органічних речовин, дії хімічних процесів (це нагадує механізм дії асиміляції) розвиваються і накопичують його в клітинах оперативний енергопотенціал.

Утіленню гармонії – образу ентелехії у виріб сприяє розвинута чуттєва вірогідність її існування. Вона діє у зіставленні сенсорного образу предмета з його образом у пам'яті і виявляє розбіжності *дійсного з бажаним (гармонійним)*. Результат оцінки розбіжності між ними складає умову для створення третього – образу гармонійного предмета. Механізм чуттєвої вірогідності наперед установлені гармонії спільно з неусвідомленим потягом до краси шукає шлях до гармонійної дії.

Енергозабезпечення безпосередньо пов'язане з законами розвитку. Запобігання утворенню астенічних психічних станів, шкоді розвитку, передбачає хист регулювання надлишкової індукції анаболізму енергії за законами:

1) мінімальної дії: щоб позитивно змінити (найменше) психічні механізми, треба виконати мінімальну роботу з усіх можливих;

2) максимальної дії: виконуючи максимальну дію, варто вкладати в предмет дії мінімальну кількість енергії (в інших випадках витрати енергії непродуктивні);

3) мінімального приросту потужності механізму: кожна дія повинна приводити до позитивних змін хоча б в одному з механізмів індукції надлишкового анаболізму від: максимальних дій, мінімальних приростів потужності окремих механізмів, оптимального часу відпочинку.

*Сфера властивостей взаємин з предметом праці.* Предмет праці позначається певними новими властивостями визначеними для дослідження, на які фахівець впливає знаряддями праці (функціональними органами) у виробництві. Одночасно ця сфера з одного боку – предмети дослідження з його сторонами, властивостями, – а іншого вивчення відношень, специфічних закономірностей і структур у психофізіологічних взаємодій фахівця з предметом праці.

Механізм зворотного впливу однієї сфери на іншу – вияв розвитку їх протилежностей: у предметі дій людина відкриває нові властивості із його сфери, а у собі розвиває здатності продуктивно перетворювати їх на бажані форми. Спосіб дії психофізіологічної сфери будується за формою предмета праці. Помилка у способі дій – руйнування предмета, відкриття нової властивості предмета – умова створення нового функціонального органу і принцип удосконалювання як окремих складових так і загальної психофізіологічної сфери людини.

**3. Вправління** і його наслідок *вправність* передбачають, що: *розвиваються* ті властивості рухів (думок, почуттів та образів) що частіше повторюються у розв'язанні споріднених їм задач; *міцніше закріплюється* ті, що частіше повторюється у вправлянні – і дії відповідають принципу мінімальної дії: *щоб виконати мінімальну дію, треба вкласти в предмет дії мінімальну енергію із всіх можливих, більші за неї і приносять мінімальні зміни.*

Отже, вправа – засіб розвитку психофізіологічного органу систематичною роботою. Вона не повторює минуле, а навпаки *будує* нове, не опановане, бо *повторюється* не сама вправа, а *процес розв'язання задачі* і кожен раз винаходяться все нові і нові засоби утілення задуму: це – процес повторення без повторення.

*Управління у доланні* невідомого, аморального та дисгармонійного – це і набуття відповідних їм хистів. Розвиваються хисти вправами як навички, уміння, а й найголовніше, перетворити їх на *звички* – дії, що *спонукаються з середини себе – інтенціями.* Вправність пов'язана і зі звичкою виходити за межі попереднього сенсу понять і уявлень – у *трансцендентне* й висувати нові ідеї, образи і концепції.

*Механізм обміну енергії та інформації* з предметом дій і довкіллям. Застосована у діях енергія не лише відновлюється (регенерується) до вихідного рівня, а й *відновлюється і прирощується* понад перетвореною в роботі у певних кількостях. Дивовижний механізм *індукції надлишкового анаболізму* – примножувач енергетичних резервів людини – не лише відновлює до попереднього стану, а й нагромаджує енергію з прибутком.

**Висновки.** Психофізіологічний стан фахівця – виразник образу і комплексу образів тіла, розташованих між ним і предметом праці, провідник



впливів на здійснення задуму і втілення їх у матеріали відкриттів, винаходів чи у створювані художні образи

Визначенню об'єму поняття "психофізіологічний стан" через поняття образ тіла у праксисі допомагає застосування принципу дихотомії. Поняття у своєму змісті містить дві протилежні смислові частини, вирізняє дві крайні межі обсягу його змісту образу тіла у діапазоні – "*стан натхнення*" й "*психічна астенія*".

Механізм праксису не елітарне явище і не дар Бога. Наші експериментальні дослідження й досвід роботи з творчими людьми це підтверджують. Механізм, здатний виконувати творчу дію, є в кожній людині: в кожній практично здоровій людині.

Він має дивовижну здатність: при розв'язуванні задач він *сам загострюється в діях*. Чим складніші задачі людина розв'язує, тим він стає потужнішим. А з людиною відбувається ще більша дивовижа і вона потрапляє у натхнений стан, в якому не може не творити. Процес творчості захоплює натхненням її назавжди.

За загальними ознаками стеничний стан активізує потенції людини, підсилює її енергію, спонукуючи до продуктивної і творчої праці.

Стан натхнення – процес розв'язання задачі, спалах на вершині синусоїди енергетичної хвилі, розриває межу трансцендентного, зникає протилежність між відомим і відокремленим невідомим, людина зливається зі створюваним з невідомого предметом, переробляє його на відоме.

Розв'язана задача – нове знання – стає джерелом *прибуткової* енергії та інформації і тому творець практично не втомлюється, поновлюючи ними свій потенціал. Нове знання дає додаткову енергію, цілком достатню, щоб повернути синусоїді форму і висоту. Натхнення – незабутні миттєвості життя.

Де ж людина знаходить себе після того, як натхнення вичерпується? На "дні" синусоїди енергетичної хвилі. І не з порожніми руками! У неї в руках розв'язана задача, яку вона збагнула, перетворила невідоме на відоме, яке, здавалося, було до цього часу на недосяжній висоті. Справа за малим – розв'язану задачу треба асимілювати – навчитися користуватися енергією та інформацією нового знання.

А чи кожен "потерпілий" здатен наздогнати час? Безумовно. Але для цього він мусить здійснити величезну роботу над собою. Те, що розвивається вільно, природно, не вимагає спеціальних зусиль: дитина вільно розвивається і не помічає цієї величезної роботи – природа нагороджує її за це задоволенням і натхненням, оскільки *процес вільного (без форсування) розвитку відбувається без насильства над собою*.

Психофізіологічний стан людини є комплексом: образів апперцепції, антиципації та образів тіла у сукупність і послідовність змін: 1) інтенсивності, 2) глибини і 3) забарвлення.

Астенічний стан – повідомлення про руйнування внутрішньої гармонії психофізіологічних механізмів праксису, виснаження сил психічних функцій і виявляє назовні переживанням власного безсилля, слабкості, загальною знесиленістю психе й тіла. Людина *замикається на саму себе*, на переживання

станів тіла, а відновлення рівноваги у собі повертає до спрямованості на зовні, щоб знову сприймати зовнішнє, до розв'язання задач життя.

Зрушення у психофізіологічному стані організму внаслідок виконаної фізичної або розумової роботи впливають на якість психічного стану. Своїм впливом призводять до звуження обсягу уваги, зниження якості розумових операцій, послаблення волі тощо. Пригнічують "Я" людини, переводять у менш сприятливий для праці стан. Якщо ж робота надмірна, то психічний стан долає межі норми і вона опиняється по той її бік – в патологічному стані. Це вже – хвороба; про працездатність тут не йдеться.

Фахівець, перебуваючи у психічних станах переживає їх: а) *полярність* протилежних почуттів; б) *напруженість* від мінімальної до максимальної інтенсивності переживань: у діапазоні між ними безліч станів, а оптимальний – один; в) *протилежності* обумовлюють і взаємно виключають один одного; оптимальний стан виключає втому; г) *суперечність* між суміжними станами – перебіги одного стану в інший – суміжний у моменти розвитку; д) *сталість* – перетворення одного стану на інший вимагає великих потуг на подолання стану втоми, а набуття оптимуму – ще більших зусиль; є) розвиток – необоротні, закономірні та цілеспрямовані перетворення у психіці, свідомості і праксисі.

Розуміння психічних станів людини як своєрідних *синдромів*: *установлює* "фігуру" активності функцій органів і систем тіла, виявляє сенсорне поле "фону" – другого плану розгортання інтегрованих образів; *усвідомлення* факторів зовнішніх і внутрішніх на неї впливів; *зроджує передчуття* прагматичних сенсів і змістів для збільшення продуктивності праці фахівця.

Психічні стани важко класифікувати, розрізняти за напруженістю, оцінювати і передбачати наслідки (продуктивні чи контрпродуктивні) їх впливи на механізми праксису. Отже, психічний стан обумовлюють: 1) *багатство* знань – досвід, рівень розвитку мислення, почуттів та уяви, підсилених чи заблокованих рівнем енергопотенціалу, його цензом, так би мовити, капіталом; 2) *фон* (позитивний чи негативний) – свідомості, на якому розгортаються процеси життєдіяльності, що і позначається на продуктивності його діяльності; 3) *тембр життя*, що забарвлює емоціями та почуттями – джерелами енергії – мотивацію і виконує роль умови, яка спонукає до механічної роботи або до творчих дій.

З цього випливає, що психічний стан: а) психологічна характеристика особистості; б) відбиває порівняно тривалі переживання; в) визначає рівень перетворення потенціалів у робочий ефект чи обмеження ефективності дій.

Закони обміну енергії та інформації у психічних станів працюють:

1) з більшого обсягу (природи, ноосфери, взаємин з людьми, із дій) енергія і інформація здатні перетікати у менший (в людину і її механізми) і вирівнюватися: уміле, свідоме користування зовнішньою енергією означає, що людина, діючи, заробляє, одержує енергетичний прибуток. Що це за прибуток і яка та кількість, яка перевершує витрати?

2) чим більше людина витрачає енергії, тим більший її прибуток і тим багатішою духовно вона стає. За цих умов людина – не лише збирач: а й здобувач енергії і її акумулятор; чим енергії більше, тим більша здатність до творчості.

Отже, психічний стан людини залежить від кількості у неї оперативної енергії і складає її *системну енергетичну якість*, визначається через наявний потенціал тотожний з активністю праксису і відрізняє один стан від інших більшою чи меншою кількістю наявної енергії – мірою психічного стану.

Фахівець, втілюючи енергію в предмет, розв'язуючи задачі, стає іншим. Вилучаючи приховану енергію та інформацію із прихованих джерел (задач чи проблем), він незалежно від свідомості, переходить у психофізіологічний стан з більш потужною системною енергетичною якістю.

Стенічні та астенічні стани протилежні за психічним змістом й перебігають один в один.

Саме у досконалості цих регулюючих процесів полягає культура а) *роботи чи навчання*, б) *відпочинку* і в) *дозвілля*. Комплексно діючи, вони стають засобами розвитку механізму творчості, а разом з цим і способами уникання станів перевтоми, а ще гірше – хвороби через виснаження оперативної енергії.

### **1.3. Сучасні психофізіологічні основи професійного самоздійснення особистості**

#### **1.3.1. Методологічні засади інтегративної психофізіології**

Починаючи з середини ХХ століття за життя одного покоління погляди на науку взагалі та психофізіологію зокрема докорінно змінювались. Завдяки впровадженню новітніх технологій у сферу наукових досліджень впродовж активного наукового життя вчений отримав можливість модифікувати або спростовувати старі теорії і створювати нові. Дослідники перестали ототожнювати себе із своєю ідеєю та паразитувати на ній все життя. Теорія перестала бути надцінною і перетворилась у тимчасовий інструмент, який за необхідністю можна замінити на інший. Відтак, науковим вважається таке знання, яке у процесі емпіричної перевірки можна визнати невірним. Отже знання, для якого не можна розробити відповідну процедуру, не є науковим. Звідси випливає, що кожна теорія – це всього лише припущення, яке можна спростувати або підтвердити експериментальним шляхом.

На нашу думку, новим напрямом у сучасній психофізіологічній науці є інтегративна психофізіологія. З цих позицій ми і будемо розглядати проблему виявлення психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення фахівців професій, пов'язаних із складнокоординаційною руховою структурою. Є лише роботи окремих авторів, які взагалі ставили питання про дослідження складнокоординаційної структури як важливого компонента професійного становлення фахівця [12], [26], [41], [64], [117]. Усе це спонукає дослідників до перегляду методологічних, парадигмальних, методичних та організаційних підходів.

Спробуємо обґрунтувати методологічні засади, основні положення і переваги нового напрямку, який ми називаємо інтегративна психофізіологія.

За останні 20 років в США, Англії, Німеччині, Франції, Японії, Швеції, Польщі, Росії та ін. з'явилась велика кількість емпіричного матеріалу з нейробіології, психофізіології, нейрофізіології, що зумовило необхідність кардинального перегляду класичних уявлень про організацію, побудову та управління діяльністю, поведінкою і професійного самоздійснення особистості. Уявлення про інтегральну організацію функціональних систем, які беруть участь у процесах управління діяльністю, поведінкою, вчинком не знаходять однозначного підтвердження.

На пояснення природи та особливостей функціонування усіх систем, які забезпечують ефективну поведінку та життєдіяльність індивіда, претендує сьогодні новий напрям, означений нами як інтегративна психофізіологія. Базовим положенням інтегративної психофізіології є уявлення про те, що різні рівні функціонування нервової системи забезпечують організацію, побудову та управління окремого руху, дії, діяльності, поведінки, вчинку, внесок кожного із яких різновеликий та визначається реальними можливостями індивіда у конкретній ситуації на даний момент. **Основними ідеями інтегративної психофізіології** можна вважати:

1. Положення про те, що при виконанні будь-якого руху центральна нервова система виконує безперервну сенсорну корекцію. Це положення уперше було сформульоване [103] й далі розвивалось [12], [26], [39], [64], [111], [117] та ін.

2. І.М. Сеченов обґрунтував (виходячи із можливостей свого часу) рефлекторну теорію довільних та мимовільних дій, визначив роль "темного" м'язового почуття у сприйманні зору, слуху та інших почуттів. За [102] м'яз є аналізатором не тільки простору, але й часу, а рухома рука є органом пізнання об'єктивної дійсності.

3. Положення [97] про те, що "...дія, яка безпосередньо реально дотикається до об'єктивної дійсності, проникає всередину її і її перетворює, є надзвичайно потужним засобом формування мислення, яке відображає об'єктивну дійсність. Дія немов би несе мислення на проникаючому в об'єктивну дійсність вістрі своєю. На полі дії зосереджується первинно найбільш виразна, найбільш інтелектуалізована ділянка свідомості. Якщо Павлов зображує свідомість як крапку, що світиться і переміщується по корі головного мозку, то у цьому зв'язку можна було б говорити про мислення як про поле, що світиться, пересувається на вістря дії і розширюється по мірі проникнення його у світ"<sup>1</sup>;

4. Положення [12], [52] про інтегративний характер організації, побудови, та управління діяльністю та поведінкою.

5. Положення про психофізіологічні механізми організації, побудови та управління руховою діяльністю, як специфічного виду діяльності, системи рухових дій, що забезпечують взаємодію суб'єкта з навколишнім середовищем (авторська теорія). Наслідком такої взаємодії є розвиток психомоторних функцій і психіки індивіда в цілому. Опанування і вдосконалення прийомів організації, побудови рухової діяльності та управління нею здійснюються в

---

<sup>1</sup> Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – М.: Учпедгиз, 1946. – 704 с.; стор. 367.

онтогенезі на базі актуалізації філогенетичних утворень (енграм) шляхом формування адекватного ставлення до ситуації, що виникла, та вибору оптимального способу її вирішення, з урахуванням можливостей суб'єкта, смислової структури та задачі дії.

Оволодіння та розвиток пристосувальних функцій до діяльності, поведінки реалізується індивідом завдяки шестиетапній організації інтегративно діючої циклічної, двокільцевої, матричної, багаторівневої функціональної системи, до складу якої входять: а) механізм формування ставлення індивіда до ситуації, для розв'язання якої необхідна рухова діяльність; б) механізм, що задає, механізм, який програмує, та механізм, що зіставляє; в) механізм, що забезпечує корекції, як у середині кожного із згаданих вище механізмів, так і в системі у цілому.

Механізм формування ставлення індивіда до ситуації, що пред'являється містить когнітивну, емоційну та мотиваційну складові, на основі яких індивід виділяє себе як суб'єкта діяльності і визначає смислову структуру та задачу дії. Всі складові можуть нормально функціонувати лише завдяки орієнтовно-пошуковій діяльності та антиципації, які забезпечують обстеження ситуації, побудову програми дії, руху, діяльності, поведінки, контроль та корекцію прогнозованого результату.

Ефективність функціонування системи управління забезпечується також блоком пам'яті, без якого неможлива діяльність зовнішнього та внутрішнього кілець. На кожному з шести етапів конкретного акту управління відбувається свій цикл послідовної актуалізації механізму формування ставлення індивіда до ситуації – механізму, що задає, механізму, який програмує та механізму, що зіставляє – механізму корекцій. Основу функціонування цих механізмів становить орієнтовно-пошукова діяльність, яка щоразу поновлюється при виявленні розбіжностей між задачею та результатом дії на кожному з етапів і після виявлення розбіжностей між заданою програмою руху, дії, діяльності і кінцевим результатом. Орієнтовно-пошукова діяльність опосередковано впливає на успішність управління, стимулюючи неспецифічну активність ЦНС, що забезпечує більш ретельний аналіз навколишнього середовища і ефективно отримання інформації з довготривалої пам'яті.

Ознакою методологічної зрілості конкретного напрямку в науці та початку системної побудови теорії є постановка проблеми виділення вихідної одиниці аналізу. Серед *принципів*, яким має відповідати виділена одиниця аналізу психічного (за нашою концепцією – специфічний сенсорний комплекс), основними є наступні: а) похідні одиниці аналізу, які зберігають структурні властивості цілого, повинні мати здатність до розвитку, у тому числі й до саморозвитку, мати вроджені властивості і можливості трансформуватись у щось інше, відмінне від своїх вихідних форм. Саме в процесі трансформації та взаємоперетворення одиниць одна в одну вони набувають визначеності; б) одиниця аналізу психічного повинна не лише відображати внутрішню єдність психічних процесів, але й дозволяти досліджувати відношення окремої психічної функції або процесу до свідомості в цілому та її окремих функцій; в) одиниці аналізу психічного в межах кожного рівня повинні бути гетеро-

генними, але вся ієрархія одиниць по рівнях повинна бути однорідною і не виходити за межі предмета психології.

Основними вимогами до одиниці аналізу психічного є те, що вона повинна: 1) мати моністичну природу; 2) поєднувати в собі суб'єктивне та об'єктивне, внутрішнє і зовнішнє; 3) виступати не як стан або властивість, а як структурний компонент процесу діяльності; 4) первісно бути поліфункціональною та полімодальною, такою, що має універсальну природу відображення; 5) виражати якісно специфічні рівні розвитку психічно єдиного генетичного, структурного та функціонального утворення; 6) бути не дифузним і не синкретичним цілим, побудованим з елементів, а структурним утворенням, внутрішньо зв'язаною психологічною структурою; 7) містити властивості цілого; 8) бути живою часткою цілого, не розкладеним цілим, свого роду системою, щоб подальше її розкладення на елементи було неможливим. З цього випливає, що одиниці наступних рівнів (в онтологічному сенсі) виникають не постійно, а скоком, включаючи у знятому вигляді властивості та якості попереднього утворення; 9) одиниця аналізу психічного повинна мати реальну чуттєво – споглядальну форму.

Дотримання перелічених вимог є необхідним як при виділенні генетично вихідної одиниці аналізу психічного, так і при побудові інтегративно діючої циклічної, двокільцевої, матричної, багаторівневої функціональної системи, встановленні закономірностей її розвитку і функціонування. Специфічний сенсорний комплекс знімає протиріччя між зовнішнім і внутрішнім, суб'єктивним і об'єктивним і цілком відповідає вимогам до одиниці аналізу психічного. За допомогою енграм і відчуттів, за участі рухів відбувається актуалізація механізмів набору сирого сенсорного матеріалу, з якого виникають чуттєві враження, формуються специфічні сенсорні комплекси, специфічні сенсорні синтези і, як наслідок, – психічні образи. Психічний образ у знятому вигляді вміщає в собі потреби, цілі, мотиви, дії й емоції і є центральною інстанцією, що забезпечує побудову і управління рухами, діями, діяльністю, поведінкою, вчинком.

Також важлива роль у розвитку науки належить "парадигмі", яка інтегрує у собі теорію, спосіб діяльності в науці, модель, зразок рішення дослідницьких задач. У сучасних психофізіологічних дослідженнях діяльності та поведінки розрізняють дві парадигми. Перша, у якості основного методологічного принципу, за яким визначається дослідницький підхід стосовно організації, побудови та управління діяльністю, поведінкою, розглядається як реактивність, друга – активність.

На відміну від постулатів, висловлених представниками клітинного центризму [83], [13], [53], [3], [6], [92], [115] та ін., згідно з якими управління рухами, діями діяльністю, поведінкою здійснюється поступальним рухом збудження по рефлекторній дузі, запускаючи низку елементарних рефлексів, санкціонованих поетапно і пов'язаних між собою динамічним стереотипом (реактивна форма реагування – лінійна послідовність подій), ми, услід за [12], [26], [111], [117], вважаємо, що управління руховою діяльністю, поведінкою здійснюється за участі зовнішнього та внутрішнього кілець управління за

замкненим циклом. Спільним для кілець є частка прямого зв'язку (мозок – м'язи). При цьому їх функції можуть у певних випадках деякою мірою змінюватись і навіть частково взаємозаміщуватись (активна форма реагування – функціональне кільце).

Чому П.К. Анохіна теж слід відносити до представників клітинного центризму, хоча він і декларував наявність випереджаючого відображення. Згідно теорії функціональних систем системоутворюючим фактором є результат дії. Результат дії це минуле тому він не може бути спрямований у майбутнє. Спрямованим у майбутнє може бути тільки оцінка індивідом міри розбіжності між образом потребового майбутнього і досягнутим результатом. Якщо величина цієї розбіжності задовольняє індивіда він припиняє пошуки нових засобів удосконалення результату дії, якщо ні – пошуки продовжуються. Тому системоутворюючим фактором може бути тільки міра розбіжності, яка не влаштовує індивіда. У нашій концепції це інтегративно діюча циклічна, двокільцеваї, матрична, багаторівнева функціональна система організації побудови та управління рухами, діями, діяльністю, поведінкою. На основі аналізу даних [12], [26], [117], [111], а також власних досліджень нами виділено два рівні програмування рухів. Перший рівень включає механізм, що задає, який входить до складу зовнішнього кільця і забезпечує розв'язання задач, пов'язаних із смисловою структурою руху (просторові, часові та швидкісні характеристики). Цей рівень регулюється вищими відділами центральної нервової системи.

На другому рівні визначаються послідовність виконання руху в деталях і черговість включення до роботи відповідних м'язових синергій, що регулюються нижчими відділами. Цей програмуючий механізм входить до складу внутрішнього кільця управління. Механізм, що задає, і механізм, що програмує не мають конкретної "прописки" в окремих центрах головного мозку. Залежно від задачі й рівня автоматизації руху, управління здійснюється різними субординаційно підпорядкованими рівнями центральної нервової системи. Механізм, що зіставляє забезпечує ефективне функціонування зворотного зв'язку. Його діяльність пов'язана з функціонуванням зовнішнього зворотного зв'язку за участю зовнішніх рецепторів, які дають індивідові необхідну інформацію для контролю виконання рухів.

Завдяки функціонуванню обох видів механізму, що зіставляє здійснюється управління найрізноманітнішими рухами, діями, діяльністю. У функціонуванні цього механізму значну роль відіграє блок пам'яті. На момент початку руху в центральній нервовій системі є повний набір енграм, матриць, необхідних для доведення його до кінця. Одночасне об'єднання необхідних енграм у єдиний комплекс можливе лише за наявності багаторівневої матричної системи. Отже, фіксацію інформації (утворення енграм) можна розглядати як багатоетапний процес, на першому етапі якого виникають сенсорні сліди, що становлять зміст сенсорної пам'яті. З надходженням сенсорної інформації до коркових зон розпочинається другий етап, який визначає початок функціонування короткочасної пам'яті. Здійснення сортування сенсорних сигналів за ознакою новизни можливе тільки за безпосередньої участі орієнтовно-пошукової діяльності. Остання забезпечує взаємодію модально-специфічних

аналізаторних систем з гіпокампальною формацією, її великим та малим лімбічними колами.

Ймовірніше за все можна вважати, що гіпокамп, лобові долі й, можливо, інші ділянки лімбічної системи у першу чергу відповідальні за гальмування запланованих реакцій доти, доки вони не потрібні. Про це свідчать дані досліджень [12], [78], [119], [111] та ін. Загальним для всіх цих робіт є встановлений факт активного, фільтруючого ставлення рухової периферії до імпульсів, які прибули до неї, і явна обумовленість цієї активності не центральними відношеннями, а аферентаційним полем. Звідси випливає, що у здійсненні управління рухами вирішальну роль повинна відігравати аферентація і та, яка визначає фізіологічну провідність, периферичних синапсів, і та, котра тримає мозковий центр в курсі поточного механічного та психофізіологічного стану рухового апарата. Центральні ефектори можуть здійснювати координовані рухи тільки пластично реагуючи на сукупну сигналізацію, яка надходить з аферентаційного поля, прилаштовуючи імпульси, які надсилаються, до того, що у поточній реальній ситуації має місце на периферії. Відтак координація є складним сенсомоторним процесом, який бере початок від аферентного поля і завершується точною, адекватною центральною відповіддю. Але при цьому і сам аферентний потік координаційного процесу є формою реагування периферії тіла на щойно розпочатий або поточний рух. У цьому і виявляється механізм замкнутого кільця із функціональними синапсами з обох кінців, де збуджуючим півкільцем слугує еферентний нервовий шлях, а реагуючим півкільцем – аферентний нейронний шлях. За таких умов точкою замикання виступає функціональний зв'язок між руховим імпульсом, результируючим рухом, і мірою розбіжності між запланованим і досягнутим результатом, а оскільки процес удосконалення безкінечний то організм постійно заглядає у майбутнє і намагається покращувати досягнутий ним результат.

Підсумовуючи викладене можемо констатувати: сучасна інтегративна психофізіологія є галуззю міждисциплінарних досліджень яка знаходиться на перетині психології, біології, фізіології, нейрофізіології; вивчає і пояснює у їх єдності причино-наслідкові зв'язки між психічними явищами та особливостями функціонування нейрофізіологічних механізмів, особливості перебігу психічних та нейрофізіологічних процесів, механізми організації, побудови, управління рухами діями, діяльністю та поведінкою індивіда. Основною відмінністю інтегративної психофізіології від усіх сфер у царині сучасних психофізіологічних досліджень є положення про те, що внесок кожного з рівнів функціонування інтегративно діючої циклічної, двокільцевої, матричної, багаторівневої функціональної системи організації побудови та управління рухами, діями, діяльністю, поведінкою у кінцевий результат різновеликий та визначається реальними можливостями індивіда у конкретній ситуації на момент її реалізації.

Інтегративна психофізіологія відкриває нові горизонти щодо отримання відповіді на фундаментальні питання детермінації функціонування нейрофізіологічних та психічних властивостей в управлінні діяльністю з урахуванням індивідуально-психологічних розбіжностей, відкриває можливості діагносту-



вання адаптивних, поведінкових, творчих потенцій, профвідбору, конструювання рухомих апаратів, тренажерів, біопротезів та біороботів, підготовки висококваліфікованих фахівців у різних сферах діяльності.

### **1.3.2. Метод розрахунку ритму та ритмової структури рухової діяльності**

Проблема дослідження ритму та ритмової структури, як не дивно, дуже мало розроблена та висвітлена у наукових публікаціях з психології, ще менше з – психофізіології та фізіології. В здебільшого, вона цікавила музикантів, поетів, танцюристів, спортсменів. Є лише окремі роботи [113], [111], [12], [117], [26], [104], [64] та ін., в яких згадується ритм та внутрішньоритмова структура. Така ситуація зумовлена багатозначністю у трактуванні ритму та ритмової структури. За [105] "ритм – чергування будь-яких елементів (звукових, мовних тощо), яке відбувається з певною послідовністю, частотою; швидкість протікання здійснення будь-чого. У музиці – часова організація музичних звуків та їх сполучень".

Ритм визначається як рівномірне чергування впорядкованих елементів (звукових мовних, зображальних і т. ін.) циклів, фаз, тих чи інших процесів і явищ. У музиці – чергування і співвідношення довгих і коротких долей та акцентів.

Отже поняття ритму має багато значень. Найвдаліше визначення ритму дав Платон: "Ритм – це порядок у русі". Перефразувавши цей вислів можна сказати, що ритм – це порядок у певній послідовності. Відомо, що існують: космічний ритм (зміна пори року, місячний ритм, який впливає на приливи та відливи, добовий ритм тощо); біологічний ритм. Стосовно живого організму, чим він складніший, тим ритмічніші тілесні функції такі як, ритм сприймання та ритм відтворення. Фактично існує гармонія між ритмами, які ми створюємо, та ритмами, які ми сприймаємо. Якщо між космічним та біологічним ритмами є подібності, то жодний з них не зв'язаний з ритмом сприймання та відтворення. Як зазначав [113], механізми сприймання ритму змушують нас відповісти на два фундаментальних питання: – яка мінімальна межа, в котрій сприймається послідовність; – яка природа структур, що забезпечують тенденцію до повторення? Але щоб відповісти на ці фундаментальні питання необхідно розробити, обґрунтувати та апробувати метод розрахунку ритму та ритмової структури.

Загальновідомо, що ритм не прив'язаний ні до яких абсолютних одиниць виміру часу, у ньому лише задані відносні тривалості. Проблема розмірності часу, на відміну від проблеми розмірності простору, майже не аналізувалась в історії філософії та природознавства. Серйозним ускладненням, що виникає на шляху усвідомлення та чіткого формулювання проблеми одномірності часу, є те, що здається неможливим, існування "геометрії часу" (подібної до геометрії простору), до складу якої входили б й інші концептуальні моделі, окрім лише одного лінійного континууму.

Однак, після виникнення теорії відносності та релятивістської космології стало зрозумілим, що твердження про неможливість адекватного геометричного уявлення реального часу втратило сенс. Поряд з геометрією стала формуватись і розвиватись хронометрія, до складу якої увійшли різноманітні

численні часові моделі. Фізична геометрія та хронометрія стали лише обома частинами фізичної геохронометрії, яка об'єднала просторовий і часовий аспекти у єдине ціле (у психіці це – хронотоп). Одномірність часу – одна із складових комплексу його топологічних властивостей, одна з характеристик його топологічної структури. Окрім одномірності до топологічних властивостей часу відносяться: безперервність, зв'язаність, впорядкованість та односпрямованість. Дані, отримані психологами та фізіологами стосовно сприймання часу, дозволяють нам у певній мірі зрозуміти механізми сприймання індивідом реального часу. Теоретичне обґрунтування одномірності реального фізичного часу надано в дослідженнях у галузі фізики, психофізики. Отже, дослідження психофізіологічних особливостей сприймання часу взагалі та ритмової структури, як показника рівня сформованості координаційної структури та індивідуальних розбіжностей, залишаються й досі актуальними.

Опишемо метод розрахунку ритму та ритмової структури на прикладі циклічних та ациклічних рухів вказівного пальця верхньої кінцівки провідної руки. На основі теоретичного аналізу наукових джерел і за результатами власних досліджень [12, 26, 64, 65, 66, 67, 70, 72, 111, 113, 117], використовуючи діагностичний дослідницький комплекс "ДИК-01.01" [65], за допомогою якого у реальному часі реєструвались мікро-інтервали часових показників ( $t_1, t_2, t_3, t_4, t_5$ ): – ( $t_1$ ) – латентний час простої зорово-моторної реакції згиначів (ПЗМРЗ) вказівного пальця; ( $t_2$ ) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою; ( $t_3$ ) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори; ( $t_4$ ) – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію;  $t_5$  – загальний час одного циклу, який складається з  $t_1+t_2+t_3+t_4$ ; кількість помилок під час виконання ПЗМРЗ; у теппінг-тесті (модифікація автора) ми фіксували загальну кількість циклів, виконаних у I-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), II-му 60-ти секундному відтинку (темп opt.) та III-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), ( $t_1$ ) – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця; ( $t_2$ ) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою; ( $t_3$ ) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори; ( $t_4$ ) – час від початку зняття з опори вказівного пальця, до приведення його у вихідну позицію;  $t_5$  – загальний час одного циклу, який складається з  $t_1+t_2+t_3+t_4$ , ми отримали інформацію, завдяки якій сподіваємось науково обґрунтувати метод розрахунку ритму, ритмової та внутрішньоритмової структури, темпу виконання задачі дії.

Для наочності ми наводимо результати досліджень двох льотчиків-асів, у кожного з яких було зафіксовано близько 400 циклів упродовж виконання теппінг-тесту та 12 циклів під час виконання ПЗМРЗ.

Розглянемо деякі теоретичні положення. Час, як і простір, є формою існування матерії, і всі його основні властивості, включно з топологічними, повинні пояснюватись, виходячи із властивостей та взаємозв'язку матерії, що рухається. Відомо, що час характеризує два атрибути матеріального руху: послідовність існування події та речей; тривалість їх існування. Плин часу виражає зміст часу як форми послідовного існування речей та подій. Якісний аспект часової послідовності, за яким враховується розбіжність моментів часу з

точки зору існування розбіжностей в плані певного відношення їх до процесу існування, проявляється у категоріях часу (минуле, теперішнє, майбутнє). Тут представлена вся специфіка часу, вся його якісна визначеність.

Якщо елементи просторової послідовності рівноцінні між собою з точки зору їх існування, то тоді до складу часової послідовності входять відносини між існуючим та неіснуючим, тим, що вже існувало, або тим, що ще має відбутись. Важливою властивістю процесів часової структури є категорія "ритм". Ритм визначається як тип часової структури, як характеристика періодичної часової структури. Часова структура виступає у якості вираження єдності змінності та стійкості. Ритмічність – окремий і важливий випадок часової послідовності, що характеризує певний порядок у часовій послідовності. Поняття "ритм" узагальнює періодичність матеріальних процесів. Незворотність процесу не виключає певної його повторюваності, циклічності. Виявлення ритмічності не означає визнання концепції "циклічного часу", часу замкнутого. Основою часової ритмічності є односпрямованість плину часу. Порядок минуле – теперішнє – майбутнє характеризує реальні відносини між станами об'єкту у процесі його розвитку. Розбіжності між сталим, минулим та майбутнім є розбіжності між тим, що зараз здійснюється, тим, що здійснилось і тим, що поки що не здійснене. Теперішнє – це перехід між станом існування і неіснування, акт здійснення, коли можливість перетворюється у дійсність. Теперішнє виражає відносну стійкість у процесі вічних змін.

"Миттєвість часу" (мить) – елемент часової структури, структурна одиниця плину часу, що характеризує мінімальну діяльність. Вона не є щось, що має самостійне, безвідносне до події, існування. У нашій свідомості минуле зв'язане зі сталим, воно зберігається в пам'яті. Минуле – активний компонент самої об'єктивної дійсності. Так, спадковість може бути представлена як потік інформації, що передана організмом від їх предків (у нашому дослідженні це – енграми). Виявлення [12, 64, 111, 117] психофізіологічних механізмів екстраполяції майбутнього у реакціях випередження переконливо показує об'єктивний характер зв'язку між майбутнім і теперішнім.

Отже, односпрямований, незворотний плін часу складає підвалини, на яких виступають аспекти часової структури процесів: співвідношення між різними фазами розвитку за порядком слідування та подовженості – ритмічність; порядок минуле – теперішнє – майбутнє, що характеризує різні стани у розвитку матерії.

Розглядаючи фундаментальні положення матеріалізму, а саме простір і час, що є об'єктивними реальними формами буття матерії; рух, що є сутністю простору і часу (в психіці він існує у вигляді хронотопу), логічно випливають висновки: а) існують якісно різноманітні форми простору і часу, які належать до різних видів матерії, що рухається; б) у розвитку простору і часу має місце кількісна та якісна мінливість, оскільки з переходом (внаслідок руху) матерії з одного виду до іншого, повинні змінюватись її властивості.

Отже, матерія не існує "у" просторі та "в" часі як в чомусь зовнішньому. Вона сама формує свій простір та свій час, тобто має місце самопростягання, самоприходження аналогічно її саморуху.

Дослідження з нейробіології, психофізики, психофізіології органів чуття, психології сприймання, вищої нервової діяльності дають багатий матеріал для природничонаукового обґрунтування положень науково-діалектичної гносеології про чуттєве відображення просторово-часових властивостей та відношень. Можна виділити три групи безпосередньо доступних макроскопічних властивостей і відношень, які відображаються за допомогою органів чуттів, а саме: властивості, що відображаються у відчуттях різної модальності; кількісні відношення інтенсивності цих властивостей, що вимірюються у відповідності до їх параметрів; просторово-часові властивості та відношення речей (розмір, форма, відстань між тілами, направленість та швидкість, прискорення їх відносного руху, спрямованість та віддаленість їх, відносно системи, яка відображає та ін.).

Перша група властивостей знаходиться у внутрішньому зв'язку, відповідності стосовно кількісних та просторово-часових відношень. Якісним розбіжностям, притаманним властивостям першої групи, відповідають свої константи та просторово-часові відношення, які прямо чи опосередковано фіксуються у рівняннях зв'язків. Ці рівняння характеризують відповідні властивості, форму руху і матерії.

При відображенні часу на перший план виступає відображення тривалості часових інтервалів, ритму, швидкості процесів та послідовної зміни подій. За своїм значенням (біологічним, біосоціальним) провідним у сприйманні часових відношень є зоровий та слуховий аналізатори. Контактні аналізаторні системи, за своєю генетичною і корегуючою функцією, є більш фундаментальними. На їх основі формуються здібності до зорового та слухового сприймання часу, ритмової структури, які корегуються й удосконалюються впродовж індивідуального розвитку.

Чуттєве сприймання часу має глибокі зв'язки із сприйманням руху, яке є суттю простору та часу. Сприймання ритму є визначальним для відображення діяльності часових інтервалів, швидкості та прискорення (просторово-часових відносин) та, частково, послідовності подій. У першому випадку елемент ритму виступає як відносна міра тривалості інтервалів того ж ритму, що порівнюються. У випадку зі швидкістю та прискоренням ритм є постійною, або мінливою величиною. Крім того, ритм характеризує "щільність" тієї чи іншої послідовності подій.

Проведений нами аналіз показує, що основою сприймання ритму є кінестетичні аналізатори. Сприймання зовнішнього ритму супроводжується своєрідним акомпанементом, за допомогою якого підвищується точність його відтворення (руху голови, тулубу, кінцівок та ін.). Сприймання ритму і чуття ритму тісно пов'язані з внутрішньоорганічними (вісцеральними) процесами. Крім того на відображення часу впливає "випереджаюче відображення". В цілому, психічна діяльність, орієнтування є не що інше, як побудова образів (моделей) об'єктів, тобто образів потребового майбутнього (плану майбутнього), можливих дій в оточуючому середовищі, плану, що випереджає реальні дії та події в об'єктивному світі. Принцип такого чуттєвого випередження полягає у заміні ритму, темпу у ході реальних процесів та подій, на більш швидкий ритм

процесів у їх модельному плані. Ця заміна забезпечується механізмом "опредмечування" або "об'єктивованості" (за термінологією [103]), аналізаторних процесів, тобто перетворення їх у образи (моделі) зовнішніх об'єктів.

Основу для психофізіологічного обґрунтування об'єктивності чуттєвого відображення простору і часу складає факт утворення спеціалізованих відповідних дій на відношення, в тому числі на просторові та часові відношення. Факт константності сприймання просторово-часових відносин також свідчить про достовірний та об'єктивний характер цих сприймань.

Проблема точності сприймання часових та просторових відносин і їх кількісних оцінок складає значну частину досліджень з психофізики, психофізіології органів чуттів, але значно менше вона вивчена з точки зору найскладнішої області нейродинаміки головного мозку. Ці дослідження [12, 26, 64, 65, 66, 67, 70, 72, 111, 113, 117 та ін.] дали змогу констатувати, що максимально можлива точність відображення простору і часу – як і інших сприймань – існує у нормальних об'єктивних та суб'єктивних умовах сприймання. Ця форма закріплена у спадковості тварин і людини, оскільки є наслідком тривалого процесу пристосування до "типових" ситуацій, які найчастіше повторюються у процесі життєдіяльності індивіда. В індивідуальному житті ця норма є відносно рухливою (в певних межах). Власне поняттю "норми", нормальних умов діяльності органів чуття і відповідає поняття адекватного подразника. Взаємодії і взаємопереходи форм руху матерії різних структурних рівнів є об'єктивною основою для переходу від просторових та часових властивостей макросвіту до пізнання його глибших властивостей мікро - та мегасвіту.

Проведений нами аналіз психофізіологічних механізмів формування енграм, образів виконання руху, дії, діяльності, а також аналіз перебігу руху в часі, дають підстави стверджувати, що моторний образ руху складається з темпу й ритму того, що має відбутися на периферії. Таким чином, досліджуючи ритмову структуру індивіда ми виявляємо його потенційні можливості у пристосувальній діяльності, особливості і якість формування власного сенсомоторного поля, наявність індивідуальних особливостей реалізації міокінетичного потенціалу та здібностей до опанування складно-координаційних структур і, як наслідок, ступінь сформованості образів виконання рухів, дій, діяльності.

Опираючись на сказане вище ми розробили метод розрахунку ритму та ритмової структури індивіда. Сутність цього методу полягає у тому, що ритм є співвідношенням між найменшим часом у циклі до усіх часових відтинків, які входять до складу цього циклу. У нашому випадку під час виконання теппінг-тесту (у модифікації автора) в одному циклі фіксували: (t1) – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця; (t2) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою; (t3) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори; (t4) – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію; t5 – загальний час одного циклу, який складається з  $t1+t2+t3+t4$ , а також загальну кількість циклів, виконаних у I-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), II-му 60-ти секундному відтинку (темп opt.) та III-му 15-ти

секундному відтинку (темп мах.). Наведемо приклад мікро-інтервалів часу в циклі під час виконання теппінг-тесту льотчиками-асами А і Б (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

**Показники виконання льотчиками-асами теппінг-тесту (перша секунда, І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

А	t1	t2	t3	t4	t5	Б	t1	t2	t3	t4	t5
1	0,5615	0,0092	0,0487	0,0271	0,6465	1	0,3671	0,0079	0,1245	0,0129	0,5124
2	0,1840	0,0046	0,0575	0,0141	0,2602	2	0,0850	0,0065	0,0789	0,0141	0,1845
3	0,0716	0,0052	0,0451	0,0110	0,1330	3	0,0774	0,0066	0,0610	0,0125	0,1574
3 ц.						4	0,0883	0,0054	0,0594	0,0139	0,1671
						4 ц.					
	t1	t2	t3	t4	t5		t1	t2	t3	t4	t5
$\bar{X}$	0,272	0,006	0,050	0,017	0,347	$\bar{X}$	0,154	0,007	0,081	0,013	0,255
$\sigma$	0,257	0,003	0,006	0,009	0,267	$\sigma$	0,142	0,001	0,030	0,001	0,172
$m$	0,181	0,002	0,004	0,006	0,189	$m$	0,082	0,001	0,018	0,000	0,099
$V$	94,202	39,719	12,603	49,018	77,173	$V$	91,819	15,726	37,493	5,953	67,259
$A_f$	0,215	0,257	0,177	0,234	0,205	$A_f$	0,610	0,093	0,472	-0,066	0,605
$E_f$	0,236	0,236	0,236	0,236	0,236	$E_f$	0,535	0,460	0,478	0,289	0,533
t11	0,592	-0,133	-1,686	0,664	0,427						
P >	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05						

Умовні позначення: А, Б – льотчики-аси; t<sub>1</sub> – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця; t<sub>2</sub> – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою; t<sub>3</sub> – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори; t<sub>4</sub> – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію; t<sub>5</sub> – загальний час одного циклу, який складається з t<sub>1</sub>+t<sub>2</sub>+t<sub>3</sub>+t<sub>4</sub>; 3 ц., 4 ц. – загальна кількість циклів, виконаних льотчиками-асами А та Б за першу секунду І-го 15-ти секундного відтинку (темп мах);  $\bar{X}$  – середнє арифметичне;  $\sigma$  – середнє квадратичне відхилення;  $m$  – середня похибка середнього арифметичного;  $V$  – коефіцієнт варіації;  $A_f$  – показник повної асиметрії;  $E_f$  – показник повного ексцесу; t11 – критерій Стьюдента; P – критерій достовірності розбіжностей.

Примітка: – прийнято у медико-біологічних, фізичних та психофізіологічних дослідженнях, у нашому дослідженні ми вважатимемо, що коефіцієнти варіації більші від 15 %, свідчать про суттєві зміни у функціональних властивостях досліджуваних нами сегментарних матриць, тобто організації ритмової та внутрішньоритмової структури. Використовуючи показники коефіцієнтів варіації ми маємо змогу в кожному конкретному випадку відстежувати функціональні властивості сегментарних матриць, які виконують важливу роль "відшаровування" суттєвих компонентів дії й пристосування до зовнішніх умов і перешкод, їх залежність від будови й форм доцільних взаємовідношень між субординаційно поєднаними рівнями, а також відображення конкретної побудови і форми в усьому їх широкому якісному різноманітті та своєрідності.

**Крок перший** – в таблиці 1.1 знаходимо показники досліджуваного А (t<sub>1</sub>, t<sub>2</sub>, t<sub>3</sub>, t<sub>4</sub>, t<sub>5</sub>). Найменший час в усіх трьох циклах припадає на t<sub>2</sub> – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою. Треба відмітити, що t<sub>2</sub> – це найменший час у всіх виконавців не тільки теппінг-тесту, а й різних видів реакцій, таких як: простої зорово-моторної реакції згиначів та розгиначів; складної зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку; реакції на об'єкт, що рухається, точність відтворення заданого інтервалу часу тощо.

**Крок другий** – знайдемо коефіцієнти K<sub>1</sub>, K<sub>2</sub>, K<sub>3</sub>, K<sub>4</sub>, K<sub>5</sub>, тобто з'ясуємо, у скільки разів t<sub>2</sub> у досліджуваних А і Б менший за t<sub>1</sub> – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця; t<sub>3</sub> – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори; t<sub>4</sub> –

час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію;  $t_5$  – загальний час одного циклу. Для цього необхідно розділити

$\frac{t_1}{t_2}, \frac{t_2}{t_2}, \frac{t_3}{t_2}, \frac{t_4}{t_2}, \frac{t_5}{t_2}$ , у нашому випадку

$$1 = \frac{t_1}{t_2} = \frac{0,5615}{0,0092} = 60,8970... K_5 = \frac{t_5}{t_2} = \frac{0,6465}{0,0092} = 70,1150; \text{ отримані дані занести до}$$

верхньої частини таблиці 1.2. Читати треба так:  $t_1$  – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця довший за  $t_2$  – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у 60,8970 раз.

У нижній частині таблиці 1.2. наведені середньостатистичні показники ритмової та внутрішньоритмової структури виконання льотчиками-асами теплінг-тесту (перша секунда, I-го 15-ти секундного відрізка; темп мах.).

Таблиця 1.2

**Показники ритму та ритмової структури виконання льотчиками-асами теплінг-тесту (перша секунда, I-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

А	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>5</sub>	Б	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>5</sub>
1	60,8970	1	5,2842	2,9338	70,1150	1	46,4709	1	15,7557	1,6367	64,8633
2	39,9197	1	12,4685	3,0477	56,4360	2	13,0986	1	12,1525	2,1787	28,4299
3	13,8569	1	8,7273	2,1315	25,7157	3	11,7839	1	9,2785	1,8980	23,9604
3 ц.						4	16,4525	1	11,0633	2,5922	31,1080
						4 ц.					
	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>5</sub>		K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>5</sub>
$\bar{X}$	38,225	1	8,827	2,704	50,756	$\bar{X}$	21,951	1	12,063	2,076	37,090
$\sigma$	23,566	0	3,593	0,499	22,738	$\sigma$	16,464	0	2,732	0,409	18,749
$m$	16,664	0	2,541	0,353	16,078	$m$	9,506	0	1,578	0,236	10,824
$V$	61,651	0	40,71	18,46	44,799	$V$	75,002	0	22,651	19,694	50,548
$A_f$	-0,051	б	0,02	-0,256	-0,1656	$A_f$	0,587	б	0,278	0,142	0,567
$E_f$	0,2357	б	0,236	0,236	0,2357	$E_f$	0,527	б	0,453	0,399	0,522
t11	0,8483		-1,08	1,478	0,705						
P >											

Умовні позначення: А, Б – льотчики-аси;  $K_1$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_1}{t_2}$ ;  $K_2$  –

коефіцієнт від ділення  $\frac{t_2}{t_2}$ ;  $K_3$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_3}{t_2}$ ;  $K_4$  – коефіцієнт від

ділення  $\frac{t_4}{t_2}$ ;  $K_5$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_5}{t_2}$ ; 3 ц., 4 ц. – загальна кількість циклів, виконаних

льотчиками-асами А та Б за першу секунду I-го 15-ти секундного відтинку (темп мах);  $\bar{X}$  – середнє арифметичне;  $\sigma$  – середнє квадратичне відхилення;  $m$  – середня похибка середнього арифметичного;  $V$  – коефіцієнт варіації;  $A_f$  – показник повної асиметрії;  $E_f$  – показник повного ексцесу; t11 – критерій Стьюдента; P – критерій достовірності розбіжностей.

**Крок третій** – зробити попередні висновки.

Як бачимо, достовірних розбіжностей між показниками ритмової та внутрішньоритмової структури у досліджуваних А та Б не виявлено. Швидше всього, це пов'язано з великою величиною коефіцієнтів варіації, що в свою чергу вказує на відсутність стабільності у роботі циклічної, багаторівневої, двокільцевої, матричної системи організації, побудови та управління руховою

діяльністю у кожного із досліджуваних. Також це пов'язано з використанням нервовою системою принципу мінімізації. Слід відмітити, що у льотчика А тільки на третьому циклі першої секунди І-го 15-ти секундного відтинку (темп мах.) закінчується фаза набору необхідної ритмової та внутрішньоритмової структури, в той час, як у досліджуваного Б цей процес закінчується вже на другому циклі першої секунди І-го 15-ти секундного відтинку (темп мах.). Отже ми маємо змогу встановлювати індивідуальні розбіжності не тільки у тактиках організації, побудови та управлінні циклічними рухами, але й у швидкості виходу на максимальний темп виконання завдання.

Розрахунок ритмової та внутрішньоритмової структури під час виконання теппінг-тесту досліджуваними А і Б (перша секунда, І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.) показав можливості науково-обґрунтованого відстеження індивідуальної динаміки реалізації задачі дії та смислової структури усередині секундного інтервалу часу. Це дає змогу застосовувати методи математичної статистики і отримувати статистично обґрунтовані результати.

Вище ми розглянули метод розрахунку ритмової та внутрішньоритмової структури під час виконання теппінг-тесту досліджуваними та можливості науково-обґрунтованого відстеження індивідуальної динаміки реалізації задачі дії та смислової структури усередині секундного інтервалу часу та отримали середньостатистичні показники темпу і п'яти складових одного циклу ( $t_1, t_2, t_3, t_4, t_5$ ). Тепер перейдемо до описання методу розрахунку ритмової та внутрішньоритмової структури під час виконання теппінг-тесту досліджуваними впродовж І-го та ІІІ-го 15-ти секундних відтинків (темп мах.), ІІ-го 60-ти секундного відтинку (темп опт.) та ПЗМРЗ.

**Крок перший** – аналогічно до описаного вище методу розрахунку ритмової та внутрішньоритмової структури в межах одного циклу розраховуємо показники циклів І-го 15-ти секундних відтинків (темп мах.) та 12 спроб ПЗМРЗ. Отримані дані занесемо до таблиць 1.3 та 1.4.

Таблиця 1.3

**Показники ритму та ритмової структури виконання льотчиками-асами теппінг-тесту (І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

А	Σ циклів 5-ит с відтинка = 28					Σ циклів 5-ит с відтинка = 31					Σ циклів 5-ит с відтинка = 31				
	ц	3	7	7	5	6	7	7	6	6	5	6	6	7	6
с	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
$K_1$	38,225	25,104	25,895	42,644	27,410	30,667	33,801	51,217	48,900	46,364	46,105	36,965	40,916	46,455	49,319
$K_2$	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
$K_3$	8,827	8,786	11,325	8,440	7,086	5,619	7,245	10,830	11,886	13,360	14,090	9,675	10,741	8,107	9,233
$K_4$	2,704	3,051	3,105	3,125	3,374	5,065	3,719	3,701	3,734	3,724	4,678	3,295	3,381	3,426	3,679
$K_5$	50,756	37,941	41,325	55,209	38,869	42,352	45,764	66,748	65,520	64,448	65,872	50,935	56,038	58,988	63,232
Б	Σ циклів 5-ит с відрізка = 28					Σ циклів 5-ит с відрізка = 29					Σ циклів 5-ит с відрізка = 27				
	ц	4	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5
с	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
$K_1$	21,951	20,450	23,086	24,700	26,500	28,043	28,341	31,577	33,008	31,846	31,647	33,589	28,366	36,163	30,334
$K_2$	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
$K_3$	12,063	14,232	11,102	12,338	12,162	12,844	11,114	12,879	13,659	13,948	14,055	11,775	10,040	15,463	16,330
$K_4$	2,076	2,702	2,660	2,704	2,725	2,755	2,619	2,727	2,751	2,625	2,697	2,577	2,331	2,716	2,652
$K_5$	37,090	38,384	37,849	40,742	42,387	44,642	43,073	48,184	50,419	49,418	49,399	48,941	41,737	55,343	50,316



Умовні позначення: А, Б – льотчики-аси;  $K_1$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_1}{t_2}$ ;  $K_2$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_2}{t_2}$ ;  $K_3$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_3}{t_2}$ ;  $K_4$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_4}{t_2}$ ;  $K_5$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_5}{t_2}$ ; ц – загальна кількість циклів виконаних льотчиками-асами А та Б за кожну секунду І-го 15-ти секундного відтинку (темп мах); с – секунди з 1-ї по 15-ту І-го 15-ти секундного відтинку (темп мах).

Таблиця 1.4

**Показники ритму та ритмової структури виконання льотчиками-асами простої зорово-моторної реакції згиначів (12 спроб)**

	А					Б				
	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$
1	32,038	1	15,444	1,648	50,130	10,072	1	4,326	0,696	16,095
2	40,473	1	18,118	2,070	61,661	32,058	1	11,838	1,427	46,323
3	17,791	1	7,266	0,798	26,855	12,862	1	6,210	0,772	20,844
4	18,373	1	9,477	0,942	29,792	15,189	1	6,653	0,795	23,638
5	25,271	1	11,961	1,943	40,175	13,120	1	7,395	0,729	22,244
6	32,281	1	17,013	2,328	52,622	7,258	1	4,578	0,448	13,283
7	34,933	1	11,277	2,236	49,446	10,923	1	6,552	0,620	19,095
8	33,675	1	13,431	2,210	50,317	7,611	1	3,124	0,407	12,142
9	31,695	1	16,262	2,347	51,305	10,266	1	4,534	0,695	16,495
10	36,825	1	19,171	2,165	59,161	12,900	1	8,677	0,693	23,269
11	34,646	1	15,598	2,354	53,598	23,268	1	9,667	1,380	35,316
12	32,718	1	15,259	2,392	51,369	12,519	1	5,532	0,817	19,868

Умовні позначення: А, Б – льотчики-аси;  $K_1$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_1}{t_2}$ ;  $K_2$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_2}{t_2}$ ;  $K_3$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_3}{t_2}$ ;  $K_4$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_4}{t_2}$ ;  $K_5$  – коефіцієнт від ділення  $\frac{t_5}{t_2}$ ; 1 – 12 – кількість спроб виконання простої зорово-моторної реакції згиначів.

**Крок другий** – проведемо статистичний аналіз даних, представлених у таблицях 1.3 та 1.4. Результати розрахунків представимо у таблицях 1.5 та 1.6.

Таблиця 1.5

**Середньостатистичні показники ритму та ритмової структури виконання льотчиками-асами теплінг-тесту (І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

	А					Б						
	Темп	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$	Темп	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$
$\bar{X}$	6	39,332	1	9,683	3,584	53,600	5,6	28,640	1	12,934	2,621	45,195
$\sigma$	1,069	8,983	0	2,359	0,607	10,453	0,737	4,585	0	1,701	0,183	5,513
$m$	0,286	2,401	0	0,630	0,162	2,794	0,197	1,225	0	0,455	0,049	1,473
$V$	17,817	22,839	0	24,360	16,947	19,501	13,157	16,008	0	13,156	6,994	12,198

Примітка: умовні позначення аналогічні до позначень у табл. 1, 2, 3, 4;  
Темп – кількість циклів за секунду.

**Середньостатистичні показники ритму та ритмової структури виконання  
льотчиками-асами простої зорово-моторної реакції згиначів**

	А					Б				
	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>5</sub>	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>5</sub>
$\bar{X}$	30,893	1	14,190	1,952	48,036	14,004	1	6,591	0,790	22,384
$\sigma$	6,9567	0	3,5851	0,548	10,609	7,0324	0	2,499	0,313	9,649
$m$	2,0975	0	1,081	0,165	3,1987	2,1203	0	0,754	0,094	2,909
$V$	22,518	0	25,266	28,064	22,085	50,218	0	37,92	39,635	43,107

**Крок третій** – розрахунок показників міжциклового ритму та ритмової структури виконання льотчиками-асами теппінг-тесту (І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.) – коефіцієнт  $Z$ . Коефіцієнт  $Z$  показує характер міжциклових та внутрішньоциклових коливань упродовж виконання досліджуваним всього І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах. Для цього, так само як і під час розрахунку ритму та ритмової структури усередині одного циклу, знайдемо найменший з  $t_1, t_2, t_3, t_4, t_5$ . Це знову ж таки коефіцієнт  $t_2$ . Розрахуємо коефіцієнти  $Z$  для кожного з

циклів І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.  $Z_1 = \frac{t_1}{t_2} \dots Z_5 = \frac{t_5}{t_2}$ . Далі

розраховуються середньостатистичні показники для кожного циклу, тривалістю в одну секунду всього І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах. та середньостатистичні показники виконання простої зорово-моторної реакції згиначів. Отримані результати заносяться до таблиць 1.7 та 1.8.

Таблиця 1.7

**Середньостатистичні показники ритму та ритмової структури виконання  
льотчиками-асами теппінг-тесту (І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

	Темп	А					Б					
		Z <sub>1</sub>	Z <sub>2</sub>	Z <sub>3</sub>	Z <sub>4</sub>	Z <sub>5</sub>	Z <sub>1</sub>	Z <sub>2</sub>	Z <sub>3</sub>	Z <sub>4</sub>	Z <sub>5</sub>	
$\bar{X}$	6	1,567	1	1,723	1,325	1,413	5,6	1,395	1	1,288	1,262	1,219
$\sigma$	1,069	0,358	0	0,420	0,225	0,275	0,737	0,228	0	0,169	0,088	0,149
$m$	0,2857	0,096	0	0,112	0,060	0,074	0,197	0,061	0	0,045	0,024	0,040
$V$	17,817	22,839	0	24,360	16,947	19,501	13,157	16,366	0	13,16	6,994	12,198

Примітка: умовні позначення аналогічні до позначень у табл. 1, 2, 3, 4; Темп – кількість циклів за секунду;  $Z_1$  – коефіцієнт  $Z$  для кожного з циклів І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.;

$Z_1 = \frac{t_1}{t_2} \dots Z_5 = \frac{t_5}{t_2}$ ; – коефіцієнт  $Z$  для кожного з циклів показує характер міжциклових та

внутрішньоциклових коливань упродовж виконання досліджуваним всього І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.

Таблиця 1.8

**Середньостатистичні показники ритму та ритмової структури виконання  
льотчиками-асами простої зорово-моторної реакції згиначів**

	А					Б				
	Z <sub>1</sub>	Z <sub>2</sub>	Z <sub>3</sub>	Z <sub>4</sub>	Z <sub>5</sub>	Z <sub>1</sub>	Z <sub>2</sub>	Z <sub>3</sub>	Z <sub>4</sub>	Z <sub>5</sub>
$\bar{X}$	1,736	1	1,953	2,446	1,789	1,930	1	2,110	1,940	1,731
$\sigma$	0,391	0	0,493	0,686	0,395	0,969	0	0,800	0,769	0,821
$m$	0,118	0	0,149	0,207	0,119	0,292	0	0,241	0,232	0,248
$V$	22,518	0	25,266	28,064	22,085	50,218	0	37,920	39,635	47,452

Примітка: умовні позначення аналогічні до позначень у табл.1, 2, 3, 4;  $Z_1$  – коефіцієнт  $Z$  для кожного з циклів I-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.;  $Z_1 = \frac{t_1}{t_2} \dots Z_5 = \frac{t_5}{t_2}$ ; – коефіцієнт  $Z$  для кожного з циклів показує характер міжциклових та внутрішньоциклових коливань упродовж виконання досліджуваним всього I-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.

**Крок четвертий** – розрахунок показників та наявності достовірних розбіжностей міжциклового ритму та ритмової структури виконання льотчиками-асами теппінг-тесту, а саме: у I-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), II-му 60-ти секундному відтинку (темп opt.) та III-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), коефіцієнта  $Z$ , який показує характер міжциклових та внутрішньоциклових коливань під час виконання теппінг-тесту. Отримані результати заносяться до таблиці 1.9.

Таблиця 1. 9

**Показники достовірних розбіжностей міжциклового ритму та ритмової структури виконання льотчиками-асами теппінг-тесту, а саме: у I-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), II-му 60-ти секундному відтинку (темп opt.) та III-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.) та коефіцієнта  $Z$**

А	Темп	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$	ПЗМРЗ	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$
А I-III							А I-ПЗМРЗ	2,6472		<b>-3,6013</b>	<b>7,042</b>	
А I-II	8,894	-11,552		-10,280	-2,307	-12,480	А III-ПЗМРЗ	5,0144		-2,2507	4,693	2,95
А III-II	12,904	-12,064		-8,4128	-4,316	-12,540	А II-ПЗМРЗ	14,754		5,3401	11,2	12,95
А	Темп	$Z_1$	$Z_2$	$Z_3$	$Z_4$	$Z_5$	ПЗМРЗ	$Z_1$	$Z_2$	$Z_3$	$Z_4$	$Z_5$
А I-III		3,50661					А I-ПЗМРЗ				-5,2	-2,685
А I-II	8,8937	-30,137		-19,531	-27,154	-32,186	А III-ПЗМРЗ	-4,2826		-2,135	-5,829	-4,28
А III-II	12,904	-7,940		-5,326	-3,948	-8,388	А II-ПЗМРЗ			2,4758	-4,664	
Б	Темп	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$	ПЗМРЗ	$K_1$	$K_2$	$K_3$	$K_4$	$K_5$
Б I-III		4,8543		3,84576	10,3849	5,6054	Б I-ПЗМРЗ	5,9766		7,2071	17,22	6,995
Б I-II	9,2888			5,59164	5,30511		Б III-ПЗМРЗ	3,5652		5,1313	12,47	4,412
Б II-III	-9,396	5,48305		6	6,34552	4,6413	Б II-ПЗМРЗ	6,2176		4,5324	15,18	6,355
АБ I-I		3,96682		-4,1815	5,67842	2,6612	АБ-ПЗМРЗ	5,6628		5,7671	6,11	5,933
АБ II-II	-2,572	18,264		11,3527	19,9569	18,748						
АБ III-III	3,2727	-31,848		-27,071	-11,175	-41,701						

**Умовні позначення:** А, Б – льотчики-аси; А I-III, А I-II, А III-II, Б I-III, Б I-II, Б III-II порівняльний аналіз виконання теппінг-тесту в I-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), II-му 60-ти секундному відтинку (темп opt.) та III-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.); коефіцієнти –  $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5$ ; коефіцієнти –  $Z_1, Z_2, Z_3, Z_4, Z_5$ ; жирним шрифтом виділено  $t$  – критерій Стьюдента для  $P < 0,01$ , звичайним – для  $P < 0,05$ .

**Крок п'ятий** – зробити попередні висновки. Аналізуючи результати, представлені у таблицях 1.4 - 1.9, можна констатувати, що:

- досліджувані А і Б використовують різні тактики застосування ритму та ритмової структури в I-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), II-му 60-ти секундному відтинку (темп opt.) та III-му 15-ти секундному відтинку (темп мах.), а також під час виконання простої зорово-моторної реакції згиначів. Інакше кажучи особливості управління циклічними та ациклічними рухами мають жорстко індивідуальний характер і можуть слугувати критерієм для профвідбору, визначення стану психічного та фізичного здоров'я тощо;

- коефіцієнти  $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5, Z_1, Z_2, Z_3, Z_4, Z_5$  вказують на індивідуальні особливості ритму та ритмової структури усередині циклу, і між циклами;

- досліджуючи циклічні та ациклічні рухи за допомогою теплінг-тесту і простої зорово-моторної реакції згиначів вказівного пальця (модифікація автора) слід виділяти ритм, ритмову структуру одного циклу, ритм, ритмову структуру циклів, об'єднаних спільною смисловою структурою та задачею дії, та ритм і ритмову структуру всього завдання в цілому;

- ритм, ритмова структура, темп, час виконання завдання є самостійними показниками індивідуальних відмінностей і можуть слугувати критеріями для побудови принципово нових підходів у профвідборі, оцінці потенційних можливостей індивіда та ступеню їх реалізації, реабілітаційних заходів стосовно опорно-рухового апарату, психічних захворювань, спортивної, музичної, танцювальної, художньої обдарованості тощо.

**Висновки.** Не зважаючи на багатозначність у трактуванні ритму та ритмової структури можна констатувати, що ритм не прив'язаний ні до яких абсолютних одиниць виміру часу, у ньому лише задані відносні тривалості.

Запропонований метод розрахунку ритму та ритмової структури на прикладі циклічних та ациклічних рухів вказівного пальця верхньої кінцівки провідної руки розкриває нові горизонти для дослідження психофізіологічних особливостей сприймання часу взагалі, та ритмової структури як показника рівня сформованості координаційної структури, ступеню сформованості міокінетичного потенціалу та індивідуальних розбіжностей, профвідбору, реабілітаційних заходів, психологічного забезпечення будь-якої діяльності взагалі та діяльності в особливих умовах зокрема.

Сутність цього методу полягає у тому, що ритм є співвідношенням між найменшим часом у циклі до усіх часових відтинків, які входять до складу цього циклу. Коефіцієнти варіації більші за 15 %, свідчать про суттєві зміни у функціональних властивостях досліджуваних нами сегментарних матриць, тобто організації ритмової та внутрішньоритмової структури. Використовуючи показники коефіцієнтів варіації ми маємо змогу в кожному конкретному випадку відстежувати функціональні властивості сегментарних матриць, які виконують важливу роль "відшаровування" суттєвих компонент дії й пристосування до зовнішніх умов і перешкод, їх залежність від будови й форм доцільних взаємовідношень між субординаційно поєднаними рівнями, а також відображення конкретної побудови і форми в усьому їх широкому якісному різноманітті та своєрідності.

До показників, за якими можна чітко характеризувати індивідуальні відмінності, слід віднести ритм, ритмову структуру, темп, час виконання завдання. Всі вони є самостійними показниками індивідуальних відмінностей і можуть слугувати критеріями для побудови принципово нових підходів у профвідборі, оцінці потенційних можливостей індивіда та ступеню їх реалізації, реабілітаційних заходів стосовно опорно-рухового апарату, психічних захворювань, спортивної, музичної, танцювальної, художньої обдарованості тощо.

### 1.3.3. Метод розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів в управлінні руховою діяльністю

Попри велику кількість психологічних, психофізичних та психофізіологічних досліджень обробки часової інформації проблема розрахунку мінімальних часових порогів механізму, що зіставляє в управлінні руховою діяльністю, залишається відкритою.

У сучасних дослідженнях, які базуються на різних методологічних засадах (див., наприклад, огляди [87, 114] та ін.) від класичної психофізики до психології та психофізіології, представлено достатню кількість експериментальних робіт стосовно обробки часової інформації. Виділено концепції психологічного часу і моделі функціонування часового механізму, зокрема:

– "Психофізіологічна модель";

– "Ієрархічна модель часового досвіду". Ієрархія, запропонована Е. Пьопелем, визначається такими базовими поняттями:

1. Переживання одночасності і неодноразовості. Під одночасністю мається на увазі сприймання двох різних за тривалістю стимулів як одного з "вікном" одночасності для акустичних стимулів у межах 2-4 мс.

2. Переживання послідовності або часовий порядок. І для акустичних, і для стимулів іншої модальності абсолютні величини знаходяться в межах від 30 до 40 мс. За умов подачі стимулу в інтервалі, більшому за 30-40 мс, досліджуваний сприймає стимули як окремі й такі, що унеможливають встановлення їх часової послідовності (тобто, який з них було надано першим, а який – другим).

3. Переживання теперішнього або момент "тепер", "зараз" визначається як гештальт, тривалістю  $\approx 3$  с.

4. Переживання тривалості. Згідно з концепцією Е. Пьопеля інтервали відтінків у декілька секунд сприймаються таким чином, що кожен наступний феномен спирається у своєму прояві на попередній і в такий спосіб утворюється системна ієрархія, а "часовий механізм" мозку первинно спрямований на те, щоб переживання та поведінка індивіда протікали цілком впорядковано;

– "Теорія скалярної обробки часової інформації", в якій описується гіпотеза внутрішнього годинника для пояснення феноменів "сприймання" надкоротких часових інтервалів (до 500 мс);

– "Таксономічна квантова модель", згідно з якою базовим для організації і розгортання ряду процесів є квант ( $Q_0 \approx 4,5$  мс), а зростання часових проміжків відповідних психічних актів відбувається кратно до базового кванта;

– "Модель: обробка часової інформації з урахуванням фактора уваги";

– "Модель з воротами уваги";

– "Осцилярна модель" для обробки часових інтервалів», що спирається на теорію нейрональних мереж. В її основу покладено гіпотезу про існування сукупності осциляторів, які мають різні періоди коливань, з діапазоном від декількох мілісекунд до декількох годин, а у відмірюванні тривалості використовується півфаза осциляції. За таких умов формується один вектор – матриця фаз. Другий вектор – друга матриця фаз формується під час

відтворення продемонстрованого раніше інтервалу. У випадку подолання порогу подібності між цими двома векторами організм сприймає ці інтервали як однакові і процес зіставлення припиняється до моменту знаходження розбіжностей між наступними інтервалами;

– "Модель: власна одиниця часу в психіці індивіда", у якій власна одиниця часу індивіда ( $\tau$  – тау) розраховується за формулою  $\tau = \frac{t_s}{t_0}$ ;

– "Модель біциркулярного мультиосциляторного часового механізму індивіда [87]". За цією моделлю в індивіда має місце і неочаснений, нелінійований досвід, і досвід очаснений. Запропонована модель відображає різні ступені обробки інформації, кожен з яких робить свій внесок у перетворення цієї інформації, що у підсумку призводить до формування переживання часу індивідом. Так, часова організація досвіду детермінується функціональними особливостями часового механізму, за участю якого формуються межі суб'єктивного теперішнього та визначаються властивості часового виміру індивіда. Стосовно особливості функціонування інтегрованого часового механізму індивіда – декодера – автор стверджує, що в останньому декодована тривалість актуального інтервалу, пропорційна відношенню тривалостей актуального та попереднього інтервалів, переходу «довготривала пам'ять – екзекутивна компонента», який під час збільшення тривалості відтворюваного інтервалу може переходити в режим парціальної передачі інформації та компаратора, актуальний поріг чутливості якого є функцією від величини порогу його попередньої чутливості  $[\varepsilon_i = f(\varepsilon_i - 1)]$ .

Значно менше робіт присвячено дослідженням психофізіологічних механізмів організації побудови та управління руховою діяльністю і майже зовсім відсутні роботи стосовно описання методів розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів (механізму, що зіставляє) при управлінні рухами, руховими діями.

Представимо процедуру методу розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів на прикладі циклічних рухів вказівного пальця верхньої кінцівки провідної руки.

На основі теоретичного аналізу наукових джерел і за результатами власних досліджень [12, 64, 65, 66,67, 72, 71, 87, 114 та ін.], використовуючи діагностичний дослідницький комплекс "ДИК-01.01", за допомогою якого у реальному часі реєструвались мікроінтервали часових показників ( $t_1, t_2, t_3, t_4, t_5$ ) у теппінг-тесті (модифікація автора) ми фіксували загальну кількість циклів, виконаних у I-му 15-ти секундному відтинку (темп max.), II-му 60-ти секундному відтинку (темп opt.) та III-му 15-ти секундному відтинку (темп max.); реєстрували: ( $t_1$ ) – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця, ( $t_2$ ) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою, ( $t_3$ ) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори, ( $t_4$ ) – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію,  $t_5$  – загальний час одного циклу, який складається з  $t_1 + t_2 + t_3 + t_4$ . Отриману таким чином інформацію

використаємо для наукового обґрунтування методу розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів (механізму, що зіставляє) під час виконання відповідної задачі дії.

Нагадаємо, що сенсорний провідний шлях складається з низки специфічно спеціалізованих нейронів, об'єднаних у специфічні сенсорні модулі через різні види синаптичних з'єднань (хімічних, електричних, електрохімічних). Усі мережі, які входять до складу провідних шляхів, організовані за модульним принципом і становлять сенсорну систему. Вирізняють специфічні, неспецифічні та відцентрові шляхи, що утворюють зворотний зв'язок.

Специфічні сенсорні шляхи спеціалізуються на точній передачі сенсорної інформації, неспецифічні використовуються для сенсорної інтеграції та регулювання поведінки всього організму загалом. Усе це забезпечує умови перебігу аналітико-синтетичної діяльності. Властивості рецептивних полів у загальному вигляді відображають зростаючий ступінь складності переробки інформації. Центр нервової системи найчастіше складається з трьох елементів: вхідних та вихідних волокон і внутрішніх (вставних) нейронів. Найімовірніше, саме така організація нервових мереж забезпечує умови актуалізації і формування енграм, відповідних матриць, а на їх основі – специфічних сенсорних комплексів, специфічних сенсорних синтезів і, як наслідок, – образів сприймання. Поряд із точною передачею ознак стимулу рецептори мають здатність посилювати деякі властивості ознак. Очевидно, це також є невід'ємною ланкою функціонального процесу, який відбувається на рівні внутрішніх синаптичних мереж, що здатні до поступового ускладнення організації ієрархічної побудови сенсорних шляхів. Найліпше ця теза ілюструється прикладом латерального гальмування, яке посилює просторовий контраст у зоровій системі. Результатом стимуляції сенсорної системи є поведінкова реакція організму. В індивіда вона може виявлятися і в зовнішній, і у внутрішній формах. Внутрішнє відтворення внутрішньо усвідомленого образу стимулу дає змогу планувати, обирати оптимальний тип поведінкової реакції. Процес формування внутрішнього образу, що включає розпізнавання стимуляції, диференціацію та розрізнення властивостей стимулу, у нейрофізіології визначається як сприймання.

Ще однією особливістю сенсорних систем є їхня здатність до розрізнення якості стимулу. За аналітичного способу розпізнання кожна із субмодальностей зберігає свій індивідуальний характер, за синтетичного – кожна окрема якість суттєво відрізняється від сформованого на її основі цілого. Так, у індивіда образ сприймання формується водночас на різних рівнях узагальнення: а) на найвищому рівні фіксується лише наявність стимулу, який пред'являється; б) нижче розташовані рівні, здатні виділяти орієнтацію стимулу стосовно фону, інші відповідають за аналіз деталей цього стимулу. Тому в одних випадках може бути достатнім виявлення лише найзагальніших властивостей об'єкта, що сприймається, в інших – обов'язковим є детальний аналіз. Слід зазначити, що в разі побудови багаторівневих загальних схем, які дають змогу розпізнавати образи, незважаючи на викривлення, сенсорні системи можуть враховувати викривлення вхідного сигналу. Для якісної оцінки сенсорної інформації організмом, сприймання повинно відставати від отримання її перцептивними

системами в часі. Побудову та перегляд очікування під час інтерпретації сенсорного повідомлення називають процесом активного синтезу [64]. Потреби в активному синтезі задовольняються завдяки діяльності оперативної пам'яті, яка реєструє результати поточного аналізу. За допомогою використання цих синтезів у подальшій діяльності результати аналізу з оперативної пам'яті індивіда переходять у довгострокову, тобто утворюють онтогенетичні енграми та відповідні матриці. На наш погляд, це одна з умов формування психічного образу взагалі та образів виконання руху, дії, діяльності зокрема.

У кожному русі можна виділити дві фази – позотонічну, що виражається у невеликій зміні пози та перерозподілі тону, і власне рух. Услід за [12] ми будемо розуміти під м'язовим тону палеокінетичний модус роботи попереково-смугового м'яза, що включає не тільки зміщення механічних параметрів м'яза, але й усі зсуви, які нерозривно пов'язані із цими зміщеннями згідно з правилом паралелізму. Тонус – поточний стан підготовленості нервово-м'язової периферії до вибіркового прийняття ефекторного процесу та його реалізації. Відтак у русі пальця у відповіді на стимул повинна бути як фаза створення штучної опори за рахунок включення певних м'язових ансамблів, так і фаза фонового тремору пальця у стані відносного спокою. Попередні дослідження показали, що палець починає рухатися тільки після того, як сформована штучна опора, а еферентний імпульс перевищує коливання фонового тремору на величину порогу розрізнення. Проведені дослідження також показали наявність однієї загальної для всіх "ударної" філогенетичної енграми (криві удару пальця та криві удару стопи під час постановки на опору в спринтерському бігу абсолютно ідентичні), яка, за нашою концепцією, перебуває у матрицях різних рівнів управління багатоієрархічної двокільцевої циклічної матричної системи управління руховою діяльністю. У процесі онтогенетичного розвитку індивіда вона доповнюється онтогенетичними енграмами та відповідними матричними комірками, що дає змогу індивіду набувати власного досвіду, образів виконання руху, дії, діяльності та активно адаптуватися до навколишнього середовища.

Перед описанням процедури розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів в організації, побудові та управлінні руховою діяльністю звернемось до деяких, на наш погляд, важливих теоретичних аспектів стосовно діяльності механізму, що зіставляє.

Розглядаючи особливості функціонування механізму, що зіставляє, [12] називав його апаратом звірення і відмічав, що кільцева регуляція забезпечується звіренням між собою поточних значень  $I_w$  (фактичне значення),  $S_w$  (потрібне значення), а міра розбіжності ( $\Delta w$  – своєрідний поріг звірення) між  $I_w$  та  $S_w$  визначає, проходячи через необхідні рівні управління кільцевої схеми тих або інших корекційних імпульсів, ту оцінку їх розбіжностей між собою ( $\Delta w$ ), яка й слугує основою для подачі на периферію ефекторних корекційних імпульсів. При цьому сам процес звірення та сприймання різниці здійснюється не між двома рецепціями, а між корекційною поточною рецепцією та представленим в якійсь формі у центральній нервовій системі (можливо, енграми) внутрішнім управляючим елементом, що вносить у процес звірення значення  $S_w$ . Рецепція поточного миттєвого положення організму, що



рухається, звіряється у ньому із «свіжим слідом» (термін О.М. Бернштейна) такої ж самої рецепції миттєвого положення, що мало місце  $\Delta t$  часу в минулому й орієнтовно дорівнює (0,07 – 0,12 с).

Особливістю цього феномену є те, що процес відбувається безперервно, утворюючи "свіжі сліди". Сам термін "свіжі сліди" дуже подібний, за нашою концепцією, до миттєвих специфічних сенсорних комплексів. Оскільки специфічний сенсорний комплекс є одиницею аналізу психічного і за його участю актуалізуються філогенетичні та утворюються онтогенетичні енграми, а також матриці відповідних рівнів інтегративної, багатоієрархічної, двокільцевої, циклічної, матричної системи управління руховою діяльністю, то стає очевидною необхідність виявлення індивідуальних мінімальних часових порогів активації корекційних процесів, які характеризуватимуть потенційні міокінетичні, творчі, адаптивні та поведінкові можливості індивіда.

Такої необхідності не було б, якби [12] описав метод розрахунку  $Sw$  (потрібного значення). Тому логіка побудови запропонованого нами методу наступна: оскільки ми не можемо у режимі реального часу вимірювати  $Sw$  (потрібне значення), то індивідуальною характеристикою мінімальних часових порогів активації корекційних процесів (механізму, що зіставляє) буде різниця ( $\Delta t$ ) між числовим виразом миттєвого специфічного сенсорного комплексу попереднього та наступного циклу. Інакше кажучи, різниця між миттєвим минулим і миттєвим теперішнім. За такого підходу потрібне значення ( $Sw$ ) апріорі входить до складу цієї різниці, оскільки індивід намагається чітко з'ясувати смислову структуру і, відповідно до неї, виконати задачу дії спочатку у перші 15 секунд – у максимальному, потім 60 секунд – у оптимальному й останні 15 секунд – знову в максимальному темпі. При цьому кожен попередній миттєвий специфічний сенсорний комплекс буде слугувати орієнтиром (індикатором потрібного значення  $Sw$ ) для наступного, тобто, показувати, варто чи ні збільшити або зменшити час виконання кожного з елементів наступного циклу та самого циклу в цілому.

Для обґрунтування та апробації методу розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів в організації, побудові та управлінні руховою діяльністю ми використали результати досліджень двох льотчиків-асів, у кожного з яких було зафіксовано близько 400 циклів упродовж виконання теппінг-тесту (модифікація автора). Опишемо покрокову процедуру застосування методу розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів в організації, побудові та управлінні руховою діяльністю на прикладі виконання теппінг-тесту.

**Крок перший** – отримані за допомогою діагностичного дослідницького комплексу "ДИК-01.01" мікроінтервали часу в циклах під час виконання теппінг-тесту льотчиками-асами А і Б занесемо до таблиці 1.10 і проведемо відповідну статистичну обробку із знаходженням  $\bar{X}$ ,  $\sigma$ ,  $m$ ,  $V$ ,  $A_f$ ,  $E_f$  та  $P$ .

**Крок другий** – спираючись на результати, представлені в таблиці 1.10 побудуємо математичну модель мікроінтервалів часу в циклі під час виконання теппінг-тесту льотчиками-асами А і Б. За аналогією з фізикою, біологією, психофізіологією однорідною вважається вибірка, в якій коефіцієнт варіації ( $V$ )

$\leq 10 - 15\%$ . У нашому дослідженні ми вважатимемо, що коефіцієнти варіації, більші за 15%, свідчать про суттєві зміни у функціональних властивостях досліджуваних нами сегментарних матриць, тобто, показників мікроінтервалів часу в циклі під час виконання теппінг-тесту.

Таблиця 1.10

**Показники виконання льотчиками-асами теппінг-тесту  
(перша секунда, І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

A	t1	t2	t3	t4	t5	Б	t1	t2	t3	t4	t5
1	0,5615	0,0092	0,0487	0,0271	0,6465	1	0,3671	0,0079	0,1245	0,0129	0,5124
2	0,1840	0,0046	0,0575	0,0141	0,2602	2	0,0850	0,0065	0,0789	0,0141	0,1845
3	0,0716	0,0052	0,0451	0,0110	0,1330	3	0,0774	0,0066	0,0610	0,0125	0,1574
3 ц.						4	0,0883	0,0054	0,0594	0,0139	0,1671
						4 ц.					
	t1	t2	t3	t4	t5		t1	t2	t3	t4	t5
$\bar{X}$	0,272	0,006	0,050	0,017	0,347	$\bar{X}$	0,154	0,007	0,081	0,013	0,255
$\sigma$	0,257	0,003	0,006	0,009	0,267	$\sigma$	0,142	0,001	0,030	0,001	0,172
$m$	0,181	0,002	0,004	0,006	0,189	$m$	0,082	0,001	0,018	0,000	0,099
$V$	94,202	39,719	12,603	49,018	77,173	$V$	91,819	15,726	37,493	5,953	67,259
$A_f$	0,215	0,257	0,177	0,234	0,205	$A_f$	0,610	0,093	0,472	-0,066	0,605
$E_f$	0,236	0,236	0,236	0,236	0,236	$E_f$	0,535	0,460	0,478	0,289	0,533
t1-1	0,592	-0,133	-1,686	0,664	0,427						
P >	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05						

Умовні позначення: А, Б – льотчики-аси;  $t_1$  – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця;  $t_2$  – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою;  $t_3$  – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори;  $t_4$  – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію;  $t_5$  – загальний час одного циклу, який складається з  $t_1 + t_2 + t_3 + t_4$ ; 3 ц., 4 ц. – загальна кількість циклів, виконаних льотчиками-асами А та Б за першу секунду І-го 15-ти секундного відтинку (темп мах);  $\bar{X}$  – середнє арифметичне;  $\sigma$  – середнє квадратичне відхилення;  $m$  – середня похибка середнього арифметичного;  $V$  – коефіцієнт варіації;  $A_f$  – показник повної асиметрії;  $E_f$  – показник повного ексцесу; t1-1 – розрахунковий критерій Стюдента для порівняння показників, отриманих льотчиками-асами А та Б; P – критерій достовірності розбіжностей.

Використовуючи значення коефіцієнтів варіації, ми маємо змогу в кожному конкретному випадку відстежувати функціональні властивості сегментарних матриць, які виконують важливу роль "відшаровування" суттєвих компонентів дії й пристосування до зовнішніх умов і перешкод, їх залежність від будови й форм доцільних взаємовідношень між субординаційно поєднаними рівнями, а також відображення конкретної побудови і форми в усьому їх широкому якісному різноманітті та своєрідності.

Отже, задавшись 15%-м коефіцієнтом варіації, розрахуємо показники  $\sigma$  – середнього квадратичного відхилення,  $m$  – середньої похибки середнього арифметичного, взявши за основу  $\bar{X}$  – середнє арифметичне кожного з мікроінтервалів часу  $t_1$ ;  $t_2$ ;  $t_3$ ;  $t_4$  у циклі та  $t_5$  – загального часу одного циклу в цілому. Наприклад,  $t_1$  для льотчика А дорівнює 0,561470 секунди. Нагадаємо, що формула розрахунку коефіцієнта варіації ( $V$ ) має такий вигляд:  $V = \frac{\sigma}{\bar{X}} * 100$ ;

звідси:  $15 = \frac{\sigma}{\bar{X}} * 100$ ;  $\sigma = \frac{15 * \bar{X}}{100}$ ;  $\sigma = 0,15 * \bar{X}$ ;  $\sigma = 0,15 * 0,561470$ ;  $\sigma = 0,842205$ .

Аналогічно розраховуються показники  $t_2$ ;  $t_3$ ;  $t_4$ ;  $t_5$  для льотчиків А та Б. Формула розрахунку  $m$  має такий вигляд:  $m = \frac{\sigma}{\sqrt{n-1}}$  де  $n$  – об’єм сукупностей. У

нашому прикладі  $n=3$ . Для з’ясування наявності або відсутності достовірних розбіжностей між мікроінтервалами часу в циклі та між циклами ми навмисно взяли тільки три виміри. Якщо на такій кількості ми отримуємо достовірні розбіжності за  $t$  – критерієм Стьюдента, то тим більше ми їх отримуємо на більшій вибірці.

Нагадаємо, що за  $t$  – критерієм Стьюдента для обсягу сукупностей  $n=3$  табличні значення дорівнюватимуть: для  $(P < 0,05)$  – 2,78;  $(P < 0,01)$  – 4,60;  $(P < 0,001)$  – 8,61. Результати розрахунків занесемо до таблиці 1.11.

Таблиця 1.11

**Показники математичної моделі ( $V=15\%$ ) виконання льотчиками-асами теплінг-тесту (перша секунда, І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

1 ц	А	t1	t2	t3	t4	t5	1 ц	Б	t1	t2	t3	t4	t5
1 ц.	$\bar{X}$	0,5615	0,0092	0,0487	0,0271	0,6465	1 ц.	$\bar{X}$	0,3671	0,0079	0,1245	0,0129	0,5124
	$\sigma$	0,084	0,001	0,007	0,004	0,097		$\sigma$	0,055	0,001	0,019	0,002	0,077
	$m$	0,060	0,001	0,005	0,003	0,069		$m$	0,039	0,001	0,013	0,001	0,054
2 ц.	$\bar{X}$	0,1840	0,0046	0,0575	0,0141	0,2602	2 ц.	$\bar{X}$	0,0850	0,0065	0,0789	0,0141	0,1845
	$\sigma$	0,028	0,001	0,009	0,002	0,039		$\sigma$	0,013	0,001	0,012	0,002	0,028
	$m$	0,020	0,000	0,006	0,001	0,028		$m$	0,009	0,001	0,008	0,001	0,020
3 ц.	$\bar{X}$	0,0716	0,0052	0,0451	0,0110	0,1330	3 ц.	$\bar{X}$	0,0774	0,0066	0,0610	0,0125	0,1574
	$\sigma$	0,011	0,001	0,007	0,002	0,020		$\sigma$	0,012	0,001	0,009	0,002	0,024
	$m$	0,008	0,001	0,005	0,001	0,014		$m$	0,008	0,001	0,006	0,001	0,017
							4 ц.	$\bar{X}$	0,0883	0,0054	0,0594	0,0139	0,1671
								$\sigma$	0,013	0,001	0,009	0,002	0,025
								$m$	0,009	0,001	0,006	0,001	0,018

1-2 ц	t	6,02	4,22	-1,10	4,02	5,23	1-2 ц	t	7,06	1,30	2,92	-0,60	5,68
	P <	0,01	0,05		0,05	0,01		P <	0,01		0,05		0,01
1-3 ц	t	8,16	3,61	0,51	5,17	7,34	1-3 ц	t	7,28	1,22	4,32	0,24	6,24
	P <	0,001	0,05		0,01	0,01		P <	0,01		0,05		0,01
2-3 ц	t	5,37	-0,76	1,59	1,60	4,11	1-4 ц	t	6,96	2,50	4,45	-0,49	6,04
	P <	0,01				0,05		P <	0,01		0,05		0,01
							2-3 ц	t	0,62	-0,08	1,69	0,84	1,05
								P <					
							2-4 ц	t	-0,26	1,25	1,86	0,10	0,66
								P <					
							3-4 ц	t	-0,88	1,33	0,17	-0,73	-0,40
								P <					

Примітка: умовні позначення аналогічні до позначень у табл.1.10.

Як бачимо, запропонована нами математична модель з 15%-м коефіцієнтом варіації дає досліднику значно більше можливостей для аналізу та інтерпретації отриманих ним даних. Так, на відміну від можливостей аналізу за даними, представленими у таблиці 1.10, де ми маємо змогу зробити лише порівняльний аналіз між середньостатистичними характеристиками виконання льотчиками-асами теплінг-тесту (перша секунда, І-го 15-ти секундного

відтинку; темп мах.) у наведеній нами математичній моделі (таблиця 1.11) з'являється можливість проведення порівняльного аналізу не тільки між циклами, з яких складається 1-секундний інтервал, окремо для кожного з досліджуваних А та Б, але й виявити динаміку та характер змін показників для кожної із складових конкретного циклу та всіх циклів загалом за  $t_1$  – часом від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця;  $t_2$  – часом від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою;  $t_3$  – часом від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори;  $t_4$  – часом від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію;  $t_5$  – загальним часом одного циклу, який складається з  $t_1 + t_2 + t_3 + t_4$ ; розрахувати мінімальні часові пороги активації корекційних процесів (мінімальні часові пороги механізму, що зіставляє) в організації, побудові та управлінні руховою діяльністю тощо.

**Крок третій** – розрахунок мінімальних часових порогів активації корекційних процесів (мінімальних часових порогів механізму, що зіставляє) треба починати із встановлення арифметичної різниці між складовими та загальним часом циклів; першого та другого, другого та третього і так аж до останньої пари циклів. Із таблиці 1.11 візьмемо, для прикладу, показники математичної моделі ( $V=15\%$ ) виконання льотчиком-асом А теппінг-тесту (перша секунда, І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.). Так, для першого циклу  $\bar{X}_{1,t_1}$  – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця дорівнює 0,5615 с, а для другого циклу  $\bar{X}_{2,t_1}$  – 0,1840 с. Якщо від  $\bar{X}_{1,t_1}$  – першого циклу відняти  $\bar{X}_{2,t_1}$  – другого циклу то отримаємо результат різниці 0,3775 с. Оскільки у попередніх дослідженнях ми довели, що коефіцієнти варіації, більші за 15%, свідчать про суттєві зміни у функціональних властивостях досліджуваних нами сегментарних матриць, тобто показників мікроінтервалів часу в циклі та усього циклу в цілому під час виконання теппінг-тесту, то задавшись 15%-ю межею, ми маємо право стверджувати, що всі показники мікроінтервалів часу в циклі, які не виходять за межі цього інтервалу, і є мінімальними часовими порогами активації корекційних процесів (мінімальні часові пороги механізму, що зіставляє).

Для розрахунків утворимо пропорцію (таблиця 1.12).

Таблиця 1.12

**Пропорція для розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів під час виконання теппінг-тесту для коефіцієнта варіації ( $V=15\%$ )**

$\bar{X}_{1,t_1} - \bar{X}_{2,t_2}$	t – критерій Стьюдента для $V=15\%$	p <
0,3775	6,02	0,01
x	2,78	0,05

де результат різниці між  $(\bar{X}_{1,t_1} - \bar{X}_{2,t_1}) = 0,3775$ ; 6,02 – граничний розрахунковий t – критерій Стьюдента для обсягу сукупностей  $n=3$ , який вказує на наявність

достовірних розбіжностей між  $(\bar{X}_{1,t_1} - \bar{X}_{2,t_1})$  на рівні  $P < 0,01$ ; x – шуканий мінімальний часовий поріг активації корекційних процесів (мінімальний часовий поріг механізму, що

зіставляє) для ( $P < 0,05$ ) – 2,78. Сам розрахунок виглядає так:  

$$x = \frac{0,3775 c * 2,78}{6,02} = \frac{1,04945 c}{6,02} = 0,174327 c.$$

В аналогічний спосіб розраховуються мінімальні часові пороги активації корекційних процесів (мінімальні часові пороги механізму, що зіставляє) для  $(\bar{X}_{1,t_2} - \bar{X}_{2,t_2})$  – різниця у часі від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою;  $(\bar{X}_{1,t_3} - \bar{X}_{2,t_3})$  – різниця у часі від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори;  $(\bar{X}_{1,t_4} - \bar{X}_{2,t_4})$  – різниця у часі від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію;  $(\bar{X}_{1,t_5} - \bar{X}_{2,t_5})$  – різниця у загальному часі першого та другого циклу, кожен з яких складається з  $t_1 + t_2 + t_3 + t_4$  і так аж до останньої пари. Отримані результати занесемо до таблиці 1.13.

Отже, різниця між парами  $(\bar{X}_{1,t_1} - \bar{X}_{2,t_1}), (\bar{X}_{1,t_2} - \bar{X}_{2,t_2}) \dots (\bar{X}_{1,t_5} - \bar{X}_{2,t_5})$  і т.ін. у межах 15% коефіцієнта варіації ( $V$ ) сприймається досліджуваними А і Б у розглянутому прикладі як мінімальний часовий поріг активації корекційних процесів (мінімальний часовий поріг механізму, що зіставляє), тобто показує, варто чи ні збільшити або зменшити час виконання кожного з елементів наступного циклу та самого циклу в цілому.

Таблиця 1.13

**Фрагмент таблиці показників розрахункових мінімальних часових порогів активації корекційних процесів (мінімальних часових порогів механізму, що зіставляє) під час виконання льотчиками-асами теппінг-тесту (перша секунда, І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.)**

А	Перша секунда			Б	Перша секунда			
	1 ц	2 ц	3 ц		$\bar{X}_{ti}$	1 ц	2 ц	3 ц
$\bar{X}_{t1}$	0,56147	0,18403	0,07164	$\bar{X}_{t1}$	0,36712	0,08501	0,07742	0,08835
$\bar{X}_{t2}$	0,00922	0,00461	0,00517	$\bar{X}_{t2}$	0,00790	0,00649	0,00657	0,00537
$\bar{X}_{t3}$	0,04872	0,05748	0,04512	$\bar{X}_{t3}$	0,12447	0,07887	0,06096	0,05941
$\bar{X}_{t4}$	0,02705	0,01405	0,01102	$\bar{X}_{t4}$	0,01293	0,01414	0,01247	0,01392
$\bar{X}_{t5}$	0,64646	0,26017	0,13295	$\bar{X}_{t5}$	0,51242	0,18451	0,15742	0,16705
	1 ц	1 ц-2 ц	1 ц-3 ц		1 ц	1 ц-2 ц	1 ц-3 ц	1 ц-4 ц
	t1	0,17430**	0,16688**		t1	0,11109**	0,11063**	0,11135**
	t2	0,00304*	0,00312*		t2	0,00302	0,00303	0,00281
	t3	0,02214	0,01962		t3	0,04341*	0,04087*	0,04064*
	t4	0,00899*	0,00862**		t4	0,00561	0,00533	0,00562
	t5	0,20533**	0,19449**		t5	0,16049**	0,15816**	0,15896**
		2 ц	2 ц-3 ц			2 ц	2 ц-3 ц	2 ц-4 ц
		t1	0,05818**			t1	0,03403	0,03571
		t2	0,00205			t2	0,00278	0,00249
		t3	0,02161			t3	0,02946	0,02909
		t4	0,00526			t4	0,00553	0,00612
		t5	0,08605*			t5	0,07172	0,07354
							3 ц	3 ц-4 ц
							t1	0,03453
							t2	0,00251
							t3	0,02535
							t4	0,00552

	Перша секунда			Перша секунда				
А	1 ц	2 ц	3 ц	Б	1 ц	2 ц	3 ц	4 ц
$\bar{X}_{t1}$	0,56147	0,18403	0,07164	$\bar{X}_{t1}$	0,36712	0,08501	0,07742	0,08835
$\bar{X}_{t2}$	0,00922	0,00461	0,00517	$\bar{X}_{t2}$	0,00790	0,00649	0,00657	0,00537
$\bar{X}_{t3}$	0,04872	0,05748	0,04512	$\bar{X}_{t3}$	0,12447	0,07887	0,06096	0,05941
$\bar{X}_{t4}$	0,02705	0,01405	0,01102	$\bar{X}_{t4}$	0,01293	0,01414	0,01247	0,01392
$\bar{X}_{t5}$	0,64646	0,26017	0,13295	$\bar{X}_{t5}$	0,51242	0,18451	0,15742	0,16705
	1 ц	1 ц-2 ц	1 ц-3 ц		1 ц	1 ц-2 ц	1 ц-3 ц	1 ц-4 ц
	t1	0,17430**	0,16688**		t1	0,11109**	0,11063**	0,11135**
	t2	0,00304*	0,00312*		t2	0,00302	0,00303	0,00281
	t3	0,02214	0,01962		t3	0,04341*	0,04087*	0,04064*
	t4	0,00899*	0,00862**		t4	0,00561	0,00533	0,00562
	t5	0,20533**	0,19449**		t5	0,16049**	0,15816**	0,15896**
		2 ц	2 ц-3 ц			2 ц	2 ц-3 ц	2 ц-4 ц
		t1	0,05818**			t1	0,03403	0,03571
		t2	0,00205			t2	0,00278	0,00249
		t3	0,02161			t3	0,02946	0,02909
		t4	0,00526			t4	0,00553	0,00612
		t5	0,08605*			t5	0,07172	0,07354
						3 ц	3 ц-4 ц	
						t1	0,03453	
						t2	0,00251	
						t3	0,02535	
						t4	0,00552	
						t5	0,06693	

Примітка: достовірні розбіжності на рівні  $P < 0,05$  відмічено одною зірочкою (\*), –  $P < 0,01$  – двома зірочками (\*\*).

Умовні позначення: А, Б – льотчики-аси;  $t_1$  – час від команди про початок виконання тесту до початку руху вказівного пальця;  $t_2$  – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою;  $t_3$  – час від початку дотику з опорою вказівного пальця до початку його зняття з опори;  $t_4$  – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у вихідну позицію;  $t_5$  – загальний час одного циклу, який складається з  $t_1 + t_2 + t_3 + t_4$ ; 1 ц., 2 ц., 3 ц.,

4 ц. – кількість циклів, виконаних льотчиками-асами А та Б за першу секунду І-го 15-ти секундного відтинку (темп мах);  $\bar{X}$  – середнє арифметичне кожної складової циклу та відповідного циклу в цілому; 1ц-2ц різниця між парами  $(\bar{X}_{1_{t1}} - \bar{X}_{2_{t1}})$ ,  $(\bar{X}_{1_{t2}} - \bar{X}_{2_{t2}})$ ...  $(\bar{X}_{1_{t5}} - \bar{X}_{2_{t5}})$ ; 1ц-3ц різниця між парами  $(\bar{X}_{1_{t1}} - \bar{X}_{3_{t1}})$ ,  $(\bar{X}_{1_{t2}} - \bar{X}_{3_{t2}})$ ...  $(\bar{X}_{1_{t5}} - \bar{X}_{3_{t5}})$ .

Побіжний аналіз даних, представлених у таблиці 1.13, дає підстави стверджувати, що мінімальні часові пороги активації корекційних процесів (мінімальні часові пороги механізму, що зіставляє) у льотчиків-асів А і Б суттєво різняться між циклами під час виконання теппінг-тесту (перша секунда, І-го 15-ти секундного відтинку; темп мах.), а також за особливостями попереднього налаштування тонічних та тетанічних заґрунтовок, кількості проходження сприйнятої і переробленої психікою інформації за найменший час через усі відділи ієрархічно побудованої, циклічної, двокільцевої, матричної, багаторівневої системи організації, побудови та управління руховою діяльністю, які задіяні під час актуалізації смислової структури і задачі дії. Фактично ми маємо змогу оцінити індивідуальні можливості управління складно-координативними рухами та особливості функціонування лабільності.

**Висновки.** Запропонована нами математична модель з 15%-м коефіцієнтом варіації дає досліднику значно більше можливостей для аналізу та інтерпретації отриманих ним даних. Окремо для кожного з досліджуваних з'являється можливість проведення порівняльного аналізу не тільки між циклами  $t_5$ , а й виявляти динаміку та характер змін показників ( $t_1$ ;  $t_2$ ;  $t_3$ ;  $t_4$ ) для кожної із складових конкретного циклу та всіх циклів загалом; розрахувати мінімальні часові пороги активації корекційних процесів (мінімальні часові пороги механізму, що зіставляє) в організації, побудові та управлінні руховою діяльністю.

Результати, отримані за допомогою методу розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів, тобто мінімальних часових порогів механізму, що зіставляє в управлінні руховою діяльністю, вказують на існування інтегративно зв'язаних між собою ієрархічно розташованих рівнів організації, побудови та управління циклічними рухами. Кожен з цих рівнів має свої мінімальні пороги чутливості миттєвих специфічних сенсорних комплексів, котрі здатні змінюватись, залежно від попереднього налаштування тонічних та тетанічних заґрунтовок (лабільності), ступеню сформованості тактик та стратегій пошуку психікою індивіда відповідних енграм, матриць, і, за необхідності, формувати нові або знаходити в арсеналі досліджуваного вже існуючі образи виконання руху, дії, діяльності.

З'ясовано, що кожен попередній миттєвий специфічний сенсорний комплекс слугує орієнтиром (індикатором потрібного значення  $Sw$ ) для наступного, тобто, показує варто чи ні збільшити або зменшити час виконання кожного з елементів наступного циклу та самого циклу в цілому.

Запропонований нами метод розрахунку мінімальних часових порогів активації корекційних процесів в управлінні руховою діяльністю є перспективним не тільки в суто науковому, але й у прикладному аспекті. Його використання відкриває для дослідника нові горизонти щодо отримання відповіді на такі фундаментальні питання: яка мінімальна межа, в котрій сприймається часова послідовність; яка природа структур, що забезпечують тенденцію до повторення; що таке лабільність, хронотоп тощо.

У прикладному аспекті цей метод дозволяє розширити можливості у діагностуванні ступеня сформованості міокінетичного потенціалу, потенційних можливостей у творчій діяльності, адаптивних та поведінкових можливостях індивіда, профпридатності, виявленні уражених ділянок управляючої нервової системи, розробки нових прийомів реабілітації осіб із вадами опорно-рухового апарату, конструюванні рухомих апаратів, тренажерів, біопротезів та біороботів, підготовки висококваліфікованих фахівців у різних сферах діяльності.

## Розділ 2. ЕМПІРИЧНІ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Як відомо, пізнання закономірностей світу становить не тільки найпершу задачу науки, а й основу доцільної діяльності людини. В нашій роботі ми виходимо із загальнонаукового розуміння змісту поняття "*закономірностей*" як *відносно стійких взаємозв'язків між явищами і об'єктами реальності, що відображають сутність їх розвитку*.

Емпіричні психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості, які викладаються та аналізуються в цьому розділі, визначено на основі результатів емпіричних досліджень, здійснених співробітниками лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України за участю 761 фахівця різних професій.

Встановлення найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків, які утворюють структуру професійного самоздійснення, дозволило нам відобразити сутність феномену у динаміці його розвитку, щодо стійких зовнішніх взаємозв'язків – визначити взаємозалежність професійного самоздійснення з особистісним потенціалом фахівця відносно ступеня реалізації його індивідуальних можливостей. Саме тлумачення закономірностей під таким кутом зору дозволило нам співвіднести такі важливі для особистісно-професійного становлення категорії, як *можливість і дійсність*.

Зокрема, з метою виявлення *внутрішніх* закономірностей професійного самоздійснення нами визначалися "внутрішні" взаємозв'язки між різними показниками професійного самоздійснення фахівців, що були отримані в процесі досліджень. З метою виявлення *зовнішніх* закономірностей – взаємозв'язки між показниками професійного самоздійснення та показниками різних психодіагностичних методик (показниками самоактуалізації, професійної самоефективності та мотивації, характерологічних особливостей, індивідуально-типологічних та темпераментальних властивостей, комунікативних і організаційних здібностей, перцептивно-невербальної компетентності, задоволеності професією та роботою, професійного "вигорання" та деформації, ознак та чинників професійного становлення фахівців тощо).

Широкий вибір діагностичних показників для дослідження засновувався на наших уявленнях про людину як цілісну біопсихосоціальну систему, що передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного тощо) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини. Адже, наприклад, відсутність належної мотивації у фахівця, перекреслює щодо ефективності діяльності і успішного його професійного розвитку, всі інші позитивні моменти – наявність в нього високого рівня розвитку необхідних психофізіологічних властивостей, професійних знань та



досвіду, гігієнічно та ергономічно сприятливих умов праці, відмінного здоров'я та інших. І таких прикладів можна навести безліч...

## **2.1. Загальні закономірності професійного самоздійснення фахівців**

У дослідженнях, спрямованих на визначення загальних закономірностей професійного самоздійснення фахівців, в якості основного дослідницького інструментарію було використано розроблений нами Опитувальник професійного самоздійснення (див. Додаток А) та три психодіагностичні методики: Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ).

В якості додаткових було використано опитувальник, розроблений для визначення етапу та чинників професійного становлення фахівців [49], та ще три психодіагностичні методики: Методику виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" – КОЗ-2, Модифікацію опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію – МВІ, Методику "Вивчення задоволеності своєю професією та роботою".

Проведення досліджень засновувалось на використанні нашої концепції дистанційної професійної психодіагностики [48] та розробленого відповідно до неї діагностичного Інтернет-сайту (<http://prof-diagnost.org>).

Всього у дослідженнях взяли участь 1183 фахівці. Однак для обробки отриманих результатів було відібрано результати лише 332 з них, які здійснили діагностику за всіма методиками.

Досліджувані фахівці були умовно розподілені, відповідно до цілей нашого дослідження, на 6 професійних груп:

1) фахівці професій типу "людина-людина" (викладачі, вчителі, вихователі, психологи, лікарі, адвокати, менеджери, PR-фахівці тощо);

2) фахівці професій обслуговування (перукарі, продавці, секретарі, офіціанти, повара тощо);

3) фахівці професій типу "людина-знак" (бухгалтера, митні брокери, копірайтери тощо);

4) фахівці творчих професій (дизайнери, актори, архітектори, журналісти тощо);

5) фахівці професій типу "людина-техніка" (інженери, майстри тощо);

6) фахівці робітничих професій (слюсарі, будівельники, електрики, водії, бульдозеристи тощо);

Загальна характеристика досліджуваної вибірки наведена у таблиці 2.1.

Оскільки показники чоловіків та жінок за Опитувальником професійного самоздійснення достовірно не відрізняються (за виключенням показника "постійна постановка нових професійних цілей", який є достовірно вищим у чоловіків ( $p \leq 0,01$ )), то загальні закономірності професійного самоздійснення фахівців викладені у подальших параграфах без диференціації за статтю.

## Загальна характеристика досліджуваної вибірки фахівців

№	Характеристика вибірки		n	%
1	Стать	Чоловіки	113	34
		Жінки	219	66
2	Вікова група (роки)	до 25 включно	100	30
		26 – 30	77	23
		31 – 40	88	27
		41 – 50	50	15
		51 і старші	17	5
3	Професії	Фахівці професій типу "людина-людина"	133	42
		Фахівці професій обслуговування	57	18
		Фахівці професій типу "людина-знак"	54	17
		Фахівці творчих професій	12	4
		Фахівці професій типу "людина-техніка"	33	10
		Фахівці робітничих професій	29	9
4	Наявність підлеглих	Мають підлеглих	108	32,5
		Не мають підлеглих	224	67,5

### 2.1.1. Особливості професійного самоздійснення у фахівців різного віку

Порівняння фахівців різних вікових груп за всіма показниками Опитувальника професійного самоздійснення показало, що групи до 25 років, 26-30 років та 31-40 років між собою достовірно не відрізняються, і у той же час мають достовірно нижчі рівні переважної більшості показників Опитувальника за фахівців 41 - 50 та 51 року і старших. Тому для порівняння у віковому аспекті рівня професійного самоздійснення фахівців та його складових нами було виділено дві основні вікові групи – до 40 років та 41 рік і старші (таблиця 2.2).

Як свідчать отримані результати, після 40 років рівень професійного самоздійснення у переважної більшості фахівців істотно підвищується, що можна вважати цілком природним. Фахівці старші за 40 років мають достовірно вищі як загальний рівень професійного самоздійснення, так і його дві форми (складові) – рівні внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Із десяти ознак професійного самоздійснення у фахівців після 40 років спостерігається достовірно ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ) підвищення рівня вираженості семи: "потреба у професійному вдосконаленні", "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями", "формування власного "життєво-професійного простору", "досягнення поставлених професійних цілей", "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством", "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності". При цьому, найбільш виражене зростання відбувається таких двох ознак зовнішньо-професійного самоздійснення як "формування власного "життєво-професійного простору" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності".

**Порівняння фахівців віком до 40 років (n = 265) і старших за 40 років (n = 67) за показниками Опитувальника професійного самоздійснення**

№	Показники	вікова група (роки)	M	t	p≤
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	≤40	71,21	-2,45	0,05
		≥41	77,91		
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	≤40	36,48	-1,95	0,05
		≥41	39,36		
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	≤40	34,74	-2,66	0,01
		≥41	38,55		
4	Потреба у професійному вдосконаленні	≤40	7,52	-1,97	0,05
		≥41	8,27		
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	≤40	6,81	-,22	-
		≥41	6,91		
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	≤40	6,15	-2,05	0,01
		≥41	7,07		
7	Постійна постановка нових професійних цілей	≤40	8,66	-,10	-
		≥41	8,69		
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	≤40	7,34	-3,22	0,01
		≥41	8,42		
9	Досягнення поставлених професійних цілей	≤40	7,20	-1,70	0,1
		≥41	7,76		
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	≤40	6,85	-2,62	0,01
		≥41	7,71		
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	≤40	6,68	-2,28	0,05
		≥41	7,56		
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	≤40	7,79	-,54	-
		≥41	7,98		
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	≤40	6,23	-3,36	0,001
		≥41	7,53		

Такі ознаки професійного самоздійснення як "наявність проекту власного професійного розвитку", "постійна постановка нових професійних цілей" та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" зростають з віком дуже незначно.

Ще більш показовим є порівняння за показниками Опитувальника професійного самоздійснення фахівців, які знаходяться на різних етапах професійного становлення (таблиця 2.3). Ці етапи визначалися на основі розробленого нами Опитувальника для визначення етапу та чинників професійного становлення фахівців [49]. Оскільки показники фахівців, які знаходяться на етапах професійної адаптації та первинної професіоналізації відрізняються неістотно, то в таблиці вони поєднані в одну групу.

Таблиця 2.3

**Порівняння фахівців, які знаходяться на різних етапах професійного становлення за показниками Опитувальника професійного самоздійснення**

№	Показники	Етап	М	$p \leq$
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	А	63,25	А 0,001 з Б та В Б 0,001 з В
		Б	73,43	
		В	83,86	
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	А	35,00	А 0,05 з Б та 0,001 з В Б 0,001 з В
		Б	37,00	
		В	41,86	
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	А	28,25	А 0,001 з Б та В Б 0,001 з В
		Б	36,43	
		В	42,00	
4	Потреба у професійному вдосконаленні	А	7,25	А 0,001 з Б та В
		Б	8,14	
		В	8,14	
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	А	7,25	-
		Б	6,86	
		В	7,43	
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	А	4,50	А 0,001 з Б та В Б 0,001 з В
		Б	5,57	
		В	8,43	
7	Постійна постановка нових професійних цілей	А	9,25	-
		Б	9,00	
		В	9,00	
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	А	6,75	А 0,001 з Б та В Б 0,001 з В
		Б	7,43	
		В	8,86	
9	Досягнення поставлених професійних цілей	А	5,75	А 0,001 з Б та В Б 0,001 з В
		Б	7,57	
		В	9,43	
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	А	6,00	А 0,001 з Б та В
		Б	8,00	
		В	7,96	
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	А	5,00	А 0,001 з Б та В Б 0,01 з В
		Б	7,00	
		В	7,57	
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	А	6,50	А 0,001 з Б та В Б 0,001 з В
		Б	7,29	
		В	9,43	
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	А	5,00	А 0,001 з Б та В Б 0,001 з В
		Б	6,57	
		В	7,71	

Примітки: А – етапи професійної адаптації та первинної професіоналізації (n = 83); Б – вторинної професіоналізації (n = 174); В – професійної майстерності (n = 75).

Ми бачимо, що рівень професійного самоздійснення фахівців істотно підвищується від етапів професійної адаптації та первинної професіоналізації до етапу вторинної професіоналізації і далі ще продовжує зростати на етапі професійної майстерності, що також можна вважати цілком природним. Такі результати повністю узгоджуються із отриманими нами у попередніх дослідженнях, на основі яких було емпірично обґрунтовано положення, що перехід на все вищі етапи професійного становлення лише опосередковано пов'язаний із віком фахівця, і безпосередньо – із реальним зростанням рівня його професійної майстерності [49]. До цього тепер ми із повним правом можемо додати ще, що й із зростанням рівня професійного самоздійснення.

Щодо певних особливостей професійного самоздійснення фахівців, які характеризують наведені у таблиці 2.3 результати, то слід відзначити, що зростання рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення від одного етапу професійного становлення до іншого є більш вираженим, ніж внутрішньопрофесійного. На етапі вторинної професіоналізації у досліджуваній вибірці перестають підвищуватись такі ознаки як "потреба у професійному вдосконаленні" та "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством". Практично не змінюються на різних етапах професійного становлення ще дві ознаки – "наявність проекту власного професійного розвитку" і "постійна постановка нових професійних цілей", що власне відповідає отриманим результатам у віковому аспекті.

### **2.1.2. Особливості професійного самоздійснення фахівців різних професійних груп**

Достатньо цікавими виявилися результати, отримані при порівнянні виділених нами різних професійних груп за показниками Опитувальника професійного самоздійснення фахівців (таблиці 2.4 - 2.6.)

Як свідчать наведені у таблиці 2.4 результати, фахівці професій обслуговування мають істотно нижчий за представників інших професійних груп як загальний рівень професійного самоздійснення, так і дві його складові (рівні внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення). Найвищі ж показники професійного самоздійснення мають фахівці творчих професій, хоча й не істотно (не на статистично достовірному рівні) перевищуючи показники представників інших професій. Такі результати є очевидно логічними, адже професійні обов'язки, спрямовані на обслуговування інших порівняно обмежують можливості фахівця до самоздійснення у власній професії. У той час як творчі професії за своїм змістом надають для самоздійснення найвищі можливості.

**Порівняння фахівців різних професійних груп за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення**

№	Показники	Проф. група	М	$p \leq$
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	А	73,37	0,1 - 0,01 Б з А, В - Е
		Б	65,35	
		В	74,64	
		Г	77,11	
		Д	75,62	
		Е	74,13	
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	А	37,66	0,1 - 0,01 Б з А, В - Е
		Б	33,52	
		В	37,81	
		Г	39,89	
		Д	38,10	
		Е	37,88	
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	А	35,71	0,1 - 0,01 Б з А, В - Е
		Б	31,83	
		В	36,83	
		Г	37,22	
		Д	37,52	
		Е	36,25	

Примітки: фахівці професій: А – типу "людина-людина" (n = 133); Б – обслуговування (n = 57); В – типу "людина-знак" (n = 54); Г – творчих (n = 12); Д – типу "людина-техніка" (n = 33); Е – робітничих (n = 29).

Аналіз результатів, наведених у подальших таблицях, дає можливість детальніше визначити, які саме ознаки професійного самоздійснення у більшій мірі визначають вказані тенденції.

Згідно до наведених у таблиці 2.5 результатів, у фахівців різних професійних груп приблизно на одному рівні виражені такі дві із трьох ознак внутрішньо професійного самоздійснення як "наявність проекту власного професійного розвитку" та "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями". Такі ознаки як "потреба у професійному вдосконаленні", "постійна постановка нових професійних цілей" та "формування власного "життєво-професійного простору" найнижчий рівень вияву мають у фахівців професій обслуговування, причини чого ми вже аналізували вище. Слід відзначити, що фахівці творчих професій у найбільшій мірі (на достовірному рівні) відрізняються від інших професійних груп істотно вищою вираженістю такої ознаки як "постійна постановка нових професійних цілей".

**Порівняння фахівців різних професійних груп за показниками ознак  
внутрішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники	Проф. група	М	p ≤
1	Потреба у професійному вдосконаленні	А	7,64	0,1 - 0,001 Б з А, В - Е
		Б	6,73	
		В	8,11	
		Г	8,89	
		Д	7,76	
		Е	8,21	
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	А	6,97	-
		Б	6,40	
		В	6,87	
		Г	7,11	
		Д	6,69	
		Е	6,88	
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	А	6,65	-
		Б	5,94	
		В	6,32	
		Г	5,67	
		Д	6,31	
		Е	6,08	
4	Постійна постановка нових професійних цілей	А	8,75	0,1 - 0,001 Б з А, В - Е 0,05 - 0,001 Г з А - В, Д
		Б	7,56	
		В	8,64	
		Г	10,33	
		Д	9,38	
		Е	9,29	
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	А	7,65	0,05 - 0,01 Б з А, В, Д
		Б	6,88	
		В	7,87	
		Г	7,89	
		Д	7,97	
		Е	7,42	

Примітки: фахівці професій: А – типу "людина-людина" (n = 133); Б – обслуговування (n = 57); В – типу "людина-знак" (n = 54); Г – творчих (n = 12); Д – типу "людина-техніка" (n = 33); Е – робітничих (n = 29).

Щодо вираженості ознак зовнішньо-професійного самоздійснення (таблиця 2.6), то фахівці різних професійних груп приблизно на одному рівні мають таку ознаку як "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством". Найнижчий рівень вияву у фахівців професій обслуговування, суттєво не відрізняючись у представників інших професійних груп, мають три ознаки: "досяг-

нення поставлених професійних цілей", "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії".

Таблиця 2.6

**Порівняння фахівців різних професійних груп за показниками ознак зовнішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники	Проф. група	M	$p \leq$
1	Досягнення поставлених професійних цілей	A	7,24	0,1 - 0,01 Б з А, В, Д, Е
		Б	6,60	
		В	7,77	
		Г	7,56	
		Д	7,86	
		Е	7,50	
2	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	A	6,94	-
		Б	6,60	
		В	7,26	
		Г	6,89	
		Д	7,38	
		Е	7,46	
3	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	A	6,87	0,1 - 0,01 Б з А, В - Е
		Б	5,90	
		В	7,49	
		Г	6,78	
		Д	7,69	
		Е	6,54	
4	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	A	8,10	0,1 - 0,001 Б з А, В - Е
		Б	6,67	
		В	8,11	
		Г	8,56	
		Д	7,62	
		Е	8,42	
5	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	A	6,56	-
		Б	6,06	
		В	6,21	
		Г	7,44	
		Д	6,97	
		Е	6,33	

Примітки: фахівці професій: А – типу "людина-людина" (n = 133); Б – обслуговування (n = 57); В – типу "людина-знак" (n = 54); Г – творчих (n = 12); Д – типу "людина-техніка" (n = 33); Е – робітничих (n = 29).

Також слід відмітити таку природну тенденцію, яка хоча й не досягла у нашому дослідженні статистично достовірного рівня, але є теж досить



показовою – це найвищий рівень такої ознаки як "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" у фахівців творчих професій, і найнижчий її рівень у фахівців професій обслуговування.

### 2.1.3. "Внутрішні" та "зовнішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення фахівців

#### Взаємозв'язки між різними показниками професійного самоздійснення фахівців

Наведені в таблиці 2.7 результати кореляційного аналізу надають можливість побачити тісноту зв'язків узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками його ознак та між собою.

Таблиця 2.7

#### Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	0,94	0,93
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,94	1,0	0,75
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,93	0,75	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,77	0,80	0,63
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,73	0,82	0,53
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,70	0,72	0,58
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,65	0,69	0,53
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,75	0,76	0,64
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,75	0,63	0,77
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,71	0,53	0,81
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,65	0,48	0,76
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,77	0,69	0,75
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,75	0,63	0,80

Примітки: всі наведені у таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні  $p \leq 0,001$ .

Ми бачимо, що рівні внутрішньо-професійного і зовнішньо-професійного самоздійснення пов'язані між собою достатньо тісно ( $r = 0,75$ ), що є природним, оскільки внутрішньо-професійне самоздійснення являє собою природну передумову для зовнішньо-професійного. Але, разом із тим, такий коефіцієнт

кореляції показує, що ці дві форми самоздійснення не тотожні між собою й є, певною мірою, самостійними.

Показники ознак, які складають загальний рівень професійного самоздійснення фахівця, корелюють із ним в межах від  $r = 0,66$  до  $0,77$ . Показники ознак, які окремо складають рівні внутрішньо-професійного і зовнішньо-професійного самоздійснення, корелюють із ними дещо тісніше – в межах від  $r = 0,69$  до  $0,82$  (внутрішньо-професійне) та від  $r = 0,77$  до  $0,81$  (зовнішньо-професійне).

Також істотні кореляційні зв'язки наявні й між ознаками зовнішньо-професійного самоздійснення та рівнем внутрішньо-професійного ( $r = 0,48 - 0,63$ ) та навпаки – між ознаками внутрішньо-професійного та рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення ( $r = 0,53 - 0,64$ ), що ще раз ілюструє вищевикладену тезу про природне зумовлювання зовнішньо-професійного самоздійснення внутрішньо-професійним.

Кореляційні зв'язки між показниками різних ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення подані в таблиці 2.8.

*Таблиця 2.8*

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,0	0,61	0,41	0,55	0,53	0,45	0,45	0,42	0,59	0,55
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,61	1,0	0,47	0,51	0,51	0,42	0,34	0,31	0,56	0,47
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,41	0,47	1,0	0,28	0,49	0,53	0,44	0,36	0,50	0,44
4	Постійна постановка нових професійних цілей	0,55	0,51	0,28	1,0	0,50	0,49	0,34	0,34	0,43	0,44
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,53	0,51	0,49	0,50	1,0	0,60	0,53	0,42	0,52	0,53
6	Досягнення поставлених професійних цілей	0,45	0,42	0,53	0,49	0,60	1,0	0,63	0,48	0,53	0,49
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,45	0,34	0,44	0,34	0,53	0,63	1,0	0,59	0,46	0,56
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,42	0,31	0,36	0,34	0,42	0,48	0,59	1,0	0,44	0,47
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,59	0,56	0,50	0,43	0,52	0,53	0,46	0,44	1,0	0,59
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,55	0,47	0,44	0,44	0,53	0,49	0,56	0,47	0,59	1,0

Примітки: всі наведені у таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні  $p \leq 0,001$ .

Наведені в таблиці результати кореляційного аналізу свідчать, що тіснота зв'язків між ознаками внутрішньо-професійного самоздійснення знаходиться у межах ( $r = 0,28 - 0,61$ ). При цьому, найнижча тіснота зв'язку наявна між такими ознаками як "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" та "постійна постановка нових професійних цілей" ( $r = 0,28$ ). Пояснюється це, очевидно, як раз й тим, що не повне задоволення професійними досягненнями і

розцінювання їх як вже минулий для професійного розвитку етап й зумовлює постановку фахівцем нових цілей у професійній діяльності. Також зрозумілим видається й те, що найтісніший зв'язок між ознаками внутрішньо-професійної форми самоздійснення наявний між "потребою у професійному вдосконаленні" та "наявністю проекту власного професійного розвитку" ( $r = 0,61$ ), адже потреба у вдосконаленні у власній професії й зумовлює вже подальші усвідомлені кроки фахівця, спрямовані на планування власного професійного розвитку.

Тіснота зв'язків між ознаками зовнішньо-професійного самоздійснення є порівняно вищою. Оскільки вони корелюють між собою приблизно на однаковому рівні ( $r = 0,44 - 0,63$ ), співвідношення між ними можна оцінити як більш збалансоване, порівняно із ознаками внутрішньо-професійного самоздійснення.

Ознаки, які складають рівні внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення корелюють між собою в межах від  $r = 0,31 - 0,6$ , що практично дорівнює проаналізованій вище тісноті зв'язку між ознаками "всередині" цих груп.

### **Взаємозв'язки показників професійного самоздійснення та самоактуалізації фахівців**

Результати кореляційного аналізу свідчать, що між трьома узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення та шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ) існують істотні кореляційні зв'язки (таблиця 2.9).

*Таблиця 2.9*

#### **Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту**

№	Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
		загальний	внутрішньо-професійний	зовнішньо-професійний
1	Компетентності в часі	0,40	0,32	0,32
2	Підтримки	0,45	0,44	0,38
3	Ціннісних орієнтацій	0,70	0,75	0,56
4	Гнучкості поведінки	0,36	0,26	0,34
5	Сензитивності до себе	0,04	-0,05	0,02
6	Спонтанності	0,37	0,33	0,33
7	Самоповаги	0,69	0,73	0,53
8	Самоприйняття	0,37	0,30	0,36
9	Поглядів на природу людини	0,50	0,56	0,40
10	Синергії	0,48	0,51	0,43
11	Прийняття агресії	0,00	0,05	-0,12
12	Контактності	0,28	0,17	0,28
13	Пізнавальних потреб	0,22	0,25	0,11
14	Креативності	0,48	0,48	0,40

Примітки: всі наведені у таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні  $p \leq 0,05 - 0,001$  за виключенням шкал сензитивності до себе та прийняття агресії.

Як ми бачимо із вищенаведеної таблиці, узагальнені показники професійного самоздійснення корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту – шкалами "компетентності в часі" та "підтримки" у межах  $r = 0,32 - 0,45$  ( $p \leq 0,001$ ), що, відповідно до їх змістовної інтерпретації, свідчить про істотне зумовлення можливості професійного самоздійснення фахівця його здатністю у всій повноті переживати теперішній момент свого життя, бачити своє життя цілісним, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, незалежності його цінностей і поведінки від зовнішнього впливу.

Найвищі кореляційні зв'язки узагальнених показників професійного самоздійснення наявні із такими додатковими шкалами САТ як шкали "ціннісних орієнтацій" та "самоповаги" ( $r = 0,53 - 0,75$ ;  $p \leq 0,001$ ). Це надає можливість стверджувати, що здатність фахівця до професійного самоздійснення у найбільшій мірі зумовлюється спрямованістю на самоактуалізацію, його здатністю цінувати свої достоїнства, позитивні властивості характеру. При цьому, вищевказана залежність більш виражено виявляється щодо внутрішньо-професійного самоздійснення.

Також слід відзначити помітні зв'язки узагальнених показників професійного самоздійснення із трьома шкалами САТ – "поглядів на природу людини", "синергії" та "креативності" ( $r = 0,4 - 0,56$ ;  $p \leq 0,001$ ), що також до важливих передумов професійного самоздійснення фахівця дозволяє віднести позитивне ставлення до природи людини, наявність в нього здатності до цілісного сприйняття світу і людей, високий рівень творчої спрямованості особистості.

Виявилось, що кореляційні зв'язки узагальнених показників професійного самоздійснення відсутні лише з двома шкалами САТ ("сензитивності до себе" та "прийняття агресії"). Тобто, здатність людини рефлексувати свої потреби та почуття, а також поблажливе ставлення до власного роздратування, гніву та агресивності, не справляє впливу (а ні позитивного, а ні негативного) на можливість професійного самоздійснення.

Далі проаналізуємо кореляційні зв'язки між ознаками внутрішньо- й зовнішньо-професійного самоздійснення та шкалами САТ (таблиці 2.10 та 2.11).

Наведені результати свідчать, що ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення на високому рівні достовірності ( $p \leq 0,001$ ) корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту – у межах  $r = 0,33 - 0,42$  (за виключенням кореляції ознаки "постійна постановка нових професійних цілей" із шкалою "компетентності в часі").

Ми бачимо, що різні ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення у найбільшій мірі корелюють із такими додатковими шкалами САТ: "формування власного "життєво-професійного простору" із "ціннісними орієнтаціями" ( $r = 0,7$ ); "наявність проекту власного професійного розвитку" із "самоповагою" ( $r = 0,66$ ) та "поглядами на природу людини" ( $r = 0,58$ ); "потреба у професійному вдосконаленні" та "постійна постановка нових професійних цілей" із "синергією" ( $r = 0,53$ ); "постійна постановка нових професійних цілей" та "формування власного "життєво-професійного простору" із "креативністю" ( $r = 0,47$ ).

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо професійного самоздійснення із  
шкалами Самоактуалізаційного тесту**

№	Шкала САТ	Ознаки внутрішньо професійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Компетентності в часі	0,23 <sup>***</sup>	0,36 <sup>***</sup>	0,42 <sup>***</sup>	0,05	0,31 <sup>***</sup>
2	Підтримки	0,25 <sup>***</sup>	0,37 <sup>***</sup>	0,42 <sup>***</sup>	0,29 <sup>***</sup>	0,33 <sup>***</sup>
3	Ціннісних орієнтацій	0,48 <sup>***</sup>	0,55 <sup>***</sup>	0,62 <sup>***</sup>	0,57 <sup>***</sup>	0,70 <sup>***</sup>
4	Гнучкості поведінки	0,14 <sup>**</sup>	0,16 <sup>***</sup>	0,29 <sup>***</sup>	0,27 <sup>***</sup>	0,22 <sup>***</sup>
5	Сензитивності до себе	-0,08	0,00	0,02	0,01	-0,09
6	Спонтанності	0,20 <sup>***</sup>	0,30 <sup>***</sup>	0,28 <sup>***</sup>	0,17 <sup>**</sup>	0,31 <sup>***</sup>
7	Самоповаги	0,46 <sup>***</sup>	0,66 <sup>***</sup>	0,61 <sup>***</sup>	0,49 <sup>***</sup>	0,62 <sup>***</sup>
8	Самоприйняття	0,05	0,21 <sup>***</sup>	0,37 <sup>***</sup>	0,19 <sup>***</sup>	0,30 <sup>***</sup>
9	Поглядів на природу людини	0,56 <sup>***</sup>	0,58 <sup>***</sup>	0,20 <sup>**</sup>	0,46 <sup>***</sup>	0,47 <sup>***</sup>
10	Синергії	0,53 <sup>***</sup>	0,43 <sup>***</sup>	0,18 <sup>**</sup>	0,53 <sup>***</sup>	0,44 <sup>***</sup>
11	Прийняття агресії	0,06	0,15 <sup>**</sup>	0,08	-0,04	-0,01
12	Контактності	0,07	0,13 <sup>*</sup>	0,16 <sup>**</sup>	0,18 <sup>**</sup>	0,17 <sup>**</sup>
13	Пізнавальних потреб	0,22 <sup>***</sup>	0,14 <sup>**</sup>	0,21 <sup>***</sup>	0,40 <sup>***</sup>	0,19 <sup>***</sup>
14	Креативності	0,29 <sup>***</sup>	0,39 <sup>***</sup>	0,31 <sup>***</sup>	0,47 <sup>***</sup>	0,47 <sup>***</sup>

Примітки: 1) ознаки внутрішньо професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \*\*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,001$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

Отже, можна стверджувати, що, відповідно до змістовної інтерпретації шкал САТ, така ознака внутрішньо професійного самоздійснення як формування власного "життєво-професійного простору" фахівця зумовлюється спрямованістю на самоактуалізацію та вираженою творчою спрямованістю його особистості. Наявність проекту власного професійного розвитку зумовлюється як здатністю фахівця цінувати свої достоїнства, позитивні властивості характеру, так і його позитивним ставленням до природи людини. Потреба у професійному вдосконаленні та постійна постановка нових професійних цілей – здатністю до цілісного сприйняття світу і людей. Постійна постановка нових професійних цілей також залежить від високого рівня творчої спрямованості особистості фахівця.

Із нижченаведеної таблиці ми бачимо, що всі ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення у істотній мірі корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту ( $r = 0,26 - 0,5$ ;  $p \leq 0,001$ ). У найбільшій мірі ( $r = 0,5$ ) корелюють "досягнення поставлених професійних цілей" та шкала підтримки, що свідчить про "забезпечення" цієї ознаки професійного самоздійснення незалежністю цінностей і поведінки фахівця від зовнішнього впливу.

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення із  
шкалами Самоактуалізаційного тесту**

№	Шкала САТ	Ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Компетентності в часі	0,38 <sup>***</sup>	0,36 <sup>***</sup>	0,34 <sup>***</sup>	0,26 <sup>***</sup>	0,26 <sup>***</sup>
2	Підтримки	0,50 <sup>***</sup>	0,33 <sup>***</sup>	0,33 <sup>***</sup>	0,40 <sup>***</sup>	0,38 <sup>***</sup>
3	Ціннісних орієнтацій	0,66 <sup>***</sup>	0,45 <sup>***</sup>	0,41 <sup>***</sup>	0,57 <sup>***</sup>	0,53 <sup>***</sup>
4	Гнучкості поведінки	0,41 <sup>***</sup>	0,26 <sup>***</sup>	0,23 <sup>***</sup>	0,35 <sup>***</sup>	0,31 <sup>***</sup>
5	Сензитивності до себе	0,00	-0,02	0,11 <sup>*</sup>	-0,02	0,11 <sup>*</sup>
6	Спонтанності	0,29 <sup>***</sup>	0,22	0,32 <sup>***</sup>	0,38 <sup>***</sup>	0,44 <sup>***</sup>
7	Самоповаги	0,63 <sup>***</sup>	0,48 <sup>***</sup>	0,37 <sup>***</sup>	0,58 <sup>***</sup>	0,47 <sup>***</sup>
8	Самоприйняття	0,37 <sup>***</sup>	0,33 <sup>***</sup>	0,24 <sup>***</sup>	0,32 <sup>***</sup>	0,41 <sup>***</sup>
9	Поглядів на природу людини	0,53 <sup>***</sup>	0,31 <sup>***</sup>	0,29 <sup>***</sup>	0,45 <sup>***</sup>	0,24 <sup>***</sup>
10	Синергії	0,60 <sup>***</sup>	0,22 <sup>***</sup>	0,28 <sup>***</sup>	0,47 <sup>***</sup>	0,37 <sup>***</sup>
11	Прийняття агресії	0,07	-0,10	-0,01	-0,10	-0,14 <sup>**</sup>
12	Контактності	0,24 <sup>***</sup>	0,24 <sup>***</sup>	0,26 <sup>***</sup>	0,31 <sup>***</sup>	0,20 <sup>***</sup>
13	Пізнавальних потреб	0,01	0,07	0,11 <sup>*</sup>	0,23 <sup>***</sup>	0,12 <sup>*</sup>
14	Креативності	0,39 <sup>***</sup>	0,22 <sup>***</sup>	0,26 <sup>***</sup>	0,41 <sup>***</sup>	0,40 <sup>***</sup>

Примітки: 1) ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \*\*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,001$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

У найбільшій мірі із додатковими шкалами САТ (ціннісних орієнтацій, самоповаги та синергії) корелюють такі ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення як "досягнення поставлених професійних цілей" та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,47 - 0,66$ ). Тобто, високий рівень прояву вказаних ознак зумовлюється спрямованістю фахівця на самоактуалізацію, його здатністю цінувати свої достоїнства та позитивні властивості характеру, здатністю до цілісного сприйняття світу і людей.

**Взаємозв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації**

Також достатньо велику кількість істотних кореляційних зв'язків було встановлено між показниками професійного самоздійснення та показниками професійної самоефективності та мотивації (таблиця 2.12).

Рівень професійної самоефективності за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема на достовірному рівні ( $p \leq 0,01 - 0,001$ ) корелює із усіма показниками професійного самоздійснення (у межах  $r = 0,16 - 0,49$ ). У найбільшій мірі самоефективність взаємопов'язана із "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями" ( $r = 0,49$ ), рівнем

внутрішньо професійного самоздійснення ( $r = 0,37$ ), "постійною постановкою нових професійних цілей" ( $r = 0,34$ ) та загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця ( $r = 0,33$ ).

Таблиця 2.12

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації**

№	Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,33 <sup>***</sup>	0,34 <sup>***</sup>	0,23 <sup>***</sup>	0,06
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,37 <sup>***</sup>	0,33 <sup>***</sup>	0,24 <sup>***</sup>	0,02
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,25 <sup>***</sup>	0,33 <sup>***</sup>	0,25 <sup>***</sup>	0,09
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,17 <sup>**</sup>	0,37 <sup>***</sup>	0,32 <sup>***</sup>	0,01
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,28 <sup>***</sup>	0,11 <sup>*</sup>	0,00	0,00
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,49 <sup>***</sup>	0,42 <sup>***</sup>	0,33 <sup>***</sup>	-0,01
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,34 <sup>***</sup>	0,04	0,05	-0,03
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,24 <sup>***</sup>	0,32 <sup>***</sup>	0,19 <sup>***</sup>	0,08
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,28 <sup>***</sup>	0,27 <sup>***</sup>	0,19 <sup>***</sup>	0,05
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,18 <sup>**</sup>	0,25 <sup>***</sup>	0,12 <sup>*</sup>	0,02
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,16 <sup>**</sup>	0,15 <sup>**</sup>	0,06	0,05
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,17 <sup>**</sup>	0,33 <sup>***</sup>	0,22 <sup>***</sup>	0,26 <sup>***</sup>
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,17 <sup>**</sup>	0,33 <sup>***</sup>	0,21 <sup>***</sup>	0,00

Примітки: \*\*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,001$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

Практично всі показники професійного самоздійснення (за виключенням лише одного – "постійної постановки нових професійних цілей") також достовірно корелюють ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ) із внутрішньою професійною мотивацією ( $r = 0,11 - 0,42$ ). Тут теж найбільший зв'язок зафіксовано із "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями" ( $r = 0,42$ ). Можна також відмітити зв'язки цього типу мотивації із загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця ( $r = 0,34$ ), рівнем внутрішньо професійного ( $r = 0,33$ ) і зовнішньо професійного самоздійснення ( $r = 0,33$ ), "потребою у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,37$ ), "формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $r = 0,32$ ); "розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,33$ ); "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $r = 0,33$ ).

Зовнішня позитивна мотивація порівняно незначно поступається внутрішній у тісноті зв'язків із показниками професійного самоздійснення – з нею достовірно корелюють ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ) 10 з 13 цих показників ( $r = 0,12 - 0,33$ ). Найтісніший зв'язок наявний із "потребою у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,32$ ). А от зовнішня негативна мотивація практично не пов'язана із професійним самоздійсненням, вона має достовірний зв'язок лише з одним його показником – розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $p \leq 0,001$ ;  $r = 0,26$ ).

Отже, згідно отриманих результатів, в якості істотної передумови професійного самоздійснення фахівця можна розглядати наявність в нього високого рівня професійної самоефективності, внутрішньої та зовнішньої позитивної професійної мотивації.

### **Взаємозв'язки показників професійного самоздійснення із показниками додаткових психодіагностичних методик та опитувальника**

У таблиці 2.13 наведені кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення з показниками додаткових психодіагностичних методик, що було використано в нашому дослідженні. Ці результати свідчать, що всі показники психодіагностичних методик, що було використано в нашому дослідженні в якості додаткових, істотною мірою пов'язані із показниками професійного самоздійснення – практично всі зв'язки достовірні на рівні  $p \leq 0,001$ . При цьому, наявна як позитивна, так і негативна спрямованість зв'язків.

Показники комунікативних та організаційних здібностей корелюють з узагальненими показниками професійного самоздійснення у межах  $r = 0,5 - 0,61$ , і з показниками різних ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення – у межах  $r = 0,3 - 0,63$ . Ще в більшій мірі з показниками професійного самоздійснення корелює ступінь задоволеності своєю професією і роботою. З узагальненими показниками зв'язки знаходяться у межах  $r = 0,58 - 0,65$ . З показниками ознак професійного самоздійснення найнижча тіснота зв'язку зафіксована із "постійною постановкою нових професійних цілей" ( $r = 0,1$ ). А найвища – з "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями" ( $r = 0,76$ ), що є цілком природним, зважаючи на близьке змістовне значення цих показників.

Таким чином, виходячи із отриманих результатів, до важливих передумов досягнення фахівцем професійного самоздійснення слід також віднести як достатньо високий рівень розвитку в нього комунікативних та організаційних здібностей, так і високий ступінь задоволеності своєю професійною діяльністю.

На відміну від попередніх методик, всі показники Модифікації опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію – МВІ мають істотні негативні зв'язки з показниками професійного самоздійснення, що дозволяє їх віднести до вкрай несприятливих для професійного самоздійснення фахівця чинників. Такі складові професійного "вигорання" та деформації як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукація особистих досягнень, а також їх сумарне значення корелюють з узагальненими показниками професійного самоздійснення у межах  $r = -0,42 - -0,64$ . Найістотніший негативний вплив ці несприятливі для



кожного фахівця явища справляють на такі ознаки професійного самоздійснення як "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії".

Таблиця 2.13

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками Методики виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" - КОЗ-2 (А, Б), Методики "Вивчення задоволеності своєю професією та роботою" (В) та Модифікацією опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію – МВІ (Г - Ж)**

№	Показники самоздійснення	Показники психодіагностичних методик						
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,57	0,61	0,65	-0,60	-0,49	-0,49	-0,64
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,59	0,63	0,59	-0,50	-0,42	-0,35	-0,58
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,50	0,53	0,58	-0,57	-0,45	-0,51	-0,57
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,47	0,50	0,27	-0,45	-0,39	-0,38	-0,42
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,39	0,38	0,33	-0,43	-0,40	-0,24	-0,55
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,44	0,47	0,76	-0,43	-0,39	-0,38	-0,50
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,53	0,63	0,1*	-0,36	-0,30	-0,28	-0,34
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,52	0,43	0,48	-0,52	-0,45	-0,56	-0,57
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,32	0,38	0,44	-0,30	-0,24	-0,28	-0,35
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,30	0,33	0,43	-0,27	-,13**	-0,29	-0,43
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,33	0,41	0,26	-0,33	-,16***	-0,34	-0,48
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,50	0,56	0,53	-0,51	-0,47	-0,44	-0,43
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,58	0,51	0,51	-0,81	-0,78	-0,68	-0,62

Примітки: 1) показники психодіагностичних методик: А – комунікативні здібності; Б – організаційні здібності; В – ступінь задоволеності своєю професією і роботою; Г – сумарне значення професійного «вигорання» та деформації; Д - емоційне виснаження; Е – деперсоналізація; Ж – редукція особистих досягнень;

2) всі наведені у таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні  $p \leq 0,001$ , окрім помічених: \* –  $p \leq 0,1$ , \*\* –  $p \leq 0,05$ , \*\*\* –  $p \leq 0,01$ .

Також досить показові результати отримані в результаті кореляційного аналізу показників професійного самоздійснення з показниками розробленого нами Опитувальника для визначення етапу та чинників професійного становлення фахівців (таблиці 2.14 та 2.15). В ці таблиці нами були включені

показники цього опитувальника, що найтісніше пов'язані із професійним самоздійсненням.

Таблиця 2.14

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками частини Опитувальника, спрямованої на визначення етапу професійного становлення фахівців**

№	Показники самоздійснення	Показники частини Опитувальника, спрямованої на визначення етапу професійного становлення фахівців				
		А	Б	В	Г	Д
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,35***	0,25***	0,43***	0,59***	0,45***
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,47***	0,38***	0,31***	0,49***	0,37***
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,24***	0,17**	0,47***	0,63***	0,49***
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,13*	0,03	0,03	0,18**	0,24***
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,29***	0,23***	-0,05	0,19***	0,12*
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,25***	0,51***	0,58***	0,47***	0,32***
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,16**	-0,03	-0,09	0,03	-0,01
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,57***	0,36***	0,50***	0,56***	0,50***
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,50***	0,30***	0,32***	0,45***	0,39***
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,27***	0,10	0,46***	0,48***	0,39***
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	-0,04	-0,07	0,29***	0,58***	0,54***
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,30***	0,11	0,40***	0,46***	0,36***
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,23***	0,16**	0,41***	0,56***	0,34***

Примітки: 1) показники опитувальника: А – сформованість професійної позиції; Б – сформованість індивідуального стилю професійної діяльності; В – професійна мобільність, гнучкість стилю діяльності; Г – рівень творчого здійснення професійної діяльності; Д – рівень самопроекування професійної діяльності і кар'єри;

2) \*\*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,001$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

П'ять показників частини Опитувальника, спрямованої на визначення етапу професійного становлення фахівців (сформованість професійної позиції та індивідуального стилю професійної діяльності, професійна мобільність, гнучкість стилю діяльності, рівні творчого здійснення та самопроекування професійної діяльності і кар'єри) мають кореляційні зв'язки з узагальненими показниками професійного самоздійснення у межах  $r = 0,17 - 0,63$ . Це дозволяє

їх розглядати і як важливу передумову професійного самоздійснення, і як, виходячи із його змістовного наповнення, певною мірою, вже і його прояв.

Найтісніше ці показники пов'язані із такими ознаками професійного самоздійснення як "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями", "формування власного "життєво-професійного простору", "досягнення поставлених професійних цілей" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності". Найменшим виявився їх зв'язок із "постійною постановкою нових професійних цілей" та "потребою у професійному вдосконаленні".

Таблиця 2.15

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками частини Опитувальника, спрямованої на визначення чинників професійного становлення фахівців**

№	Показники самоздійснення	Показники частини Опитувальника, спрямованої на визначення чинників професійного становлення фахівців						
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,77***	0,62***	0,57***	0,68***	0,32***	0,45***	0,52***
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,78***	0,59***	0,44***	0,59***	0,30***	0,31***	0,58***
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,69***	0,58***	0,60***	0,67***	0,36***	0,46***	0,46***
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,24***	0,11	0,19***	-0,10	0,54***	0,01	0,67***
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,38***	0,32***	0,23***	0,16**	0,22***	-0,04	0,53***
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,71***	0,78***	0,67***	0,85***	0,01	0,31***	0,18**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,33***	0,20***	0,22***	0,17**	0,01	0,32***	0,55***
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,85***	0,48***	0,32***	0,65***	0,38***	0,30***	0,37***
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,47***	0,44***	0,27***	0,47***	0,01	0,30***	-0,03
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,38***	0,40***	0,41***	0,37***	0,17**	0,24***	0,12*
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,33***	0,30***	0,49***	0,31***	0,46***	0,18**	0,48***
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,70***	0,62***	0,57***	0,74***	0,30***	0,62***	0,31***
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,68***	0,55***	0,52***	0,63***	0,30***	0,50***	0,50***

Примітки: 1) показники опитувальника: А – задоволеність змістом професійної діяльності; Б – задоволеність зарплатою; В – задоволеність кар'єрою; задоволеність соціальним становищем; Д – інтенсивність зусиль що підвищення професійного рівня; Е – позитивність стосунків з начальством; Ж – стан здоров'я;

2) \*\*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,001$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

У семи показників частини Опитувальника, спрямованої на визначення *чинників* професійного становлення фахівців (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою, кар'єрою та соціальним становищем, інтенсивність зусиль щодо підвищення професійного рівня, позитивність стосунків з начальством, стан здоров'я) тіснота кореляційних зв'язків з узагальненими показниками професійного самоздійснення виявилась ще більш істотною у порівнянні із розглянутими перед цим ( $r = 0,3 - 0,78$ ). І практично всі з них позитивно та достовірно корелюють із усіма ознаками професійного самоздійснення. Як і попередньому випадку, кожен з цих показників слід у більшій чи меншій мірі вважати, з одного боку, важливою передумовою професійного самоздійснення, а з іншого – вже й, певною мірою, його наслідком.

Так, наприклад, закономірним наслідком успішного професійного самоздійснення фахівця стає зростання професійного рівня, підвищення за посадою, розмір заробітку, що, відповідно й зумовлює підвищення в нього задоволеності і змістом професійної діяльності, і зарплатою, і кар'єрою, і соціальним становищем, і стосунками з начальством. Хоча останні вочевидь є й необхідною передумовою професійного самоздійснення. Вплив же таких чинників як інтенсивність зусиль щодо підвищення професійного рівня та рівень здоров'я є практично однобічним – фахівці які більше працюють над власним професійним розвитком та мають краще здоров'я, природно, мають більше можливостей для професійного самоздійснення.

**Висновки.** У емпіричних дослідженнях, здійснених із використанням *діагностичного Інтернет-сайту* встановлено, що показники професійного самоздійснення чоловіків та жінок практично не відрізняються (за виключенням показника "постійна постановка нових професійних цілей", який є достовірно вищим у чоловіків ( $p \leq 0,01$ )).

У переважній більшості фахівців рівень професійного самоздійснення істотно підвищується після 40 років. Такі фахівці мають достовірно вищі як загальний рівень професійного самоздійснення, так і його дві форми – рівні внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ). Із десяти ознак професійного самоздійснення у фахівців після 40 років спостерігається достовірне підвищення рівня вираженості семи: "потреба у професійному вдосконаленні", "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями", "досягнення поставлених професійних цілей", "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством", "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями", "формування власного "життєво-професійного простору" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ). При цьому, рівень останніх двох ознак зростає найбільш виражено.

Рівень професійного самоздійснення фахівців істотно підвищується від етапів професійної адаптації та первинної професіоналізації до етапу вторинної і далі ще продовжує зростати на етапі професійної майстерності. Зростання рівня зовнішньо-професійного самоздійснення від одного етапу професійного становлення до іншого є більш вираженим, ніж внутрішньо-професійного.

Фахівці професій обслуговування мають істотно нижчий за представників інших професійних груп (фахівці професій типу "людина-людина", "людина-

знак", "людина-техніка", творчих та робітничих професій) як загальний рівень професійного самоздійснення, так і обидві його форми. Найвищі ж показники професійного самоздійснення мають фахівці творчих професій, хоча й не істотно (не на статистично достовірному рівні) перевищуючи показники представників інших професій. Такі результати є очевидно логічними, адже професійні обов'язки, спрямовані на обслуговування інших порівняно обмежують можливості фахівця до самоздійснення у власній професії. У той час як творчі професії за своїм змістом надають для самоздійснення найвищі можливості. Саме тому, на наш погляд, фахівці цих професій у найбільшій мірі ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ) відрізняються від інших професійних груп істотно вищою вираженістю такої ознаки як "постійна постановка нових професійних цілей".

Щодо загальних *внутрішніх закономірностей* професійного самоздійснення, виявлено, що рівні внутрішньо-професійного і зовнішньо-професійного самоздійснення достатньо тісно пов'язані між собою ( $r = 0,75$ ), що є природним, оскільки внутрішньо-професійне самоздійснення являє собою природну передумову для зовнішньо-професійного. Але, разом із тим, такий коефіцієнт кореляції показує, що ці дві форми самоздійснення не тотожні між собою й є, певною мірою, самостійними.

Також істотні кореляційні зв'язки наявні й між ознаками зовнішньо-професійного самоздійснення та рівнем внутрішньо-професійного ( $r = 0,48 - 0,63$ ) та навпаки – між ознаками внутрішньо-професійного та рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення ( $r = 0,53 - 0,64$ ), що підтверджує тезу про природне зумовлювання зовнішньо-професійного самоздійснення внутрішньо-професійним.

Щодо загальних *зовнішніх закономірностей* професійного самоздійснення, виявлено цілу низку кореляційних зв'язків різних показників цього феномену із показниками використаних в дослідженні психодіагностичних методик та опитувальника.

Узагальнені показники професійного самоздійснення корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту – шкалами "компетентності в часі" та "підтримки" у межах  $r = 0,32 - 0,45$  ( $p \leq 0,001$ ), що, відповідно до їх змістовної інтерпретації свідчить про істотне зумовлення можливості професійного самоздійснення фахівця його здатністю у всій повноті пережити теперішній момент свого життя, бачити своє життя цілісним, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, незалежності його цінностей і поведінки від зовнішнього впливу.

Найвищі кореляційні зв'язки узагальнених показників професійного самоздійснення наявні із такими додатковими шкалами САТ як шкали "ціннісних орієнтацій" та "самоповаги" ( $r = 0,53 - 0,75$ ;  $p \leq 0,001$ ). Це надає можливість стверджувати, що здатність фахівця до професійного самоздійснення у найбільшій мірі зумовлюється спрямованістю на самоактуалізацію, його здатністю цінувати свої достоїнства, позитивні властивості характеру. При цьому, вищевказана залежність більш виражено виявляється щодо внутрішньо-професійного самоздійснення.

Помітні зв'язки наявні між узагальненими показниками професійного самоздійснення та трьома шкалами САТ – "поглядів на природу людини", "синергії" та "креативності" ( $r = 0,4 - 0,56; p \leq 0,001$ ), що до важливих передумов професійного самоздійснення фахівця дозволяє віднести й позитивне ставлення до природи людини, наявність в нього здатності до цілісного сприйняття світу і людей, високий рівень творчої спрямованості особистості.

Згідно отриманих результатів, в якості істотної передумови професійного самоздійснення фахівця також можна розглядати наявність в нього високого рівня професійної самоефективності, внутрішньої та зовнішньої позитивної професійної мотивації, достатньо високий рівень розвитку комунікативних та організаційних здібностей, високий ступінь задоволеності своєю професійною діяльністю.

Важливою передумовою професійного самоздійснення і, певною мірою, вже і його проявом є сформованість професійної позиції та індивідуального стилю професійної діяльності фахівця, професійна мобільність, гнучкість стилю діяльності, рівні творчого здійснення та самопроекування професійної діяльності і кар'єри. Достатньо тісно пов'язані із професійним самоздійсненням показники задоволеності фахівця змістом професійної діяльності, зарплатою, кар'єрою та соціальним становищем, інтенсивності його зусиль щодо підвищення професійного рівня, позитивних стосунків з начальством та стану здоров'я.

Вкрай несприятливими для професійного самоздійснення фахівця чинниками виявилися такі складові професійного "вигорання" та деформації як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

## **2.2. Спільні та відмітні закономірності професійного самоздійснення фахівців різних професій**

У цьому параграфі нами будуть виділені спільні та відмітні закономірності професійного самоздійснення фахівців різних професій, засновуючись на основі аналізу як результатів досліджень, здійснених із використанням діагностичного Інтернет-сайту (<http://prof-diagnost.org>) за участю 332 фахівців, так і результатів емпіричних досліджень, проведених співробітниками лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. В останніх взяли участь 429 фахівців різних професій, зокрема, 30 топ-менеджерів комерційних організацій, 32 працівника профспілкових організацій, 69 лікарів різних спеціалізацій, 19 програмістів та системних адміністраторів, 78 вихователів ДНЗ, 71 доцент та викладач ВНЗ, 35 практичних психологів галузі освіти, 25 викладачів музичних шкіл, 39 вчителів середніх шкіл, 31 науковець вищої кваліфікації.

Визначення особливостей професійного самоздійснення фахівців різних професій здійснено без диференціювання їх за статтю. Це пов'язано із тим, що, по перше, як показали дослідження із використанням діагностичного Інтернет-сайту, показники чоловіків та жінок за Опитувальником професійного самоздійснення відрізняються незначно. А по-друге – істотна кількість професій,

фахівці яких було залучено до дослідження, є переважно моностатевими. Так, практично всі досліджувані вихователі ДНЗ, вчителі та психологи галузі освіти – жінки, а програмісти та системні адміністратори – чоловіки.

### 2.2.1. Порівняльний аналіз фахівців різних професій за показниками професійного самоздійснення

Як вже вказувалося вище, у порівняльному аналізі показників професійного самоздійснення фахівців різних професій використовувалися результати досліджень, здійснених дистанційним способом – із використанням діагностичного Інтернет-сайту, та результати, отримані в процесі традиційних контактних досліджень, які практично всі були проведені в м. Києві за участю фахівців 10 професій (за виключенням вихователів, які також досліджувалися й у м. Житомирі). Перше, що слід відзначити, у всіх цих фахівців виявилися достовірно вищими за фахівців першої "дистанційної" вибірки всі показники професійного самоздійснення ( $p \leq 0,001$ ) – його загальний рівень, дві складові та 10 ознак (таблиця 2.16).

Ми вважаємо, це може бути зумовлено тим, що у дослідженнях на діагностичному Інтернет-сайті взяли участь фахівці великої кількості різноманітних професій із різних регіонів (див. характеристику вибірки у табл. 2.1). А у очних дослідженнях взяли участь представники 10 професій, в яких, як і передбачалося дослідниками, вияв професійного самоздійснення мав бути порівняно більш вираженим. Окрім того, підвищення результатів за показниками самоздійснення також цілком могло бути викликано й тим, що майже всі ці фахівці живуть і працюють у столиці. На користь такої думки свідчить й те, що у вихователів (половина з яких була мешканцями м. Житомира) загальний рівень професійного самоздійснення виявився найнижчим із досліджуваних представників 10 професій.

Таблиця 2.16

#### Порівняння фахівців різних професій за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення

	Показники	Професії											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Загальний рівень професійного самоздійснення	М	74,2	92,1	83,0	86,2	93,8	80,0	82,3	83,2	82,6	89,4	82,0
		$\sigma$	17,0	3,3	10,4	10,9	7,3	12,7	11,8	12,9	12,4	10,3	15,3
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	М	37,8	46,1	41,8	45,3	50,4	41,9	42,9	43,1	42,7	46,7	42,2
		$\sigma$	9,3	2,1	6,0	6,2	3,9	6,8	6,5	6,5	6,7	5,7	7,9
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	М	36,3	46,0	41,2	40,9	43,4	38,1	39,4	40,1	39,9	42,7	39,8
		$\sigma$	9,0	1,5	5,6	5,8	4,3	7,0	6,3	7,4	6,7	5,7	8,1

Примітки: фахівці професій: 1 – всіх типів (за виключенням професій обслуговування), продіагностовані на діагностичному Інтернет-сайті ( $n = 275$ ); 2 – топ-менеджери комерційних організацій ( $n = 30$ ); 3 – працівники профспілкових організацій ( $n = 32$ ); 4 – лікарі ( $n = 69$ ); 5 – програмісти та системні адміністратори ( $n = 19$ ); 6 – вихователі ДНЗ ( $n = 78$ ); 7 – доценти та викладачі ВНЗ ( $n = 71$ ); 8 – практичні психологи галузі освіти ( $n = 35$ ); 9 – викладачі музичних шкіл ( $n = 25$ ); 10 – вчителі середніх шкіл ( $n = 39$ ); 11 – науковці вищої кваліфікації ( $n = 31$ ).

Вищенаведені у таблиці результати засвідчують загальну закономірність до перевищення рівня внутрішньо професійного самоздійснення над зовнішньо-професійним. Найбільш вираженою вона є у програмістів та системних адміністраторів, лікарів, вихователі ДНЗ та вчителів середніх шкіл ( $p \leq 0,001$ ). Найменш вираженою – у топ-менеджерів комерційних організацій.

Найвищим загальний рівень професійного самоздійснення виявився у програмістів/системних адміністраторів й топ-менеджерів комерційних організацій, істотно перевищивши показники всіх інших професій ( $p \leq 0,001$ ). При цьому, програмісти та системні адміністратори перевищують топ-менеджерів комерційних організацій за рівнем внутрішньо професійного самоздійснення, а для останніх, навпаки, властивим є суттєво вищий рівень зовнішньо професійного. Далі за узагальненими показниками професійного самоздійснення йдуть фахівці таких двох професій як вчителі середніх шкіл та лікарі, теж маючи значно вищі їх рівні за фахівців шістьох професій, що залишилися ( $p \leq 0,001$ ).

Фахівці цих професій мають близькі показники професійного самоздійснення і складають третю групу за рівнем його вираженості. Це – працівники профспілкових організацій, вихователі ДНЗ, доценти та викладачі ВНЗ, практичні психологи галузі освіти, викладачі музичних шкіл, науковці вищої кваліфікації. Але, знову ж таки нагадаємо, що представники всіх цих 10 професій мають значно вищі показники самоздійснення за фахівців "середньостатистичної" вибірки.

Далі проаналізуємо співвідношення вияву у представників різних професій ознак внутрішньо професійного самоздійснення (таблиця 2.17).

Таблиця 2.17

**Порівняння фахівців різних професій за показниками ознак внутрішньо професійного самоздійснення**

	Показники	Професії											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Потреба у професійному вдосконаленні	М	7,88	9,90	8,50	9,68	10,58	8,88	9,21	9,54	9,20	9,85	9,16
		σ	2,4	0,48	2,22	1,62	1,12	1,62	1,61	1,44	1,63	1,46	2,33
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	М	6,93	8,97	7,19	9,04	10,11	7,73	8,52	8,34	7,76	8,72	7,90
		σ	2,8	0,71	2,4	1,86	1,37	2,26	1,98	2,07	2,26	1,74	2,10
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	М	6,42	9,03	8,84	8,61	10,11	8,46	8,35	7,66	8,08	9,21	8,42
		σ	3,0	0,55	1,8	2,08	1,44	1,95	2,11	2,10	1,93	1,57	1,84
4	Постійна постановка нових професійних цілей	М	8,92	8,77	8,19	9,80	10,05	8,81	8,75	9,06	9,36	9,67	8,29
		σ	2,0	0,81	1,7	1,78	1,26	1,83	1,75	2,02	1,77	1,69	1,59
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	М	7,70	9,33	8,81	8,39	9,58	7,95	8,07	8,26	8,32	9,33	8,42
		σ	2,1	0,66	1,4	1,70	1,07	1,61	1,8	1,68	1,67	1,66	2,17

Примітки: фахівці професій: 1 – всіх типів (за виключенням професій обслуговування), продіагностовані на діагностичному Інтернет-сайті ( $n = 275$ ); 2 – топ-менеджери комерційних організацій ( $n = 30$ ); 3 – працівники профспілкових організацій ( $n = 32$ ); 4 – лікарі ( $n = 69$ ); 5 – програмісти та системні адміністратори ( $n = 19$ ); 6 – вихователі ДНЗ ( $n = 78$ ); 7 – доценти та викладачі ВНЗ ( $n = 71$ ); 8 – практичні психологи галузі освіти ( $n = 35$ ); 9 – викладачі музичних шкіл ( $n = 25$ ); 10 – вчителі середніх шкіл ( $n = 39$ ); 11 – науковці вищої кваліфікації ( $n = 31$ ).



Програмісти та системні адміністратори, як свідчать отримані результати, мають найвищі показники за всіма 5 ознаками внутрішньопрофесійного самоздійснення. Серед представників інших професій, потреба у професійному вдосконаленні та переважаюче задоволення власними професійними досягненнями найбільш вираженими є в топ-менеджерів комерційних організацій. Наявність проекту власного професійного розвитку, постійна постановка нових професійних цілей – у лікарів. Формування власного "життєво-професійного простору" найбільш виражене в топ-менеджерів комерційних організацій та вчителів середніх шкіл.

Працівники профспілкових організацій мають порівняно найменшу потребу у професійному вдосконаленні, проектуванні власного професійного розвитку та постійній постановці нових професійних цілей. Найнижче задоволення власними професійними досягненнями властиве для практичних психологів галузі освіти. Формування власного "життєво-професійного простору" найменш виражене в вихователів ДНЗ.

Якщо порівнювати кількісну вираженість різних ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення за всією вибіркою досліджуваних, то найвищий прояв мають постійна постановка нових професійних цілей та потреба у професійному вдосконаленні ( $M = 8,91$  та  $8,71$ ), достовірно перевищуючи ( $p \leq 0,001$ ) вираженість інших ознак – формування власного "життєво-професійного простору" ( $M = 8,12$ ), наявність проекту власного професійного розвитку ( $M = 7,78$ ) та переважаюче задоволення власними професійними досягненнями ( $M = 7,70$ ). Вираженість формування власного "життєво-професійного простору" також є достовірно вищою за дві останні ознаки ( $p \leq 0,001$ ).

Кількісні дані щодо співвідношення вияву у представників різних професій ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення наведено у таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

**Порівняння фахівців різних професій за показниками ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення**

	Показники	Професії											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Досягнення поставлених професійних цілей	M	7,47	8,90	8,31	8,39	8,95	7,82	7,90	7,97	7,88	8,69	8,16
		$\sigma$	2,10	,66	,99	1,42	,97	1,68	1,53	1,68	1,39	1,34	1,46
2	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	M	7,11	9,03	8,22	8,14	9,11	7,41	7,39	8,11	7,88	8,82	8,23
		$\sigma$	2,18	,66	1,49	1,39	1,37	1,90	1,83	1,74	1,78	1,53	1,70
3	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	M	7,07	8,97	8,59	8,12	8,47	6,51	7,76	7,26	7,04	7,56	7,26
		$\sigma$	2,45	,41	1,75	1,84	1,21	2,10	1,89	2,04	2,07	2,10	2,54
4	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	M	8,09	9,53	8,31	8,52	8,53	8,29	8,34	8,74	8,64	9,08	8,74
		$\sigma$	2,21	,62	1,65	1,78	1,38	1,66	1,78	1,94	1,86	1,57	1,89
5	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	M	6,58	9,67	7,78	7,64	8,32	7,94	7,96	8,03	8,68	8,62	7,39
		$\sigma$	2,53	,47	2,32	1,64	1,37	1,64	1,54	1,75	1,60	1,20	2,44

Примітки: найменування професій як у табл. 2.17.

На відміну від внутрішньо професійного самоздійснення, програмісти та системні адміністратори мають найвищі показники лише за двома із п'яти ознак зовнішньо професійного самоздійснення (досягнення поставлених професійних цілей та визнання досягнень фахівця професійним співтовариством), та й то лише незначно перевищивши показники топ-менеджерів комерційних організацій. Останні мають суттєво вищі показники за представників інших професій за трьома ознаками, що залишилися.

Найнижчий рівень за ознакою досягнення поставлених професійних цілей мають вихователі ДНЗ, доценти та викладачі ВНЗ, практичні психологи галузі освіти, викладачі музичних шкіл та вчителі середніх шкіл. За ознакою визнання досягнень фахівця професійним співтовариством – вихователі ДНЗ, доценти та викладачі ВНЗ. За використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями – вихователі ДНЗ. За розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії – працівники профспілкових організацій та знову вихователі ДНЗ. За виявом високого рівня творчості у професійній діяльності – науковці вищої кваліфікації, лікарі та працівники профспілкових організацій.

За кількісною вираженістю різних ознак зовнішньо професійного самоздійснення за всією вибіркою досліджуваних, найвищий прояв має розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $M = 8,30$ ), суттєво перевищуючи вираженість всіх інших ознак ( $p \leq 0,001$ ) – досягнення поставлених професійних цілей ( $M = 7,86$ ), визнання досягнень фахівця професійним співтовариством ( $M = 7,65$ ), використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями ( $M = 7,33$ ) та вияв високого рівня творчості у професійній діяльності ( $M = 7,47$ ).

### **2.2.2. Порівняльний аналіз "зовнішніх"\* взаємозв'язків показників професійного самоздійснення фахівців різних професій**

Значний інтерес у контексті визначення порівняльних зовнішніх закономірностей професійного самоздійснення фахівців різних професій, на наш погляд, становить аналіз кореляційних зв'язків показників професійного самоздійснення із віком (таблиця 2.19). Із цієї таблиці ми бачимо, що загальний рівень професійного самоздійснення має достовірну кореляцію із віком ( $p \leq 0,05$ ) лише у представників двох професій із десяти. Це – доценти та викладачі ВНЗ і практичні психологи галузі освіти. Ще у представників однієї професії – працівників профспілкових організацій кореляція має достовірність на рівні статистичної тенденції ( $p \leq 0,1$ ). При цьому, у фахівців половини професій, які взяли участь в дослідженні – п'яти із десяти, кореляція загального рівня професійного самоздійснення із віком близька до нульової (топ-менеджери комерційних організацій, лікарі, вихователі ДНЗ, вчителі середніх шкіл, науковці вищої кваліфікації).

---

\* "внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення фахівців різних професій проаналізовані у наступних параграфах розділу.

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із віком фахівців різних професій**

	Показники	Професії									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Загальний рівень професійного самоздійснення	-,02	,29	,00	,26	-,02	,28*	,36*	,17	,02	,26
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,04	,10	-,06	,47*	-,23*	,23*	,17	,04	-,08	,29
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	-,12	,43*	,14	,11	,15	,30*	,54**	,22	,13	,31
4	Потреба у професійному вдосконаленні	-,07	,18	-,04	,37	-,11	,06	,11	,00	-,03	,19
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,21	-,37*	-,23	,33	-,30**	-,02	,21	,14	-,09	,20
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,14	,31	-,01	,24	-,12	,15	,05	,16	,17	,21
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,00	,13	-,08	,15	-,21	,23	,05	-,47*	-,11	-,24
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	,22	,40*	,15	,01	,07	,42**	,35*	,01	-,17	,49**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	-,15	-,06	,03	,13	,03	,19	,11	,13	,07	,00
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	-,05	,15	,13	,15	,21	,36**	,34*	,19	-,01	,22
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,05	,33	,16	-,23	,31**	,14	,54**	,39	,27	,43*
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	-,17	,23	-,07	,22	-,12	-,01	,55**	,17	,04	-,01
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,09	,55**	,15	,15	,18	,39**	,62**	,13	,11	,59**

Примітки: 1) фахівці професій: 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 30); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32); 3 – лікарі (n = 69); 4 – програмісти та системні адміністратори (n = 19); 5 – вихователі ДНЗ (n = 78); 6 – доценти та викладачі ВНЗ (n = 71); 7 – практичні психологи галузі освіти (n = 35); 8 – викладачі музичних шкіл (n = 25); 9 – вчителі середніх шкіл (n = 39); 10 – науковці вищої кваліфікації (n = 31);

2) \*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

Вікову специфіку професійного самоздійснення фахівців різних професій більш наочно характеризують кореляційні зв'язки із віком його двох складових окремо. Так, у програмістів та системних адміністраторів з віком досить виражено корелює рівень внутрішньо професійного самоздійснення ( $r = 0,47$ ;  $p \leq 0,05$ ). Також достовірною позитивною є його кореляція з віком у доцентів та викладачів ВНЗ ( $p \leq 0,05$ ). А от у вихователів ДНЗ виявлено достовірну тенденцію до зменшення внутрішньо професійного самоздійснення з віком.

Рівень зовнішньо професійного самоздійснення найбільш виражено корелює з віком у практичних психологів галузі освіти ( $r = 0,54$ ;  $p \leq 0,01$ ). Також достовірною його кореляція з віком виявилася у доцентів та викладачів ВНЗ і працівників профспілкових організацій ( $p \leq 0,05$ ).

Серед кореляційних зв'язків з віком показників окремих ознак професійного самоздійснення слід відзначити:

1) *позитивні* кореляції з віком:

- формування власного "життєво-професійного простору" у працівників профспілкових організацій ( $p \leq 0,05$ ), доцентів та викладачів ВНЗ ( $p \leq 0,01$ ), практичних психологів галузі освіти ( $p \leq 0,05$ ), науковців вищої кваліфікації ( $p \leq 0,01$ );

- визнання досягнень фахівця професійним співтовариством у доцентів та викладачів ВНЗ ( $p \leq 0,01$ ) і практичних психологів галузі освіти ( $p \leq 0,05$ );

- використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями у вихователів ДНЗ ( $p \leq 0,01$ ), практичних психологів галузі освіти ( $p \leq 0,01$ ) та науковців вищої кваліфікації ( $p \leq 0,05$ );

- розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії у практичних психологів галузі освіти ( $p \leq 0,01$ );

- вияв високого рівня творчості у професійній діяльності в працівників профспілкових організацій ( $p \leq 0,01$ ), доцентів та викладачів ВНЗ ( $p \leq 0,01$ ), практичних психологів галузі освіти ( $p \leq 0,01$ );

2) *негативні* кореляції з віком:

- наявності проекту власного професійного розвитку у працівників профспілкових організацій ( $p \leq 0,05$ ) та вихователів ДНЗ ( $p \leq 0,01$ );

- постійної постановки нових професійних цілей у викладачів музичних шкіл ( $p \leq 0,05$ ).

Далі проаналізуємо особливості кореляційних зв'язків показників професійного самоздійснення із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ) у фахівців різних професій (таблиця 2.20).

Як свідчать наведені у цій таблиці результати, показники професійного самоздійснення найтісніше корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту ("компетентності в часі" та "підтримки") у доцентів та викладачів ВНЗ. Це, як зазначалося вище, свідчить, згідно до змістовної інтерпретації цих шкал, про істотне зумовлення можливості професійного самоздійснення таких фахівців здатністю у всій повноті переживати теперішній момент свого життя, бачити своє життя цілісним, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, незалежності його цінностей і поведінки від зовнішнього впливу. Також достатньо виражено різні показники професійного самоздійснення корелюють із базовими шкалами САТ у практичних психологів галузі освіти та науковців вищої кваліфікації.

У програмістів та системних адміністраторів, навпаки, можливості професійного самоздійснення значною мірою перешкоджають високі бали за цими шкалами. Зокрема, у цих фахівців зафіксовано достатньо виражені негативні кореляційні зв'язки між шкалою підтримки та потребою у професійному вдосконаленні ( $r = -0,51$ ;  $p \leq 0,05$ ) і постійною постановкою нових професійних цілей ( $r = -0,55$ ;  $p \leq 0,05$ ), а також між шкалою компетентності в часі та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $r = -0,54$ ;  $p \leq 0,05$ ). Оскільки представники цієї професії мають суттєво вищі за інших

фахівців показники базових шкал САТ, очевидно, що "надмірна життєва самоактуалізованість" вже починає заважати окремим складовим їх професійного самоздійснення.

Таблиця 2.20

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення фахівців різних професій із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту "Компетентність в часі" та "Підтримки"**

	Показники	Шкала	Професії								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Загальний рівень професійного самоздійснення	К	,10	,02	,14	-,09	,10	,42**	,30	,30	,33*
		П	,27	,16	-,02	-,27	,16	,43**	,35*	,04	,40*
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	К	,12	-,10	,17	,07	,10	,36**	,31	,35	,29
		П	,33	,08	,05	-,32	,11	,38**	,20	,07	,31
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	К	,00	,18	,14	-,17	,08	,43**	,29	,23	,38*
		П	,11	,29	-,02	-,34	,17	,41**	,46**	,02	,41**
4	Потреба у професійному вдосконаленні	К	,36	-,14	-,08	-,16	-,08	,12	,16	,34	,21
		П	,00	,21	-,14	-,51*	-,07	,15	,29	,07	,20
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	К	,11	-,07	,19	-,14	,14	,16	,34*	,33	,30
		П	,08	-,17	,17	-,25	,11	,27*	,37*	,09	,20
6	Переважаюче задоволення власними професійн. досягненнями	К	,21	,11	,26*	-,03	-,02	,30**	,19	,17	,24
		П	,31	,20	,03	,10	,11	,24*	,16	-,02	,35*
7	Постійна постановка нових професійних цілей	К	-,08	-,02	-,06	-,25	,10	,08	,20	,27	-,05
		П	,34	-,03	,03	-,55*	,13	,13	-,02	,25	-,16
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	К	,15	-,29	,23	,10	,20	,47**	,40*	,24	,33*
		П	,34	,06	,15	-,27	,18	,40**	,37*	,23	,46**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	К	-,20	-,14	,26*	,30	,03	,34**	,44**	,20	,27
		П	,07	,13	,08	-,05	,13	,41**	,21	,03	,34*
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	К	,11	,06	,04	-,18	,04	,23	,14	-,20	,47**
		П	,05	,28	-,22	-,36	,08	,24*	,33	,18	,51**
11	Використання профес. досвіду та здобутків іншими фахівцями	К	-,03	,21	,06	,17	,04	,45**	,19	,09	,19
		П	,03	,15	-,03	-,27	,19	,37**	,40*	-,25	,17
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	К	,04	,30	,02	-,54*	,12	,26*	,40*	,44*	,20
		П	,04	,12	,02	-,16	,13	,22	,49**	,09	,16
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	К	,16	,22	,09	-,25	-,01	,27*	,23	,34	,21
		П	,02	,37*	,03	-,24	,14	,19	,41*	-,14	,30

Примітки: 1) фахівці професій: 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 30); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32); 3 – лікарі (n = 69); 4 – програмісти та системні адміністратори (n = 19); 5 – вихователі ДНЗ (n = 78); 6 – доценти та викладачі ВНЗ (n = 71); 7 – практичні психологи галузі освіти (n = 35); 8 – викладачі музичних шкіл (n = 25); 9 – вчителі середніх шкіл (n = 39);

2) шкали: К – "Компетентність в часі"; П – "Підтримки";

3) \*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

У наступній таблиці (2.21) наведені кореляційні зв'язки між показниками професійного самоздійснення та рівнем професійної самоефективності за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема у фахівців різних професій.

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення фахівців різних професій із професійною самоефективністю**

	Показники	Професії									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Загальний рівень професійного самоздійснення	,50**	,63**	,52**	,05	,30**	,55**	,49**	,29	,72**	,46**
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,58**	,58**	,48**	-,28	,25*	,55**	,32	,36*	,65**	,56**
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,33	,60**	,45**	,24	,29*	,49**	,57**	,23	,76**	,31
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,32	,52**	,07	,00	,20	,30*	,08	,39*	,32*	,47**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,53**	,34	,48**	,11	,21	,38**	,28	,36*	,50**	,62**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,49**	,29	,38**	-,01	,03	,43**	,26	,23	,49**	,32
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,34	,50**	,38**	-,07	,39**	,44**	,21	,25	,42**	,40*
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	,23	,51**	,47**	-,11	,19	,46**	,60**	,17	,66**	,20
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,32	,39*	,59**	,07	,29*	,52**	,45**	,30	,74**	,34
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,39*	,27	,39**	,16	,05	,16	,34*	,18	,53**	,25
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,11	,23	,28*	-,02	,26*	,45**	,48**	-,12	,50**	,28
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,09	,50**	,14	,47*	,16	,33**	,54**	,36*	,49**	,42*
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	-,06	,52**	,32**	,45*	,45**	,39**	,55**	,10	,66**	,39*

Примітки: 1) фахівці професій: 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 30); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32); 3 – лікарі (n = 69); 4 – програмісти та системні адміністратори (n = 19); 5 – вихователі ДНЗ (n = 78); 6 – доценти та викладачі ВНЗ (n = 71); 7 – практичні психологи галузі освіти (n = 35); 8 – викладачі музичних шкіл (n = 25); 9 – вчителі середніх шкіл (n = 39); 10 – науковці вищої кваліфікації (n = 31);

2) \*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,01$ ; \* –  $p \leq 0,05$ .

Ми бачимо, що рівень професійної самоефективності достатньо тісно та достовірно корелює із показниками професійного самоздійснення у фахівців практично усіх досліджуваних професій. Зокрема, найбільш тісні кореляційні зв'язки професійної самоефективності з узагальненими показниками професійного самоздійснення зафіксовано у вчителів середніх шкіл ( $r = 0,65 - 0,76$ ;  $p \leq 0,01$ ). Також достатньо тісними ці зв'язки є в топ-менеджерів комерційних організацій, працівників профспілкових організацій, лікарів, доцентів та викладачі ВНЗ, практичних психологів галузі освіти та науковців вищої кваліфікації.

Знову ж таки, дещо осторонь знаходяться програмісти та системні адміністратори, у яких професійна самоефективність достовірно пов'язана лише

із такими двома показниками зовнішньопрофесійного самоздійснення як розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $r = 0,47$ ;  $p \leq 0,05$ ) та вияв високого рівня творчості у професійній діяльності ( $r = 0,45$ ;  $p \leq 0,05$ ). При цьому, кореляція із рівнем внутрішньопрофесійного самоздійснення взагалі негативна ( $r = -0,28$ ).

Аналіз кореляційних зв'язків показників професійного самоздійснення із внутрішньою та зовнішньою позитивною професійною мотивацією досліджуваних фахівців (таблиця 2.22) також виявив достатньо показові результати.

Таблиця 2.22

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення фахівців різних професій із внутрішньою та зовнішньою позитивною професійною мотивацією**

	Показники	Мотивац.	Професії								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Загальний рівень професійного самоздійснення	В	,57**	,35**	-,17	,35**	,42**	,23	,64**	,46**	,29
		ЗП	,10	-,04	,21	,30*	,09	-,20	,07	,34*	,32
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	В	,54**	,36**	-,11	,26*	,42**	,09	,59**	,40*	,33
		ЗП	,17	,01	,05	,28*	,13	-,01	,06	,41**	,28
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	В	,49**	,21	-,20	,29*	,36**	,27	,53**	,47**	,25
		ЗП	,07	-,16	,25	,25*	,01	-,35*	,05	,30	,22
4	Потреба у професійному вдосконаленні	В	,44*	,36**	-,01	,21	,40**	-,02	,52**	,15	,48**
		ЗП	,05	,17	,09	,33**	,20	-,05	,06	,21	,33
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	В	,15	,16	-,16	,27*	,27*	,10	,38	,37*	,23
		ЗП	,37*	,13	-,20	,24*	,20	-,12	,15	,31	,21
6	Переважаюче задоволення власними професійн. досягненнями	В	,50**	,20	-,17	,08	,23	,17	,57**	,22	,04
		ЗП	,15	,00	,54*	,21	,14	,07	-,29	,29	,13
7	Постійна постановка нових професійних цілей	В	,35*	,27*	,01	,28*	,31**	,06	,10	,20	,23
		ЗП	,01	-,08	,10	,08	,08	-,10	,12	,14	,30
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	В	,55**	,18	-,36	,20	,30*	,16	,43*	,41*	,15
		ЗП	,01	-,14	,14	,13	,03	-,29	,10	,43**	-,08
9	Досягнення поставлених професійних цілей	В	,16	,09	-,47*	,29*	,30*	,03	,40*	,18	,30
		ЗП	,17	-,22	-,22	,13	-,05	-,22	,00	,25	,08
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	В	,31	,16	-,06	,07	,28*	,27	,20	,38*	,21
		ЗП	-,01	-,10	,27	,20	-,10	-,27	-,11	,22	,41*
11	Використання профес. досвіду та здобутків іншими фахівцями	В	,20	,23	-,17	,23	,38**	,36*	,41*	,53**	,26
		ЗП	-,19	-,22	,19	,19	,08	-,20	,18	,17	,10
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	В	,34	,22	,07	,28*	,27*	,18	,61**	,32*	,48**
		ЗП	,13	-,08	,44*	,26*	,20	-,25	,00	,19	,47**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	К	,54**	,14	-,33	,28*	,24*	,21	,28	,29	,08
		П	,00	-,07	,11	,24*	,03	-,40*	-,02	,47**	-,01

Примітки: 1) фахівці професій: 1 – працівники профспілкових організацій ( $n = 32$ ); 2 – лікарі ( $n = 69$ ); 3 – програмісти та системні адміністратори ( $n = 19$ ); 4 – вихователі ДНЗ ( $n = 78$ ); 5 – доценти та викладачі ВНЗ ( $n = 71$ ); 6 – практичні психологи галузі освіти ( $n = 35$ ); 7 – викладачі музичних шкіл ( $n = 25$ ); 8 – вчителі середніх шкіл ( $n = 39$ ); 9 – науковці вищої кваліфікації ( $n = 31$ );

2) мотивація: В – внутрішня; ЗП – зовнішня позитивна;

3) \*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,01$ .

Узагальнені показники професійного самоздійснення найтісніше пов'язані із внутрішньою професійною мотивацією у працівників профспілкових організацій, доцентів та викладачів ВНЗ, вчителів середніх та музичних шкіл ( $r = 0,36 - 0,64$ ;  $p \leq 0,05 - 0,01$ ). Також достатньо тісні зв'язки між цими показниками наявні у лікарів та вихователів ДНЗ ( $r = 0,21 - 0,36$ ;  $p \leq 0,1 - 0,01$ ). Позитивну кореляцію між ними, яка, однак, не досягає достовірного рівня, зафіксовано й у практичних психологів галузі освіти та науковців вищої кваліфікації.

Лише у програмістів та системних адміністраторів спрямованість зв'язків між цими показниками зворотна, що знову ж таки свідчить про явну "нетиповість" цих фахівців. Так у них, на противагу фахівцям всіх інших професій, у плані професійного самоздійснення принципово більше значення відіграє зовнішня позитивна мотивація. Зокрема, кореляція з нею таких показників самоздійснення як переважаюче задоволення власними професійними досягненнями і розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії досягає  $r = 0,44 - 0,54$  ( $p \leq 0,05$ ).

**Висновки.** У емпіричних дослідженнях, здійснених за участю фахівців 10 професій, встановлена **загальна закономірність** до перевищення рівня внутрішньо-професійного самоздійснення над зовнішньо-професійним. Найбільш вираженою вона є у програмістів та системних адміністраторів, лікарів, вихователів ДНЗ та вчителів середніх шкіл; найменш вираженою – у топ-менеджерів комерційних організацій.

Найвищим загальний рівень професійного самоздійснення виявився у програмістів/системних адміністраторів й топ-менеджерів комерційних організацій, істотно перевищивши показники всіх інших професій. При цьому, програмісти/системні адміністратори перевищують топ-менеджерів комерційних організацій за рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення, а для останніх, навпаки, властивим є суттєво вищий рівень зовнішньо-професійного. Далі за узагальненими показниками професійного самоздійснення йдуть фахівці таких двох професій як вчителі середніх шкіл та лікарі, теж маючи значно вищі їх рівні за фахівців інших шести професій.

Програмісти/системні адміністратори, як свідчать отримані результати, мають найвищі показники за всіма 5 ознаками внутрішньо-професійного самоздійснення. Серед представників інших професій, потреба у професійному вдосконаленні та переважаюче задоволення власними професійними досягненнями найбільш вираженою є в топ-менеджерів комерційних організацій. Наявність проекту власного професійного розвитку, постійна постановка нових професійних цілей – у лікарів. Формування власного "життєво-професійного простору" найбільш виражене в топ-менеджерів комерційних організацій та вчителів середніх шкіл.

Працівники профспілкових організацій мають порівняно найменшу потребу у професійному вдосконаленні, проектуванні власного професійного розвитку та постійній постановці нових професійних цілей. Найнижче задоволення власними професійними досягненнями властиве для практичних психологів галузі освіти. Формування власного "життєво-професійного простору" найменш виражене в вихователів ДНЗ.



На відміну від внутрішньопрофесійного самоздійснення, програмісти/системні адміністратори мають найвищі показники лише за двома із п'яти ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення (досягнення поставлених професійних цілей та визнання досягнень фахівця професійним співтовариством), та й то лише незначно перевищивши показники топ-менеджерів комерційних організацій. Останні мають суттєво вищі показники за представників інших професій за трьома ознаками, що залишилися.

За кількісною вираженістю ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення найвищий прояв мають постійна постановка нових професійних цілей та потреба у професійному вдосконаленні, достовірно перевищуючи вираженість інших ознак. Вираженість формування власного "життєво-професійного простору" також є достовірно вищою за дві останні ознаки. Серед ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення найвищий прояв має розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, суттєво перевищуючи вираженість всіх інших ознак.

Щодо порівняльних *зовнішніх закономірностей* професійного самоздійснення фахівців різних професій встановлено, що загальний рівень професійного самоздійснення має достовірну кореляцію із віком лише у представників двох професій із десяти (доцентів та викладачів ВНЗ і практичних психологів галузі освіти). Ще у представників однієї професії – працівників профспілкових організацій кореляція має достовірність на рівні статистичної тенденції ( $p \leq 0,1$ ). При цьому, у фахівців половини професій, які взяли участь в дослідженні – п'яти із десяти, кореляція загального рівня професійного самоздійснення із віком близька до нульової (топ-менеджери комерційних організацій, лікарі, вихователі ДНЗ, вчителі середніх шкіл, науковці вищої кваліфікації).

Однак, вікову специфіку професійного самоздійснення фахівців різних професій більш наочно характеризують кореляційні зв'язки із віком його двох складових окремо. Так, у програмістів та системних адміністраторів з віком досить виражено корелює рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення. Також достовірною позитивною є його кореляція з віком у доцентів та викладачів ВНЗ. А от у вихователів ДНЗ виявлено достовірну тенденцію до зменшення внутрішньопрофесійного самоздійснення з віком. Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення найбільш виражено корелює з віком у практичних психологів галузі освіти, доцентів та викладачів ВНЗ, працівників профспілкових організацій.

Встановлено, що з віком достовірно *збільшуються*:

- формування власного "життєво-професійного простору" у працівників профспілкових організацій, доцентів та викладачів ВНЗ, практичних психологів галузі освіти, науковців вищої кваліфікації;
- визнання досягнень фахівця професійним співтовариством у доцентів та викладачів ВНЗ і практичних психологів галузі освіти;
- використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями у вихователів ДНЗ, практичних психологів галузі освіти та науковців вищої кваліфікації;

- розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії у практичних психологів галузі освіти;

- вияв високого рівня творчості у професійній діяльності в працівників профспілкових організацій, доцентів та викладачів ВНЗ, практичних психологів галузі освіти.

Також з віком достовірно зменшуються:

- проектування власного професійного розвитку у працівників профспілкових організацій та вихователів ДНЗ;

- постійна постановки нових професійних цілей у вчителів музичних шкіл.

Показники професійного самоздійснення найтісніше корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту ("компетентності в часі" та "підтримки") у доцентів та викладачів ВНЗ, психологів галузі освіти, науковців вищої кваліфікації. У програмістів та системних адміністраторів, навпаки, можливості професійного самоздійснення значною мірою перешкоджають високі бали за цими шкалами. Оскільки представники цієї професії мають суттєво вищі за інших фахівців показники базових шкал САТ, очевидно, що "надмірна життєва самоактуалізованість" вже починає заважати окремим складовим їх професійного самоздійснення.

У фахівців практично усіх досліджуваних професій (за виключенням програмістів та системних адміністраторів), із показниками професійного самоздійснення достатньо тісно та достовірно корелює рівень професійної самоефективності. У найбільшій мірі у вчителів середніх шкіл, топ-менеджерів комерційних організацій, працівників профспілкових організацій, лікарів, доцентів та викладачів ВНЗ, практичних психологів галузі освіти та науковців вищої кваліфікації.

Узагальнені показники професійного самоздійснення найтісніше пов'язані із внутрішньою професійною мотивацією у працівників профспілкових організацій, доцентів та викладачів ВНЗ, викладачів середніх та музичних шкіл, лікарів та вихователів ДНЗ. Лише у програмістів та системних адміністраторів спрямованість зв'язків між цими показниками зворотна, що знову ж таки свідчить про явну "не типовість" цих фахівців. Так у них, на противагу фахівцям всіх інших професій, у плані професійного самоздійснення принципово більше значення відіграє зовнішня позитивна мотивація.

### **2.3. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення топ-менеджерів комерційних організацій**

Суспільство глибоко зацікавлене у всебічному вивченні та осмисленні нових процесів, явищ в галузі розвитку особистості професіонала. Розвиток та реалізація особистості в різних областях професійної діяльності вимагає від людини певних психофізіологічних ресурсів, потенційних можливостей, професійних знань, навичок для вирішення проблем та швидкого прийняття рішень в різних ситуаціях, що сприяє розвитку особистості на різних етапах життєвого шляху та дає певні можливості професійному самоздійсненню

особистості. Нині набуває важливості проблема вивчення самоздійснення особистості, як свідомого саморозвитку людини, який розкриває її потенційні можливості в особистісній, соціальній та життєвих сферах, сприяючи досягненню значущих результатів.

Розвиток та професійне самоздійснення особистості менеджера розглядається як сукупність окремих компонентів, взаємодія яких дозволяє виявити нові якісні стани особистості, а їх урахування і використання забезпечує ефективне функціонування особистості в професійній діяльності. Основою дослідження є вивчення проблеми професійного розвитку та самоздійснення особистості менеджера, вчення про особистість як продукт і суб'єкт соціально-історичного розвитку, передумову і результат власної діяльності та активності. В проблемі професійного розвитку особистості менеджера знаходяться витoki багатьох питань, розвиток пізнавальної активності особистості, шляхи реалізації психофізіологічного, морального, соціального, професійного потенціалу особистості, механізми переводу зовнішніх впливів у внутрішні регулятори поведінки та ін.

Управлінська діяльність, в значній мірі визначається як особистими якостями людини, так і соціальними умовами розвитку. Природничі і соціальні науки по-різному трактують життєвий шлях особистості, його стратегію і перспективи. Психофізіологи підкреслюють значення сенситивних періодів, коли організм має підвищену чутливість до зовнішніх і внутрішніх факторів, вплив яких саме в цей момент розвитку викликає в ньому важливі незворотні зміни. Соціологи акцентують увагу на соціальних етапах розвитку, що радикально змінюють соціальний статус або структуру діяльності індивіда. Психологи також звертаються до ідеї дати наукове визначення життєвому шляху конкретної особистості.

Емпіричне дослідження, в якому визначалися закономірності професійного самоздійснення топ-менеджерів комерційних організацій, проводилося у м. Києві за участю 30 менеджерів. В ньому було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ).

Розподіл досліджуваних за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуну [51] наведено в таблиці 2.23.

Таблиця 2.23

**Розподіл досліджуваних менеджерів (n = 30)  
за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійний		Зовнішньо-професійний	
		бали	%	бали	%	Бали	%
1	Низький	≥ 45	-	≥ 21	-	≥ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	-	22 – 32	-	20 – 30	-
3	Середній	64 – 81	3%	33 – 42	6%	31 – 40	-
4	Вищий за середній	82 – 99	94%	43 – 51	88%	41 – 49	97%
5	Високий	≤ 100	3%	≤ 52	6%	≤ 50	3%

Згідно отриманих даних, показник внутрішньо професійного самоздійснення виявився вище за середній у 88% менеджерів, і ще у 6% – високий. Це свідчить про достатньо високий рівень їх професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей. У 100% менеджерів також на рівнях вище за середній і високий знаходиться показник зовнішньо професійного самоздійснення. Відповідно, високим виявився й загальний рівень професійного самоздійснення, який у досліджуваних менеджерів 97% мають високі та вищі за середні показники.

"Внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення топ-менеджерів комерційних організацій представлено у таблицях 2.23 та 2.24.

Таблиця 2.23

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо професійного самоздійснення топ-менеджерів комерційних організацій**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	,68**	,88**
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,68**	1,0	,52**
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,88**	,52**	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,42*	,38*	,49**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,53**	,56**	,37*
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,56**	,66**	,36*
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,48**	,48**	,26
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,44*	,33	,42*
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,59**	,36*	,53**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,59**	,42*	,46*
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,11	,07	,27
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,41*	,19	,58**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,28	,05	,48**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Ми бачимо, що узагальнені показники професійного самоздійснення (загального, внутрішньо професійного та зовнішньо професійного) корелюють між собою достатньо тісно ( $p \leq 0,01$ ). Загальний рівень професійного самоздійснення менеджерів позитивно корелює з "потребою у професійному вдосконаленні", "формуванням власного "життєво-професійного простору", "розкриттям

особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $p \leq 0,05$ ). Також достовірна позитивна кореляція ( $p \leq 0,01$ ) цього рівня встановлена з показниками "наявності проекту власного професійного розвитку", "переважаючого задоволення власними професійними досягненнями", "постійної постановки нових професійних цілей", "досягнення поставлених професійних цілей" та "визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством".

Впадає в очі, що у рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення менеджерів відсутні достовірні кореляційні зв'язки з трьома (із п'яти) показниками зовнішньопрофесійного самоздійснення. Більш детально особливості між показниками внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення можна проаналізувати на основі даних, наведених у наступній таблиці.

Таблиця 2.24

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення топ-менеджерів комерційних організацій**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,07	,32	,02	,31	,07	,23	,13	46**	,45*
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,07	1,00	49**	,41*	,05	,41*	48**	-,01	-,12	-,19
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,32	49**	1,00	,45*	,28	,22	,38*	,01	,29	,06
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,01	,41*	,45*	1,00	-,02	,40*	50**	,13	-,11	-,36*
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	,31	,05	,28	-,02	1,00	,17	,14	,10	,37*	,37*
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,07	,41*	,22	,40*	,17	1,00	,43*	-,13	,05	-,22
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,23	48**	,38*	,50**	,14	,43*	1,00	,13	-,03	-,23
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,13	-,01	,01	,13	,100	-,13	,13	1,00	,31	,11
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	46**	-,12	,29	-,11	,37*	,05	-,03	,31	1,00	,75**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,45*	-,19	,06	-,36*	,37*	-,22	-,23	,11	75**	1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

В першу чергу, ми би хотіли зупинитися на "нетиповій" негативній кореляції між різними показниками професійного самоздійснення менеджерів. Так встановлено зворотній зв'язок ( $p \leq 0,05$ ) між "постійною постановкою нових професійних цілей" та "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності". Також, слід відзначити, що між достатньо великою кількістю показників професійного самоздійснення відсутні значимі зв'язки, що сильно контрастує з картиною, яку ми можемо спостерігати у представників інших професій. А існуючі зв'язки за тісністю не перевищують  $r = 0,5$ .

Тепер перейдемо до аналізу "зовнішніх" взаємозв'язків професійного самоздійснення менеджерів, що наведено у подальших трьох таблицях (2.25 - 2.27),

в яких представлено лише достовірні кореляції показників професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту.

Таблиця 2.25

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у топ-менеджерів комерційних організацій**

Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
	загальний	внутрішньо-професійного	зовнішньо-професійного
Підтримки	,29	,44*	,11
Синергії	,25	,126	,38*
Креативності	-,54**	-,47**	-,52**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Зафіксовано негативну значущу кореляцію ( $p \leq 0,01$ ) показника "креативності" з усіма трьома узагальненими показниками професійного самоздійснення. Позитивну значущу кореляцію ( $p \leq 0,05$ ) показників: "підтримки" та внутрішньо-професійного самоздійснення; "синергії" та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Тобто, внутрішньо-професійне самоздійсненням значною мірою зумовлюється здатністю менеджера до синергії (його здатністю до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, тілесне та духовне та ін.). Внутрішньо-професійне самоздійснення – "підтримкою" (незалежністю цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні, його прагненням керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, несхильністю піддаватися зовнішньому впливу). А от підвищена "креативність" (характеризує виразність творчої спрямованості особистості), явно перешкоджає професійному самоздійсненню менеджерів.

Таблиця 2.26

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення зі шкалами Самоактуалізаційного тесту у топ-менеджерів комерційних організацій**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,36*	,10	,21	-,07	,14
Сензитивності до себе	-,23	-,31	-,37*	-,20	-,07
Самоприйняття	,06	,27	,04	,36*	-,01
Креативності	-,23	-,53**	-,49**	-,09	-,24

Примітки: 1) ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення зі шкалами Самоактуалізаційного тесту у топ-менеджерів комерційних організацій**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Прийняття агресії	-,17	,16	,37*	,22	,20
Креативності	-,19	-,19	-,01	-,38*	-,28

Примітки: 1) ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Згідно до отриманих результатів, на значущому рівні ( $p \leq 0,05$ ) позитивно корелюють: "потреба у професійному вдосконаленні" з "компетентністю у часі", "постійна постановка нових професійних цілей" з "самоприйняттям", "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" з "прийняттям агресії".

Негативна кореляція встановлена між: "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями" та "сензитивністю до себе" ( $p \leq 0,05$ ), показником "креативності" та "наявністю проекту власного професійного розвитку", "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями" і "розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ).

Отже, позитивний вплив на різні складові професійного самоздійснення менеджерів справляють: здатність жити теперішнім часом, переживаючи теперішній момент свого життя у всій його повноті; прийняттям себе таким, яким є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків, можливо, всупереч останнім; здатність приймати своє роздратування, гнів та агресивність як природний прояв людської природи.

І, відповідно, негативний вплив – здатність рефлексувати свої потреби і почуття, виражена творча складова у спрямованості особистості.

У таблиці 2.28 представлені кореляційні взаємозв'язки між показниками професійного самоздійснення та показниками професійної самоефективності менеджерів.

Так, у найбільшій мірі ( $p \leq 0,01$ ) самоефективність корелює з рівнем зовнішньопрофесійного самоздійснення, наявністю проекту власного професійного розвитку, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями. Також достовірні кореляції ( $p \leq 0,05$ ) встановлено з загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством. У той же час, в менеджерів практично відсутні кореляційні зв'язки самоефективності з трьома ознаками зовнішньопрофесійного самоздійснення.

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності топ-менеджерів комерційних організацій**

№	Показники самоздійснення	Самоефективність
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,41*
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,34
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,52**
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,32
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,53**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,49**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,35
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,23
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,32
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,39*
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,11
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,09
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	-,06

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Тобто, з одного боку, можна казати, що самоефективність справляє істотний вплив на можливість професійного самоздійснення менеджерів. А з іншого, – цей вплив виявився істотно меншим, ніж в інших професіях.

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Практично всі досліджувані топ-менеджери комерційних організацій вирізняються високим та вище за середнім рівнем професійного самоздійснення, що можна вважати цілком природним. Показники загального професійного самоздійснення, внутрішньо професійного та зовнішньо професійного корелюють між собою достатньо тісно. Слід відзначити, що у рівня внутрішньо професійного самоздійснення менеджерів відсутні достовірні кореляційні зв'язки з трьома (із п'яти) показниками зовнішньо професійного самоздійснення. Також виявлено "нетипову" негативну кореляцію між різними показниками професійного самоздійснення менеджерів – істотний зворотній зв'язок між "постійною постановкою нових професійних цілей" та "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності". Слід відзначити й те, що між достатньо великою кількістю показників професійного самоздійснення відсутні значимі зв'язки, що сильно контрастує з картиною, яку ми можемо спостерігати у представників інших професій. А існуючі зв'язки за тісністю не перевищують  $r = 0,5$ .

**Зовнішні закономірності.** Різні показники професійного самоздійснення менеджерів найтісніше позитивно пов'язані із такими шкалами Самоактуалізаційного тесту як "підтримки", "синергії", "компетентності у часі", "самоприйняття", "прийняття агресії". Негативна кореляція встановлена із "креативністю" та "сензитивністю до себе". Отже, позитивний вплив на різні складові



професійного самоздійснення менеджерів справляють: здатність до синергії (здатність до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, тілесне та духовне та ін.); здатність жити теперішнім часом, переживаючи теперішній момент свого життя у всій його повноті; прийняття себе таким, яким є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків; здатність приймати своє роздратування, гнів та агресивність як природний прояв людської природи. І, відповідно, негативний вплив – здатність рефлексувати свої потреби і почуття, виражена творча складова у спрямованості особистості.

У найбільшій мірі самоефективність корелює з рівнем зовнішньопрофесійного самоздійснення менеджерів, наявністю проекту власного професійного розвитку, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями. Також достовірні кореляції встановлено з загальним рівнем професійного самоздійснення та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством. У той же час, в менеджерів практично відсутні кореляційні зв'язки самоефективності з трьома ознаками зовнішньопрофесійного самоздійснення.

Тобто, з одного боку, можна казати, що самоефективність справляє істотний вплив на можливість професійного самоздійснення менеджерів. А з іншого, – цей вплив виявився істотно меншим, ніж в інших професіях.

## **2.4. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій**

Емпіричне дослідження, спрямоване на визначення закономірностей професійного самоздійснення працівників профспілок, проводилося у профспілкових організаціях, що підпорядковуються Київській міській раді профспілок. В дослідженні взяло участь 32 працівника профспілок різного віку і статі. В ньому було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ).

Розподіл досліджуваних за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуна [51] наведено в таблиці 2.29.

*Таблиця 2.29*

**Розподіл досліджуваних профспілкових працівників (n = 32)  
за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійного		Зовнішньо-професійного	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤45	-	≤21	-	≤19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	6%	22 – 32	6%	20 – 30	6%
3	Середній	64 – 81	44%	33 – 42	54%	31 – 40	38%
4	Вищий за середній	82 – 99	41%	43 – 51	31%	41 – 49	50%
5	Високий	≥ 100	9%	≥ 52	9%	≥50	6%

Наведені у таблиці дані свідчать, жоден з досліджуваних не виявив низького рівня професійного самоздійснення. Майже в рівній кількості (44% та 41%) – це переважна більшість обстежуваних – виявили, відповідно, середній та вищий за середній рівень. І лише 9% мають високий рівень професійного самоздійснення.

За внутрішньопрофесійними складовими професійного самоздійснення результати розподілилися так: більшість опитуваних (54%) виявила середній рівень прояву даного показника; у 6% зафіксовано рівень, нижче за середній; у 31% – вище за середній рівень і лише у 9% досліджених спостерігається високий рівень даних складових. Низького рівня не виявлено ні в кого.

Показники зовнішньопрофесійних складових професійного самоздійснення незначною мірою відрізняються від внутрішньопрофесійних. Серед загальної кількості опитуваних низького рівня також не виявлено ні в кого. Рівно половина (50%) опитуваних продемонструвала вищі за середні бали; 38% – середні показники і по 6% – високі та нижчі за середні.

Таким чином, ми можемо зробити висновок що переважна більшість досліджуваних працівників профспілок виявила середній та вищий за середній рівень прояву професійного самоздійснення.

"Внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення працівників профспілок представлено у таблиці 2.30 (кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення) та таблиці 2.31 (зв'язки між показниками ознак внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення).

Таблиця 2.30

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілок**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	,90**	,88**
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	,90**	1,0	,63**
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	,88**	,63**	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,76**	,84**	,58**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,42*	,52**	,24
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,60**	,49**	,58**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,64**	,67**	,50**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,59**	,63**	,41*
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,30	,36*	,30

10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,58**	,42*	,64**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,43*	,26	,57**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,60**	,42*	,70**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,79**	,61**	,83**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Отримані дані свідчать про те, що всі узагальнені показники внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають тісний прямий достовірний зв'язок між собою та загальним рівнем професійного самоздійснення. Також ми бачимо, що майже всі показники окремих ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають прямий достовірний зв'язок з узагальненими показниками професійного самоздійснення досліджуваних фахівців.

Таблиця 2.31

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення працівників профспілок**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,36*	,28	,62**	,51**	,405*	,29	,29	,37*	,54**
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,36*	1,00	,27	,24	,15	,25	,28	-,04	,07	,02
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,28	,27	1,00	,03	,40*	,09	,76**	,50**	,27	,52**
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,62**	,24	,03	1,00	,39*	,31	-,06	,24	,48**	,50**
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	,51**	,15	,40*	,39*	1,00	,28	,27	,33	,21	,45**
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,40*	,25	,09	,31	,28	1,00	,04	,14	,07	,05
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,29	,28	,76**	-,06	,27	,04	1,00	,36*	,24	,44*
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,29	-,04	,50**	,24	,33	,14	,36*	1,00	,24	,51**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,37*	,07	,27	,48**	,21	,07	,24	,24	1,00	,72**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,54**	,02	,52**	,50**	,45**	,05	,44*	,51**	,72**	1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Дані вищенаведеної таблиці свідчать про те, що потреба у професійному вдосконаленні прямо корелює з наявністю проекту власного професійного розвитку, досягненням поставлених професійних цілей, розкриттям особистіс-

ного потенціалу в професії ( $p \leq 0,05$ ), а також знаходиться у достовірному зв'язку з постійною постановкою нових професійних цілей, формуванням власного "життєво-професійного простору" та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ).

Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями знаходиться у достовірному зв'язку з формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,05$ ), а також з визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством та використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями ( $p \leq 0,01$ ). Постійна постановка нових професійних цілей корелює з формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,05$ ), а також з розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ). Формування власного "життєво-професійного простору" корелює з виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ). Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством корелює з використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,05$ ). Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності знаходиться у достовірному зв'язку з використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $p \leq 0,01$ ).

Як бачимо, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності знаходиться у прямому достовірному зв'язку майже з усіма показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення, що свідчить про значущість творчого підходу до професійної діяльності.

Далі проаналізуємо "зовнішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення працівників профспілок (таблиці 2.32 - 2.34).

Таблиця 2.32

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у працівників профспілок**

Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
	загальний	внутрішньо-професійного	зовнішньо-професійного
Компетентності в часі	,08	-,07	,27*
Підтримки	,22	,17	,33**
Синергії	,26*	,23	,15
Креативності	,28*	,27*	,20

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,1$ ; \*\* –  $p \leq 0,05$ .

За результатами аналізу кореляційної матриці узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення зі шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ) виявилось, що шкала "компетентності в часі" прямо корелює з узагальненим показником зовнішньо-професійного самоздійснення ( $p \leq 0,05$ ); показники шкали "підтримки" також мають прямий зв'язок з узагальненим

показником зовнішньопрофесійного самоздійснення ( $p \leq 0,01$ ); загальний рівень професійного самоздійснення корелює зі шкалами "синергії" та "креативності" ( $p \leq 0,05$ ); шкала "креативності" корелює з узагальненим показником внутрішньопрофесійного самоздійснення ( $p \leq 0,05$ ).

Таблиця 2.33

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення зі шкалами Самоактуалізаційного тесту у працівників профспілок**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньопрофесійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	-,14	-,06	,10	-,01	-,29*
Гнучкості поведінки	-,29*	-,18	,02	-,13	-,27*
Спонтанності	-,26*	-,10	,17	-,12	-,31*
Самоприйняття	-,35**	-,30*	-,20	,01	-,31*
Синергії	,05	,10	,03	,32**	,15
Пізнавальних потреб	,01	-,34**	,18	-,11	,08
Креативності	,27*	,10	,02	,26*	,11

Примітки: 1) ознаки внутрішньопрофесійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

За даними вищенаведеної таблиці, шкала "компетентності в часі" має зворотній достовірний зв'язок з формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,05$ ). Показники шкал "гнучкості поведінки", "спонтанності" і "самоприйняття" мають зворотній достовірний зв'язок з потребою у професійному вдосконаленні та з формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,05$ ). Показник наявності проекту власного професійного розвитку має достовірний зворотній зв'язок зі шкалами "прийняття агресії" та "пізнавальних потреб" ( $p \leq 0,01$ ). А показники шкали "креативності" прямо і достовірно корелюють з такими показниками внутрішньопрофесійного самоздійснення, як потреба у професійному вдосконаленні та постійна постановка нових професійних цілей ( $p \leq 0,05$ ).

Отримані дані свідчать, що показник розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії має прямий достовірний зв'язок з показниками шкал "компетентності в часі" і "самоповаги" ( $p \leq 0,05$ ); шкала "підтримки" корелює з показниками визнання досягнень фахівця професійним співтовариством та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,05$ ); показники шкали "ціннісних орієнтацій" – з використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями ( $p \leq 0,05$ ); шкала "самоповаги" – з показником розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $p \leq 0,05$ ); шкала "прийняття агресії" – з показниками використання професійного досвіду та

здобутків іншими фахівцями ( $p \leq 0,01$ ); шкала "синергії" – з показниками використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями та вияву високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,05$ ).

Таблиця 2.34

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення зі шкалами Самоактуалізаційного тесту у працівників профспілок**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	-,14	,06	,05	,31*	,21
Підтримки	,13	,31*	,10	,11	,36*
Ціннісних орієнтацій	,06	-,14	,32*	,05	,13
Гнучкості поведінки	-,37**	-,01	-,02	,03	-,04
Самоповаги	,05	,23	-,03	,27*	,09
Самоприйняття	-,29*	-,26*	,01	-,01	-,00
Синергії	-,05	-,10	,31*	,12	,28*
Прийняття агресії	,02	-,04	,33**	,08	,09

Примітки: 1) ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

У свою чергу, показники шкали "гнучкості поведінки" мають зворотній достовірний зв'язок з показниками досягнення поставлених професійних цілей ( $p \leq 0,01$ ), а шкали "самоприйняття" – з показниками досягнення поставлених професійних цілей та визнання досягнень фахівця професійним співтовариством ( $p \leq 0,05$ ).

Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що переважна більшість показників шкал Самоактуалізаційного тесту мають достовірний зв'язок з показниками Опитувальника професійного самоздійснення, отже, рівень самоактуалізації фахівця відіграє важливу роль в його професійному самоздійсненні. Той факт, що певні показники мали не прямий, як очікувалося, а зворотній зв'язок, ймовірно, пов'язаний з професійною деформацією і вигоранням і потребує глибшого дослідження та психологічної допомоги обстежуваній групі фахівців.

Проаналізуємо кореляційні зв'язки між показниками професійного самоздійснення та показниками професійної самоефективності і мотивації (таблиця 2.35).

Перш за все, слід відмітити, що показники самоефективності мають тісний прямий достовірний зв'язок з усіма узагальнюючими показниками як загального рівня професійного самоздійснення обстежених працівників профспілок, так і обох окремих його складових: внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення ( $p \leq 0,01$ ).

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації працівників профспілок**

№	Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,65**	,57**	,12	,10
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,64**	,61**	,18	,10
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,55**	,40*	,03	,02
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,51**	,44*	,04	-,11
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,34*	,14	,36*	,10
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,28	,50**	,01	,24
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,49**	,35*	,15	-,11
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,50**	,55**	,01	,20
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,38*	,15	,17	,12
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,27	,31	-,01	,03
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,33*	,34	-,14	,06
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,50**	,35*	,12	,01
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,52**	,54**	,00	,14

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Показники самоефективності прямо і достовірно корелюють також майже з усіма окремими ознаками професійного самоздійснення. Так, спостерігається прямий достовірний зв'язок ( $p \leq 0,01$ ) між самоефективністю та потребою у професійному вдосконаленні, постійною постановкою нових професійних цілей, формуванням власного "життєво-професійного простору", розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності. Самоефективність також прямо і достовірно пов'язана ( $p \leq 0,05$ ) з наявністю проекту власного професійного розвитку, досягненням поставлених професійних цілей та використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

З вищесказаного ми можемо зробити висновок, що самоефективність є важливим чинником успішності професійного самоздійснення працівників профспілок.

Далі проаналізуємо взаємозв'язки показників професійного самоздійснення з мотиваційними комплексами професійної діяльності. Отримані дані свідчать про те, що найбільш тісно як з узагальнюючим, так і з окремими ознаками професійного самоздійснення пов'язаний внутрішньо-мотиваційний комплекс.

Показники внутрішньої мотивації достовірно і прямо корелюють з загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця; рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення; переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями; формуванням власного "життєво-професійного простору"; виявом високого рівня творчості у професійній діяльності ( $p \leq 0,01$ ), а також з рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення; потребою у професійному вдосконаленні; постійною постановкою нових професійних цілей та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії ( $p \leq 0,05$ ).

Зовнішньо-позитивна мотивація прямо і достовірно корелює з наявністю проекту власного професійного розвитку ( $p \leq 0,05$ ).

За результатами нашого дослідження, не виявлено кореляційних зв'язків між зовнішньо-негативною мотивацією професійної діяльності та рівнем професійного самоздійснення.

Таким чином, можна зробити висновок, що внутрішня мотивація є дуже важливим і значущим компонентом професійного самоздійснення. Цей факт ще раз підтверджує доцільність надання досліджуваним фахівцям психологічної підтримки з метою підвищення внутрішньої мотивації професійної діяльності, що допоможе підвищити рівень їхнього професійного самоздійснення.

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Більшість працівників профспілок виявила середній та вищий за середній рівень прояву професійного самоздійснення. Всі узагальнені показники внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають тісний прямий достовірний зв'язок між собою та загальним рівнем професійного самоздійснення. Також всі показники окремих ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення мають прямий достовірний зв'язок з узагальненими показниками професійного самоздійснення досліджуваних фахівців та між собою. З усіма показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення знаходиться у прямому достовірному зв'язку вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

**Зовнішні закономірності.** Переважна більшість показників шкал Самоактуалізаційного тесту мають достовірний зв'язок з показниками опитувальника професійного самоздійснення, отже, рівень самоактуалізації працівників профспілок відіграє важливу роль в їх професійному самоздійсненні. Той факт, що певні показники мають не прямий, як очікувалося, а зворотній зв'язок, ймовірно, пов'язаний з професійною деформацією і вигоранням і потребує глибшого дослідження та психологічної допомоги обстежуваній групі фахівців.

Показники самоефективності мають тісний прямий достовірний зв'язок з усіма узагальнюючими показниками як загального рівня професійного самоздійснення обстежених працівників профспілок, так і обох окремих його складових (внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення) – а також прямо і достовірно корелюють майже з усіма окремими ознаками



професійного самоздійснення. Отже, самоефективність є важливим чинником успішності професійного самоздійснення працівників профспілок.

Найбільш тісно як з узагальнюючим, так і з окремими ознаками професійного самоздійснення пов'язаний внутрішньо-мотиваційний комплекс. Отже, внутрішня мотивація є дуже важливим і значущим компонентом професійного самоздійснення працівників профспілок. Цей факт ще раз підтверджує доцільність надання досліджуваним фахівцям психологічної підтримки з метою підвищення внутрішньої мотивації професійної діяльності, що допоможе підвищити рівень їхнього професійного самоздійснення.

## **2.5. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення лікарів**

Професія лікаря – найгуманніша, оскільки вона покликана стояти на сторожі людського життя. Також це одна з найдавніших та найскладніших професій, оскільки лікарі не завжди всесильні у боротьбі із хворобою. Самовідданість і безкорисливість, любов до людей і прагнення їм допомогти – невід'ємні якості сучасного лікаря. Через все своє життя лікар повинен пронести слова клятви Гіппократа: "У який би будинок я не ввійшов, я ввійду туди для користі хворого..." [46].

Досить часто, поряд із професійним зростанням, у лікаря може спостерігатися і професійний спад, який може бути обумовленим як особистісними проблемами, так і непорозумінням та помилками в стосунках з пацієнтами і колегами, що може супроводжуватися накопиченням негативних емоцій. При цьому у лікаря може спостерігатися синдром емоційного вигорання, який у свою чергу може у зворотному напрямку впливати на професійне самоздійснення лікаря і гальмувати його розвиток.

Реалії сучасного світу потребують постійної активізації розвитку особистості, її творчого потенціалу. Особистість самостійно обирає ситуацію та шлях свого розвитку, свого професійного самоздійснення, при цьому постійно змінюючи себе як у внутрішньо-професійному, так і зовнішньо-професійному аспектах [50].

В нашому емпіричному дослідженні взяли участь лікарі різних спеціалізацій. Однак, оскільки була встановлена виражена специфічність вибірки хірургів, то отримані результати ми представимо й проаналізуємо окремо для хірургів, і окремо для лікарів всіх інших спеціалізацій. У дослідженнях було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Коқун), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методику "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойка в модифікації Є.П. Ільїна).

### Загальні закономірності професійного самоздійснення лікарів

Першу вибірку нашого дослідження склали лікарі різних спеціалізацій з різних регіонів України, які проходили курси підвищення кваліфікації на базі Національного медичного університету імені О.О. Богомольця в місті Києві. Кількість вибірки – 50 осіб (з яких 12 – чоловіків та 38 жінок). Середній вік лікарів – 33 роки (від 23 до 48 років). Стаж роботи за професією у середньому 9 років (від 1 до 23 років загального стажу).

В таблиці 2.37 наведено розподіл досліджуваних лікарів за показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуна [51].

Таблиця 2.37

#### Розподіл лікарів (n = 50) за показниками професійного самоздійснення

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійного		Зовнішньо-професійного	
		бали	%	бали	%	Бали	%
1	Низький	≤ 45	-	≤ 21	-	≤ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	4%	22 – 32	2%	20 – 30	6%
3	Середній	64 – 81	38%	33 – 42	40%	31 – 40	42%
4	Вищий за середній	82 – 99	42%	43 – 51	44%	41 – 49	44%
5	Високий	≥ 100	16%	≥ 52	14%	≥ 50	8%

Як видно з таблиці, високий рівень професійного самоздійснення серед лікарів нашої вибірки мають 16%, вищий за середній – 42%, середній – 38%, нижчий за середній – 4%. Тобто, 58% лікарів нашої вибірки мають високі показники рівня професійного самоздійснення. При цьому, внутрішньопрофесійне самоздійснення на високому рівні мають 14%, вищий за середній – 44%, середній – 40%, а нижчий за середній – 2%. А от зовнішньопрофесійне самоздійснення на високому рівні наявне в 8 %, вищому за середній – 44 %, середньому – 42 %, й нижчому за середній – 6 %.

Далі розглянемо "внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення лікарів. У таблиці 2.38 наведено результати кореляційного аналізу узагальнених показників опитувальника професійного самоздійснення із показниками внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення.

Таблиця 2.38

#### Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення лікарів

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	,91**	,91**
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	,91**	1,0	,67**
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	,91**	,67**	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,61**	,65**	,45**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,65**	,72**	,46**

6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,64**	,63**	,53**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,54**	,61**	,37**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,63**	,65**	,51**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,69**	,54**	,72**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,66**	,47**	,73**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,73**	,55**	,79**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,73**	,53**	,80**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,56**	,38**	,65**

Примітки: \*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, всі узагальнені показники опитувальника професійного самоздійснення у лікарів пов'язані позитивними кореляційними зв'язками достатньо тісно – на рівні значущості  $p \leq 0,01$ .

Проаналізуємо "зовнішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення лікарів. Таблиця 2.39 містить достовірні кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення із окремими шкалами Самоактуалізаційного тесту.

Таблиця 2.39

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у лікарів**

Шкали САТ	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	-,02	,16	,22	-,03	,30*
Самоповаги	-,16	,34*	,08	,02	,18
Прийняття агресії	-,06	-,05	-,30*	,05	-,12
Креативності	,23	,13	,09	,19	,29*

Примітки: 1) ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Відповідно до отриманих результатів, показники компетентності у часі та креативності лікарів пов'язано позитивними кореляційними зв'язками з показниками формування в них власного життєво-професійного простору ( $p \leq 0,05$ ), а показники самоповаги та креативності пов'язано з показниками наявності

проекту власного професійного розвитку ( $p \leq 0,05$ ). Таким чином, можемо зробити висновок, що у лікарів, в яких вже сформовано власний життєво-професійний простір та проект власного професійного розвитку, спостерігається здатність цінувати свої достоїнства, позитивні властивості характеру, поважати себе за них. В них спостерігається творча спрямованість та здатність жити "тут і тепер", тобто переживати справжній момент свого життя у всій його повноті.

А от переважаюче задоволення власними професійними досягненнями має зворотній кореляційний зв'язок з показниками прийняття агресії. З цього ми можемо зробити висновок, що чим більше лікар задоволений власними професійними досягненнями, тим менше в нього спостерігаються вияви роздратування, гніву і агресивності. Та навпаки, незадоволеність власними професійними досягненнями призводить до підвищення агресивності лікаря.

У таблиці 2.40 наведено достовірні кореляційні зв'язки ознак зовнішньо-професійного самоздійснення лікарів із шкалами Самоактуалізаційного тесту.

Таблиця 2.40

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньо-професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у лікарів**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Підтримки	-,03	-,34*	-,08	-,04	,01
Гнучкості поведінки	-,15	-,38**	-,02	-,13	,01
Прийняття агресії	-,30	-,43**	-,15	-,16	,05

Примітки: 1) ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірною на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством пов'язано зворотнім кореляційним зв'язком з показниками за шкалами підтримки ( $p \leq -0,05$ ), гнучкості поведінки та прийняттям агресії ( $p \leq -0,01$ ). Тобто, чим вищим є визнання досягнень професійним співтовариством, тим більш залежним, конформним та несамостійним є лікар, тим менше гнучкості він виявляє в реалізації своїх цінностей в поведінці та взаємодії з оточуючими людьми. Він втрачає здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію та приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природні прояви людської природи. І навпаки, чим менше лікаря визнають колеги, тим більш гнучким та здатним приймати своє роздратування, гнів і агресивність він є.

Далі розглянемо кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації у лікарів (таблиця 2.41).

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації лікарів**

№	Показники самоздійснення	Сеф	Мотивація		
			ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,44**	,35*	,07	-,02
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,36*	,29*	,10	-,08
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,44**	,28	-,02	,01
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,12	,36*	,26	-,21
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,43**	,07	,20	,06
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,23	,17	,01	,16
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,39**	,19	-,07	-,29*
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,34*	,16	-,04	-,09
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,51**	,13	-,14	,08
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,35*	,14	-,01	-,09
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,28	,33*	-,03	-,04
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,21	,29*	-,09	,03
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,31*	,201	,06	,08

Примітки: 1) Сеф – самоефективність; ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня негативна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація;

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$

Ми бачимо, що такі показники професійного самоздійснення як загальний рівень професійного самоздійснення фахівця, рівень зовнішньо професійного, наявність проекту власного професійного розвитку, постійна постановка нових професійних цілей, досягнення поставлених професійних цілей пов'язані на рівні значущості  $p \leq 0,01$  з показником самоефективності. Тобто, чим вищим є загальний рівень та зовнішньо професійне самоздійснення лікаря, чим краще в нього сформовано проект власного професійного розвитку, коли він здатен постійно ставити нові професійні цілі та досягати їх, тим більш "самоефективним" фахівцем він стає.

Показники рівня внутрішньо професійного самоздійснення, формування власного "життєво-професійного простору" та визнання досягнень фахівця професійним співтовариством також мають позитивні кореляційні зв'язки на рівні значущості  $p \leq 0,05$  з показниками самоефективності, тобто також взаємозумовлені з нею.

Показники внутрішньої мотивації мають взаємозв'язок на рівні значущості  $p \leq 0,05$  з показниками загального рівня професійного самоздійснення лікаря, рівня його внутрішньо професійного самоздійснення, потребою у професійному вдосконаленні, використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії.

Тобто, чим більш внутрішньомотивованим є лікар, тим вищим в нього буде як загальний рівень професійного самоздійснення, так і внутрішньо професійного, тим більше він буде прагнути до самовдосконалення та обміну професійним досвідом та здобутками з іншими фахівцями та розкривати свій особистісний потенціал і здібності у професії. А от постійна постановка нових професійних цілей має зворотній кореляційний зв'язок з показниками зовнішньої негативної мотивації. Тобто, чим вищими є показники зовнішньої негативної мотивації, тим нижчим є прагнення лікаря до постановки нових професійних цілей, і навпаки, наявність нових професійних цілей знижуватиме в нього рівень зовнішньої негативної мотивації. Це безперечно доводить важливість постійної постановки фахівцем нових професійних цілей.

У таблиці 2.42 наведено результати кореляційного аналізу показників емоційного вигорання та професійного самоздійснення лікарів.

Таблиця 2.42

**Кореляційні зв'язки показників емоційного вигорання із показниками професійного самоздійснення лікарів**

№	Показники професійного самоздійснення	НС	ЗК	РПО	ЕВ	Д	В
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	-,15	-,34*	-,23	-,20	-,23	-,31*
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	-,23	-,34*	-,24	-,22	-,31*	-,35*
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	-,04	-,38**	-,19	-,14	-,15	-,24
4	Потреба у професійному вдосконаленні	-,19	-,30*	-,34*	-,29*	-,37**	-,39**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	-,31*	-,21	-,06	-,05	-,12	-,10
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	-,25	-,32*	-,11	-,03	-,25	-,34*
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,01	-,20	-,14	-,21	-,12	-,12
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	-,05	-,22	-,14	-,16	-,27	-,19
9	Досягнення поставлених професійних цілей	-,14	-,24	-,18	-,08	-,17	-,21
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,19	-,21	-,05	,13	,10	,10
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	-,11	-,29*	-,28*	-,13	-,08	-,26
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	-,14	-,29*	-,14	-,22	-,15	-,26
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	-,07	-,24	-,06	-,14	-,21	-,18

Примітки: 1) НС – невдоволеність собою; ЗК – заганість у клітину; РПО – редукція професійних обов'язків; ЕВ – емоційна відстороненість; Д – деперсоналізація (особистісна відстороненість); В – загальний рівень емоційного вигорання.

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, показники симптому "невдоволеності собою" мають негативний кореляційний зв'язок з наявністю у лікаря проекту власного професійного розвитку ( $p \leq -0,05$ ). Тобто, чим більше лікар невдоволений собою, тим менше він схильний проектувати власний професійний розвиток.

Показники симптому "загнаності у клітину" мають негативний кореляційний зв'язок з загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця, рівнем внутрішньо професійного самоздійснення, потребою у професійному самовдосконаленні, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями, використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями ( $p \leq 0,05$ ), з рівнем зовнішньо професійного самоздійснення ( $p \leq 0,001$ ). Тобто, цей симптом впливає на зниження як загальних показників професійного самоздійснення, так і внутрішньо професійного, і зовнішньо професійного. Також цей симптом гальмує формування у лікаря потреби у власному професійному вдосконаленні, він буде не задоволений власними професійними досягненнями і не схильний до співпраці і обміну досвідом з іншими фахівцями.

Показники симптому "редукції професійних обов'язків" мають негативний кореляційний зв'язок з потребою у професійному вдосконаленні та використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями ( $p \leq 0,05$ ). Тобто, вираженість такого симптому знижує у лікаря потребу професійно вдосконалюватися та використовувати свій професійний досвід.

Показники симптому "деперсоналізації" мають негативний кореляційний зв'язок з рівнем внутрішньо професійного самоздійснення ( $p \leq 0,05$ ) та потребою у професійному вдосконаленні ( $p \leq 0,01$ ). Отже, цей симптом знижує рівені зазначених показників.

Загальний рівень емоційного вигорання має негативний кореляційний зв'язок як з загальним показником професійного самоздійснення, так і з внутрішньо професійним, зовнішньо професійним та з переважаючим задоволенням власним професійними досягненнями ( $p \leq 0,05$ ). Також синдром емоційного вигорання негативно впливає і на потребу лікаря у власному професійному вдосконаленні ( $p \leq 0,01$ ). Тобто, ми бачимо нагальну необхідність у розробці спеціальної корекційної і профілактичної програми для лікарів, в яких маються ознаки емоційного вигорання.

**Висновки. Внутрішні закономірності.** В результаті проведеного дослідження виявлено, що для лікарів властивий здебільшого достатньо високий рівень професійного самоздійснення. Ми пояснюємо такі результати, насамперед, тим, що лікарі досліджуваної вибірки є здебільшого професійно реалізованими та успішними, оскільки вони, окрім лікарської практики, мають ще можливість викладати у медичних університетах України. Всі узагальнені показники опитувальника професійного самоздійснення у лікарів достатньо тісно пов'язані позитивними кореляційними зв'язками.

**Зовнішні закономірності.** Визначено, що у лікарів, в яких сформовані власний життєво-професійний простір і проект власного професійного розвитку, спостерігається здатність цінувати свої переваги, позитивні властивості

характеру, поважати себе за них, в них спостерігається творча спрямованість та здатність жити "тут і тепер". Чим більше лікар є задоволеним власними професійними досягненнями, тим менше в нього роздратування, гніву і агресивності. Та навпаки, незадоволеність власними професійними досягненнями призводить до підвищення агресивності і роздратування. А визнання досягнень лікаря у професійному співтоваристві робить лікаря більш залежним, конформним та несамостійним, не гнучким у взаємодії з оточуючими людьми, не здатним швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію. І навпаки, чим менше лікар є визнаним серед колег, тим більш гнучким він є.

Чим вищим є загальний рівень та зовнішньо-професійне самоздійснення лікаря, чим краще в нього сформовано проект власного професійного розвитку, коли він здатен постійно ставити нові професійні цілі та досягати їх, тим більш "самоефективним" фахівцем він стає.

Високий рівень внутрішньої мотивації лікаря взаємопов'язано з підвищенням в нього загального та внутрішньо-професійного самоздійснення, з прагненням до самовдосконалення та обміну професійним досвідом та здобутками з іншими фахівцями, розкриттям свого особистісного потенціалу і здібностей у професії. Чим вищими є показники зовнішньої негативної мотивації, тим нижчим є прагнення лікаря до постановки нових професійних цілей, і навпаки, наявність нових професійних цілей знижуватиме в нього рівень зовнішньої негативної мотивації. Це безперечно доводить важливість постійної постановки фахівцем нових професійних цілей.

Визначено, що більше лікар невдоволений собою, тим менше він схильний проектувати власний професійний розвиток. Наявність симптому "загнаності у клітину" зумовлює зниження у лікаря узагальних показників професійного самоздійснення. Також цей симптом гальмує формування у лікаря потреби у власному професійному вдосконаленні, спричиняє незадоволеність власними професійними досягненнями і відсутність намагання співпрацювати і обмінюватися досвідом з іншими фахівцями. Наявність симптому "редукції професійних обов'язків" знижує у лікаря потребу професійно вдосконалюватися та використовувати свій професійний досвід. А симптому "деперсоналізації" – рівень внутрішньо-професійного самоздійснення та потребу у професійному самовдосконаленні.

Емоційне вигорання негативно впливає на всі узагальнені показники професійного самоздійснення, на задоволення лікаря власними професійними досягненнями, його на потребу у професійному вдосконаленні. Тобто, необхідність розробки спеціальної корекційної і профілактичної програми для лікарів, в яких маються ознаки емоційного вигорання, є нагальною.

### **Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення хірургів**

Хірургія є однією з найдавніших галузей медицини. Основне завдання хірурга – встановлення точного діагнозу, з'ясування причини хвороби, проведення безпосередньо операції, і, звичайно, допомога в повному відновленні організму. Часто тільки хірургічне втручання може врятувати найцінніше –



людське життя. Хірургів відносять до еліти в медицині і одночасно до найскладніших і найбільш екстремальних спеціалізацій в медицині.

Другу вибірку нашого дослідження склали саме хірурги, які працюють в лікарні № 12 м. Києва, кількість вибірки – 20 осіб (з яких 12 – чоловіків та 8 жінок). Середній вік – 37 років (від 27 до 60 років). Стаж роботи за професією у середньому 13 років (від 2 до 20 років загального стажу).

В таблиці 2.37 наведено розподіл досліджуваних лікарів за показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуна [51].

Таблиця 2.43

**Розподіл хірургів (n = 20) за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійного		Зовнішньо-професійного	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤ 45	-	≤ 21	-	≤ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	-	22 – 32	-	20 – 30	-
3	Середній	64 – 81	20%	33 – 42	15%	31 – 40	55%
4	Вищий за середній	82 – 99	65%	43 – 51	45%	41 – 49	35%
5	Високий	≥ 100	15%	≥ 52	40%	≥ 50	10%

Високий рівень професійного самоздійснення серед хірургів мають 15%, вищий за середній – 65%, середній – 20% досліджуваних. Тобто у 80% хірургів нашої вибірки спостерігається високий рівень професійного самоздійснення. При цьому, внутрішньо-професійне самоздійснення на високому рівні мають 40%, вищий за середній – 45%, середній – 15% досліджуваних. А от зовнішньо-професійне самоздійснення на високому рівні мають 10%, вищий за середній – 35%, середній – 55% хірургів.

Перейдемо до розгляду "внутрішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення хірургів. У таблиці 2.44 наведено результати кореляційного аналізу узагальнених показників опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Таблиця 2.44

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення хірургів**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	,96**	,85**
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,96**	1,0	,73**
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,85**	,73**	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,54*	,55*	,41
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,69**	,78**	,47*

6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,72**	,71**	,63**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,17	,25	-,11
8	Формування власного «життєво-професійного простору»	,80**	,78**	,72**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,51*	,53*	,42
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,62**	,52*	,69**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,67**	,52*	,89**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,47*	,42	,47*
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,60**	,56*	,72**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, майже всі отримані показники опитувальника професійного самоздійснення у досліджуваних хірургів пов'язані позитивними достовірними кореляційними зв'язками із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Проаналізуємо "зовнішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення хірургів. У таблицю 2.45 включено як достовірні кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення із окремими шкалами Самоактуалізаційного тесту, так і ті, що наближаються до достовірних та є достатньо вираженими.

Таблиця 2.45

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у хірургів**

Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
	загальний	внутрішньо-професійний	зовнішньо-професійний
Компетентності в часі	,36	,41	,21
Підтримки	,38	,41	,28
Ціннісних орієнтацій	-,49*	-,55*	-,34
Сензитивності до себе	,41	,51*	,15
Самоприйняття	-,46*	-,39	-,52*
Поглядів на природу людини	,68**	,59**	,65**
Пізнавальних потреб	,41	,45*	,22

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Згідно отриманих результатів, показники ціннісних орієнтацій хірургів мають негативний кореляційний зв'язок з показниками загального рівня професійного самоздійснення та із внутрішньо-професійним самоздійсненням (р

$\leq 0,05$ ). Тобто, чим більша тенденція хірурга до самоактуалізації, тим нижчим в нього є рівень як внутрішньо професійного, так і загального професійного самоздійснення. Показники сензитивності до себе позитивно пов'язано із показниками внутрішньо професійного самоздійснення ( $p \leq 0,05$ ). Тобто, чим вищим є рівень внутрішньо професійного самоздійснення хірурга, тим більше він віддає собі звіт у своїх потребах і почуттях.

Показники самоприйняття мають негативний кореляційний зв'язок із показниками загального та зовнішньо професійного самоздійснення ( $p \leq 0,05$ ). Це означає, що чим більше хірург схильний приймати себе таким, як є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків, тим негативніше це позначається на його професійному самоздійсненні. Шкала поглядів на природу людини має тісний кореляційний зв'язок зі всіма узагальненими показниками професійного самоздійснення ( $p \leq 0,01$ ). Тобто, чим більше хірург сприймає природу людини в цілому як позитивну, тим вищого рівня професійного самоздійснення він досягає. Пізнавальні потреби хірургів мають кореляційний зв'язок з внутрішньо професійним самоздійсненням на рівні  $p \leq 0,05$ , що свідчить про позитивний взаємовплив прагнення хірурга до надбання знань про навколишній світ із його внутрішньо професійним самоздійсненням.

У таблиці 2.46 наведено достовірні кореляційні зв'язки ознак зовнішньо професійного самоздійснення хірургів із шкалами Самоактуалізаційного тесту.

Таблиця 2.46

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у хірургів**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньо професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	-,26	,45*	,62**	-,11	,25
Підтримки	,08	,49*	,39	,17	,29
Ціннісних орієнтацій	-,52*	-,27	-,36	-,11	-,31
Сензитивності до себе	,08	,42	,18	,47*	,46*
Самоприйняття	-,61**	-,20	-,16	,21	-,28
Поглядів на природу людини	,07	,29	,43	,35	,75**
Пізнавальних потреб	,00	,51*	,53*	,07	,16
Креативності	-,17	,12	-,05	,57**	,06

Примітки: 1) ознаки внутрішньо професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, показники потреби у професійному вдосконаленні негативно взаємопов'язані із показниками ціннісних орієнтацій ( $p \leq 0,05$ ) та самоприйняття ( $p \leq 0,01$ ). Наявність проекту власного професійного розвитку, навпаки, позитивно пов'язана із компетентністю у часі, підтримкою та

пізнавальними потребами ( $p \leq 0,05$ ). Тобто, здатність хірурга жити "тут і тепер", незалежність його цінностей і поведінки від впливу ззовні та прагнення до отримання знань про навколишній світ, значною мірою зумовлюють його здатність проектувати власний професійний розвиток.

Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями взаємопов'язано із компетентністю у часі ( $p \leq 0,01$ ) та пізнавальними потребами ( $p \leq 0,05$ ). Постійна постановка нових професійних цілей – із сенситивністю до себе ( $p \leq 0,05$ ) і креативністю ( $p \leq 0,01$ ). Це свідчить про взаємопов'язання творчого спрямування особистості хірурга, його здатності усвідомлювати свої потреби і почуття із намаганням ставити перед собою нові професійні цілі.

Формування власного "життєво-професійного простору" мають кореляційні зв'язки з показниками сензитивності до себе ( $p \leq 0,05$ ) та поглядів на природу людини ( $p \leq 0,01$ ), що визначає можливість хірурга формувати власний життєво-професійний простір наявністю в нього таких якостей як постійне прагнення до отримання знань про навколишній світ та рефлексія своїх потреб і почуттів.

Наступна таблиця (2.47) містить достовірні кореляційні зв'язки ознак зовнішньо-професійного самоздійснення хірургів із шкалами Самоактуалізаційного тесту.

Таблиця 2.47

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньо-професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у хірургів**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,60**	,25	,06	-,19	,17
Ціннісних орієнтацій	-,11	-,46*	-,34	-,31	-,25
Гнучкості поведінки	,62**	-,08	,06	-,05	,31
Самоприйняття	,11	-,33	-,53*	-,22	-,39
Поглядів на природу людини	,43	,32	,48*	,38	,70**

Примітки: 1) ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Досягнення поставлених професійних цілей, як ми бачимо, у хірургів пов'язано кореляційними зв'язками із показниками компетентності у часі та гнучкості поведінки ( $p \leq 0,01$ ). Тобто, здатність хірурга досягати поставлених професійних цілей значною мірою зумовлюється його здатністю до сприймання теперішнього моменту свого життя у всій його повноті, до життя "тут і тепер", його гнучкістю в реалізації своїх цінностей в поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатністю швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію.

Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством має негативний кореляційний зв'язок із ціннісними орієнтаціями ( $p \leq 0,05$ ), а використання

професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями негативний зв'язок із самоприйняттям ( $p \leq 0,05$ ) та позитивний із поглядами на природу людини ( $p \leq 0,05$ ). З цього ми можемо зробити висновок, що коли здобутки хірурга вже використовуються іншими фахівцями, то в нього може погіршуватися ступінь прийняття себе та покращуватися сприйняття природи людини в цілому як позитивної. У свою чергу, виявилось, що вияв високого рівня творчості у професійній діяльності хірурга значною мірою залежить від специфіки його поглядів на природу людини ( $p \leq 0,01$ ) – тобто, творче відношення до своєї роботи у хірурга взаємозумовлено із його сприйняттям природи людини в цілому як позитивної.

В таблиці 2.48 наведено кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації хірургів.

Таблиця 2.48

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації хірургів**

№	Показники самоздійснення	Сеф	Мотивація		
			ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,59**	-,01	-,37	-,34
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,62**	,04	-,26	-,41
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,47*	-,18	-,66**	-,24
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,05	,40	-,07	-,54*
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,45*	,04	-,02	-,35
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,58**	-,06	-,24	-,11
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,22	,26	,12	-,14
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	,44	-,42	-,49*	-,25
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,71**	-,48*	-,41	-,39
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,46*	,08	-,43	-,24
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,27	-,20	-,76**	-,29
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,04	,02	,01	-,14
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,53*	-,17	-,41	,01

Примітки: 1) Сеф – самоефективність; ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня негативна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація;

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, узагальнені професійного самоздійснення та половина його ознак достовірно пов'язані із самоефективністю ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ), що свідчить про істотний вплив останньої на можливість досягати хірургом високого рівня професійного самоздійснення.

Виявилось, що внутрішня мотивація має негативний кореляційний зв'язок із досягненням поставлених професійних цілей ( $p \leq 0,05$ ). Це, на нашу думку, достатньо наочно характеризує специфіку професійної діяльності хірурга і свідчить про те, що по мірі досягнення ним поставлених професійних цілей рівень внутрішньої мотивації до роботи знижується. А зовнішня позитивна мотивація має виражені негативні кореляційні зв'язки ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ) та близькі до них із цілою низкою показників професійного самоздійснення (зокрема, з рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення, формуванням власного "життєво-професійного простору", використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями). Інтерпретація цього, ми вважаємо є приблизно така, як і у попередньому випадку. Ще слід відзначити істотний негативний вплив зовнішньої негативної мотивації на потребу у професійному вдосконаленні хірургів.

Також слід відзначити, що найбільшою мірою несприятливо на професійне самоздійснення хірургів впливають такі симптоми емоційного вигорання як "емоційна відстороненість" та "особистісна відстороненість" (негативні кореляції із постійною постановкою ними нових професійних цілей на рівні  $p \leq 0,05 - 0,01$ ).

**Висновки. Внутрішні закономірності.** У більшості хірургів нашої вибірки спостерігається високий рівень професійного самоздійснення. Всі узагальнені показники опитувальника професійного самоздійснення хірургів достатньо тісно пов'язані позитивними кореляційними зв'язками.

**Зовнішні закономірності.** Згідно отриманих результатів, чим більше хірург сприймає природу людини в цілому як позитивну, тим вищого рівня професійного самоздійснення він досягає.

У свою чергу, чим більша тенденція хірурга до самоактуалізації, тим нижчим в нього є рівень як внутрішньо-професійного, так і загального професійного самоздійснення. Чим більше хірург схильний приймати себе таким, як є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків, тим негативніше це позначається на його професійному самоздійсненні.

Встановлено також позитивний взаємовплив прагнення хірурга до надбання знань про навколишній світ, його здатності віддавати собі звіт у своїх потребах і почуттях із його внутрішньо-професійним самоздійсненням. Здатність хірурга жити "тут і тепер", незалежність його цінностей і поведінки від впливу ззовні та прагнення до отримання знань про навколишній світ, значною мірою зумовлюють його здатність проектувати власний професійний розвиток. Творче спрямування особистості хірурга, його здатність усвідомлювати свої потреби і почуття взаємопов'язані із намаганням ставити перед собою нові професійні цілі. Можливість хірурга формувати власний життєво-професійний простір

визначається наявністю в нього таких якостей як постійне прагнення до отримання знань про навколишній світ та рефлексія своїх потреб і почуттів.

Здатність хірурга досягати поставлених професійних цілей також значною мірою зумовлюється його здатністю до сприймання теперішнього моменту свого життя у всій його повноті, до життя "тут і тепер", його гнучкістю в реалізації своїх цінностей в поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатністю швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію. Творче відношення до своєї роботи у хірурга взаємозумовлені із його сприйняттям природи людини в цілому як позитивної.

У той же час, коли здобутки хірурга вже використовуються іншими фахівцями, то в нього може погіршуватися ступінь прийняття себе та покращуватися сприйняття природи людини в цілому як позитивної.

Встановлено істотний вплив самоефективності на можливість досягати хірургом високого рівня професійного самоздійснення.

Специфіка професійної діяльності хірурга виявилася у тому, що по мірі досягнення ним поставлених професійних цілей, рівень внутрішньої мотивації до роботи знижується. Встановлено також негативні кореляційні зв'язки зовнішньої позитивної мотивації хірургів із цілою низкою показників професійного самоздійснення. Також слід відзначити й істотний негативний вплив зовнішньої негативної мотивації на потребу у професійному вдосконаленні хірургів.

Найбільшою мірою несприятливо на професійне самоздійснення хірургів впливають такі симптоми емоційного вигорання як емоційна та особистісна відстороненість.

## **2.6. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення фахівців в галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів)**

Професія програміста як фахівця в галузі інформаційних технологій сформувалася порівняно недавно і по праву вважається однією з ключових у ході інформаційно-комп'ютерної революції, є затребуваною і перспективною. Але є й не достатньо вивченою, особливо стосовно проблеми професійного самоздійснення.

Розвиток інформаційних технологій створює нові області діяльності, в яких складається своя психологічна реальність. Поява нових видів діяльності породжує нові психологічні компоненти і взаємозв'язки і усередині самої особистості, і в соціальній сфері, які, суб'єктивно відображаючись, впливають і на саму діяльність і на її результати, що у свою чергу, впливає не тільки на особистість її учасників, але й на людську діяльність в цілому [79].

Проблема психологічного дослідження в системі "людина-комп'ютер" носить не тільки міждисциплінарний, але і міжгалузевий характер [8]. Це вивчення розвивалося по різних напрямках. Зокрема, вивчалася взаємодія

людини і комп'ютера як "людина-знакова система" і створюваний при цьому образ світу [7, 43]. В цих дослідженнях підкреслювалося сприйняття комп'ютера як живої істоти, наділеної антропоморфними рисами. Так, розглядалися основні аспекти взаємодії людини і комп'ютера – анонімність, регресія, створення стереотипів, реакції перенесення. Виділялися різні типи персоніфікації комп'ютера, пов'язані з глибинними людськими комплексами. З появою і розвитком мережі Інтернет багато досліджень присвячено феномену інтернет-залежності, взаємодії людей в мережі Інтернет. Розроблення психологічної тактики і стратегії створення програмних продуктів спиралися на дослідження, що розкривають здебільшого структуру мислення людини при рішенні творчих задач. А от особистості самого фахівця, який працює в галузі інформаційних технологій, його професійному самоздійсненню увага майже не приділялась.

Вибірку нашого дослідження склали 19 фахівців в галузі інформаційних технологій (програмісти та системні адміністратори). Всі вони чоловічої статі. Середній вік – 26 років (від 24 до 30 років). Стаж роботи за професією у середньому 6 років (від 3 до 10 років).

У дослідженнях було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методику "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойка в модифікації Є.П. Ільїна).

В таблиці 2.49 наведено розподіл досліджуваних програмістів за показниками професійного самоздійснення.

Таблиця 2.49

**Розподіл програмістів (n = 19) за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо- професійного		Зовнішньо- професійного	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤ 45	-	≤ 21	-	≤ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	-	22 – 32	-	20 – 30	-
3	Середній	64 – 81	10%	33 – 42	5%	31 – 40	32%
4	Вищий за середній	82 – 99	80%	43 – 51	42%	41 – 49	63%
5	Високий	≥ 100	10%	≥ 52	53%	≥ 50	5%

Як видно з таблиці, високий рівень професійного самоздійснення серед програмістів мають 10%, вищий за середній – 80%, середній – 10%. При цьому, внутрішньо-професійне самоздійснення на високому рівні мають 53%, вищий за середній – 42%, середній – 5%. А от зовнішньо-професійне самоздійснення на високому рівні мають лише 5%, вищий за середній – 63%, середній – 32%.

Нами було проведено аналіз відмінностей показників самоздійснення за віком досліджуваних. Було виявлено, що чим старші програмісти, тим в них вищим є загальний рівень професійного самоздійснення та рівень внутрішньо-професійного самоздійснення. Також з віком в них підвищується потреба у



професійному вдосконаленні, з'являється проект власного професійного розвитку, переважає задоволення власними професійними досягненнями та розкривається особистісний потенціал і здібності у професії. Чим старшими є програмісти, тим менше в них необхідності використовувати професійний досвід та здобутки інших фахівців. Тобто, з віком вони стають самостійними і автономними у власній професії.

"Внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення програмістів представлено у таблиці 2.50.

Таблиця 2.50

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення програмістів**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	,66**	,95**
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,66**	1,0	,44
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,95**	,44	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,48*	,41	,46*
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,21	,41	,13
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,33	,61**	,17
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,32	,48*	,28
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,51*	,44	,50*
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,63**	,32	,63**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,79**	,53*	,79**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,47*	,15	,51*
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,64**	,24	,69**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,63**	,19	,72**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Ми бачимо, що далеко не всі показники опитувальника професійного самоздійснення програмістів, у тому числі й узагальнені, пов'язані між собою достатньо тісно, що суттєво відрізняє їх від представників інших професій.

Далі проаналізуємо "зовнішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення програмістів. Таблиця 2.51 містить достовірні кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення із окремими шкалами Самоактуалізаційного тесту

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у програмістів**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньо професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Підтримки	-,51*	-,25	,10	-,55*	-,27
Ціннісних орієнтацій	-,49*	-,26	-,00	-,42	-,25
Гнучкості поведінки	-,49*	-,03	,05	-,45	-,08
Самоприйняття	-,48*	-,28	,22	-,29	-,22
Синергії	,13	,49*	,25	-,53*	-,17
Прийняття агресії	-,12	,36	-,05	-,53*	-,37

Примітки: 1) ознаки внутрішньо професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Як видно з таблиці, така ознака внутрішньо професійного самоздійснення як потреба у професійному вдосконаленні має негативний кореляційний зв'язок ( $p \leq 0,05$ ) з показниками шкал підтримки, ціннісних орієнтацій, гнучкості поведінки та самоприйняття. Так само, негативно взаємопов'язані із постійною постановкою нових професійних цілей показники шкал підтримки, синергії та прийняття агресії. Достовірний позитивний вплив виявлено лише у показника синергії на наявність у програмістів проекту власного професійного розвитку. Тобто, різні складові вираженості самоактуалізації переважно негативно впливають на внутрішньо професійне самоздійснення програмістів.

Так само вони переважно негативно взаємопов'язані і з зовнішньо професійним самоздійсненням програмістів (таблиця 2.52).

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньо професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у програмістів**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньо професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,29	-,18	,17	-,54*	-,25
Гнучкості поведінки	,06	-,50*	-,10	-,48*	-,31
Спонтанності	,07	-,05	,53*	-,12	-,03

Примітки: 1) ознаки зовнішньо професійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Зокрема, "досягнення поставлених професійних цілей" має негативний достовірний кореляційний зв'язок з гнучкістю поведінки, а "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" – з компетентністю у часі та гнучкістю поведінки ( $p \leq 0,05$ ). Позитивно достовірно пов'язані лише "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" зі спонтанністю.

Далі розглянемо кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення програмістів із показниками професійної самоефективності та мотивації (таблиця 2.53).

Таблиця 2.53

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації програмістів**

№	Показники самоздійснення	Сеф	Мотивація		
			ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,05	-,17	,21	,31
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	-,28	-,11	,05	,15
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	,24	-,20	,25	,36
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,00	-,01	,09	,23
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,11	-,16	-,20	,13
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	-,01	-,17	,10	,05
7	Постійна постановка нових професійних цілей	-,07	,01	,54*	,25
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	-,11	-,36	,14	-,13
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,07	-,47*	-,22	-,04
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,16	-,06	,27	,67**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	-,02	-,17	,19	,22
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,47*	,07	,44	,32
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,43	-,33	,11	-,06

Примітки: 1) Сеф – самоефективність; ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня негативна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація;

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, самоефективність програмістів має достовірний зв'язок лише з "розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії".

Внутрішня мотивація негативно пов'язана з досягненням поставлених професійних цілей, що потребує, на нашу думку, окремого дослідження і уточнення цього факту, який свідчить про істотні відмінності програмістів від представників інших професій. Зовнішня позитивна мотивація пов'язана ( $p \leq 0,05$ ) з постійною постановкою нових професійних цілей, а визнання досягнень фахівця професійним співтовариством корелює ( $p \leq 0,01$ ) з зовнішньою негативною мотивацією, що теж характеризує специфіку професійної діяльності досліджуваних фахівців.

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Для програмістів властиві, як правило, достатньо високий рівень професійного самоздійснення. Виявлено, що чим старші програмісти, тим в них вищим є загальний рівень професійного самоздійснення та рівень внутрішньо-професійного самоздійснення. Також з віком в них підвищується потреба у професійному вдосконаленні, з'являється проект власного професійного розвитку, переважає задоволення власними професійними досягненнями, розкривається особистісний потенціал і здібності у професії, вони стають самостійними і автономними.

Далеко не всі показники опитувальника професійного самоздійснення програмістів, у тому числі й узагальнені, пов'язані між собою достатньо тісно, що суттєво відрізняє їх від представників інших професій.

**Зовнішні закономірності.** Тут також виявлено істотні відмінності програмістів від представників інших професій. Зокрема, різні складові вираженості самоактуалізації переважно негативно впливають як на їх внутрішньо-професійне, так і на зовнішньо-професійне самоздійснення. Самоефективність програмістів має достовірний зв'язок лише з "розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії". Внутрішня мотивація негативно взаємопов'язана з досягненням поставлених професійних цілей, зовнішня позитивна мотивація – позитивно з постійною постановкою нових професійних цілей, а визнання досягнень фахівця професійним співтовариством – з зовнішньою негативною мотивацією, що теж характеризує виражену специфіку професійної діяльності досліджуваних фахівців.

## **2.7. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення вихователів ДНЗ**

Дошкільне виховання є першою ланкою в системі безперервної освіти. Саме в дитячому дошкільному закладі формуються підвалини знань, вмінь, основи спілкування та соціальних відносин особистості. Зараз, поряд с державними, існують і приватні дитячі заклади, повертається система гувернанток та домашніх вихователів, що актуалізує потребу в вихователях високого професійного рівня.

Виховання дитини можна віднести до найбільш складних видів професійної діяльності в системі професій "людина-людина". З позицій

сучасної гуманістичної педагогіки дитинство розглядається не як підготовка до майбутнього, а як яскраве, справжнє та неповторне життя в сьогоденні [61].

Зважаючи на це, вихователь повинен постійно підвищувати свій професійний рівень, самоактуалізуватися, самовдосконалюватися в залежності від потреб сучасності. Тільки високопрофесійний вихователь спроможний виховати творчу, допитливу дитину – закласти основу для подальшого розвитку особистості в життєвому і професійному просторі. Вихователь має дуже широкий та відповідальний спектр професійних обов'язків, пов'язаний з постійним психоемоційним напруженням. Вихователь дошкільного навчального закладу – суто жіноча професія, що надає їй додаткове психофізіологічне та емоційне забарвлення.

Саме тому вибір інструментарію для емпіричних досліджень, спрямованих на визначення закономірностей професійного самоздійснення вихователів ДНЗ, здійснювався із врахуванням психологічних особливостей їх професійної діяльності. У дослідженнях було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методику "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойка в модифікації Є.П. Ільїна), Опитувальник "Дослідження психологічної структури темпераменту" Б.М.Смірнова.

В дослідженні взяли участь 36 вихователів дитячих садків (м. Житомир) та 42 студенти-заочники спеціальності "дошкільне виховання" Київського університету імені Бориса Грінченка, які працюють в ДНЗ (разом – 78 осіб). Всі досліджувані – жіночої статі, різного віку та стажу роботи. Результати нижче наводяться для всієї вибірки в цілому, оскільки між віковими групами вихователів достовірних відмінностей визначено не було.

Розподіл досліджуваних за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуна [51] наведено в таблиці 2.54.

*Таблиця 2.54*

**Розподіл вихователів (n = 78) за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійний		Зовнішньо-професійний	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤ 45	-	≤ 21	-	≤ 19	1%
2	Нижчий за середній	46 – 63	9%	22 – 32	8%	20 – 30	17%
3	Середній	64 – 81	50%	33 – 42	46%	31 – 40	48%
4	Вищий за середній	82 – 99	32%	43 – 51	35%	41 – 49	27%
5	Високий	≥ 100	9%	≥ 52	11%	≥ 50	8%

Отже, для більшості вихователів властивий середній та вищий за середній рівні загального професійного самоздійснення (відповідно, 50% та 32%), внутрішньо-професійного (46% та 35%) та зовнішньо-професійного (48% та 27%). Високий рівень загального професійного самоздійснення та його складових наявний у порівняно невеликій кількості досліджуваних (відповідно,

9%, 11% та 8%). Також слід відмітити, що внутрішньопрофесійне самоздійснення вихователів переважає над зовнішньопрофесійним.

"Внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення вихователів представлено у наступних двох таблицях. У таблиці 2.55 наведено кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення. А в таблиці 2.56 – кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення.

Таблиця 2.55

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення вихователів**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,00	,90**	,90**
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	,90**	1,00	,64**
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	,90**	,64**	1,00
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,71**	,72**	,54**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,65**	,81**	,40**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,66**	,69**	,52**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,66**	,72**	,52**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,70**	,72**	,55**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,81**	,68**	,80**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,73**	,50**	,85**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,62**	,33**	,79**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,73**	,58**	,74**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,74**	,56**	,75**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Отримані результати свідчать, що у вихователів ДНЗ виявлені значимі зв'язки як між узагальненими показниками професійного самоздійснення так і його окремими ознаками. На нашу думку, це свідчить про достатньо високу узгодженість спрямованості досліджуваних як на особистісне самовдосконалення (внутрішньопрофесійне самоздійснення), так і на самореалізацію в професії (зовнішньопрофесійне).

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо- та зовнішньо- професійного само здійснення вихователів**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,45**	,41**	,51**	,41**	,51**	,41**	,31**	,54**	,52**
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,45**	1,00	,50**	,51**	,48**	,46**	,27*	,16	,37**	,38**
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,41**	,50**	1,00	,32**	,44**	,57**	,45**	,31**	,42**	,29**
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,51**	,51**	,32**	1,00	,48**	,59**	,35**	,24*	,50**	,44**
5	Формування власного "життєво- професійного простору"	,41**	,48**	,44**	,48**	1,00	,54**	,47**	,31**	,47**	,42**
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,51**	,46**	,57**	,59**	,54**	1,00	,62**	,46**	,60**	,58**
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,41**	,27*	,45**	,35**	,47**	,62**	1,00	,70**	,49**	,53**
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,31**	,16	,31**	,24*	,31**	,46**	,70**	1,00	,37**	,58**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,54**	,37**	,42**	,50**	,47**	,60**	,49**	,38**	1,00	,52**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,52**	,38**	,29**	,44**	,42**	,58**	,53**	,58**	,52**	1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

З результатів вищенаведеної таблиці витікає, що показники внутрішньо- та зовнішньо- професійного само здійснення вихователів переважно достатньо тісно пов'язані між собою. Лише один показник внутрішньо- професійного само здійснення "наявність проекту власного професійного розвитку" не виявив достовірної кореляції з показником зовнішньо- професійного – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями". Можливо вихователі ДНЗ досить індивідуальні у своїх виховних методичних прийомах та неохоче переймають досвід колег.

Далі перейдемо до аналізу "зовнішніх" взаємозв'язків показників професійного само здійснення вихователів. Розпочнемо аналіз таких взаємозв'язків із показниками самоактуалізації.

Самоактуалізація є одним з показників розвитку та самовдосконалення особистості, процесу повного розгортання особистісного потенціалу, розкриття у людини найкращого, що дано природою. Глибока, сутнісна самоактуалізація зумовлює особистісне зростання, розвиток, само здійснення як в житті, так і в професійному плані. Самоактуалізація відбувається зсередини, від внутрішньої природи людини, а зовнішні обставини активно впливають на процес самоактуалізації – стимулюючи або пригнічуючи цей процес.

В таблицю 2.57 включено достовірні кореляційні зв'язки між трьома узагальненими показниками Опитувальника професійного само здійснення та шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ).

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у вихователів**

Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
	загальний	внутрішньо-професійний	зовнішньо-професійний
Ціннісних орієнтацій	,43**	,37**	,37**
Спонтанності	,21	,28*	,13
Самоповаги	,48**	,42**	,44**
Поглядів на природу людини	,24*	,20	,18
Пізнавальних потреб	,16	,04	,23*

Примітка: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Отже, виявилося, що такі шкали Самоактуалізаційного тесту як "компетентність в часі", "підтримки", "гнучкості поведінки", "сензитивності до себе", "самоприйняття", "прийняття агресії", "синергії", "контактності" у досліджуваних вихователів достовірно не пов'язані з узагальненими показниками професійного самоздійснення.

У той же час, достатньо тісні та достовірні зв'язки зафіксовано між шкалою "ціннісних орієнтацій" та всіма трьома такими узагальненими показниками. Це може свідчити, що професійне самоздійснення вихователів значною мірою зумовлюється орієнтацією на загальнолюдські цінності. Також виявлені достовірні кореляції зі шкалою "самоповаги" ( $r = 0,42 - 0,48$ ), що свідчить про схильність вихователів цінити особистісні властивості характеру, поважати себе, свою гідність в процесі професійного самоздійснення.

Шкала "спонтанності" достовірно корелює лише з показником внутрішньо-професійного самоздійснення ( $r = 0,28$ ), що свідчить про певну зумовленість цього узагальненого показника досягненням вихователями досконалості у інтелектуальному, моральному та духовному аспектах, а також здатністю бути самими собою, прямо виражати свої почуття. Так само, встановлені кореляції шкал "поглядів на природу людини" та "пізнавальних потреб" можуть свідчити про певну зумовленість професійного самоздійснення вихователів позитивним сприйняттям природи людини в цілому та його внутрішньо-професійної складової – потребою до набуття знань.

Достовірні кореляційні зв'язки між ознаками внутрішньо- та зовнішньо-професійного самоздійснення вихователів та шкалами САТ наведено в таблицях 2.58 та 2.59.

Ми бачимо, що "потреба у професійному вдосконаленні" достовірно корелює з самоповагою; "наявність проекту власного професійного розвитку" достатньо тісно пов'язана із спонтанністю та самоповагою; "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" – із самоповагою, ціннісними орієнтаціями та спонтанністю; "постійна постановка нових професійних цілей" та "формування власного життєво-професійного простору" – із ціннісними орієнтаціями та самоповагою. Звертає на себе увагу, що "постійна постановка



нових професійних цілей" є єдиною серед ознак внутрішньо-професійного самоздійснення, достовірно пов'язаною з креативністю.

Таблиця 2.58

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у вихователів**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Ціннісних орієнтацій	,20	,22	,28*	,34**	,43**
Спонтанності	,02	,36**	,23*	,21	,26*
Самоповаги	,24*	,32**	,31**	,37**	,39**
Поглядів на природу людини	,17	,07	,16	,15	,30**
Креативності	,09	,07	-,04	,26*	,14

Примітки: 1) ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Таким чином, внутрішньо-професійні ознаки самоздійснення вихователів мають достовірні взаємозв'язки із п'ятьма шкалами Самоактуалізаційного тесту.

Таблиця 2.59

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньо-професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у вихователів**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Ціннісних орієнтацій	,35**	,22	,26*	,26*	,45**
Сензитивності до себе	,21	-,00	-,11	,23*	,07
Самоповаги	,36**	,26*	,33**	,34**	,46**
Самоприйняття	,09	,04	,25*	,08	,07
Поглядів на природу людини	,16	,18	,17	,04	,25*
Пізнавальних потреб	,10	,21	,23*	,16	,14

Примітки: 1) ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Найбільш вагомі зв'язки ознак зовнішньо-професійного самоздійснення також зафіксовано із шкалами ціннісних орієнтацій та самоповаги. Це, на нашу думку, може свідчити про те, що самоздійснення вихователів дошкільних навчальних закладів взаємозумовлене вираженою орієнтацією на загально-

людські цінності та наявністю самоповаги за свою емоційно напружену та соціально значиму працю.

Дійсно, вихователь дитячого садку у своєму професійному розвитку виходить за межі професійних обов'язків. Професійність, творчість, активність вихователів зростає в процесі спілкування з дітьми впродовж декількох років по мірі розвитку дитини. Вихователі обмежені у професійній кар'єрі, але, спираючись на особистісний досвід, зростання у професійному плані може бути вираженим через розробки новітніх методичних рекомендацій, спілкування та передачу досвіду іншим фахівцям.

Переважна більшість вихователів, яких ми досліджували, активно володіє професійними технологіями, творчо використовує їх в своїй діяльності, має достатньо виражене професійне самоздійснення.

Інтерес також становить аналіз кореляційних зв'язків між показниками професійного самоздійснення та показниками професійної самоефективності й мотивації вихователів (таблиця 2.60).

Таблиця 2.60

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації вихователів**

№	Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішн. позитивна	зовнішн. негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,30**	,32**	,30*	,27*
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,25*	,26*	,28*	,29*
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,29*	,29*	,25*	,20
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,20	,21	,33**	,34**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,21	,27*	,24*	,22
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,03	,08	,08	,17
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,33**	,28*	,21	,20
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	,19	,20	,13	,08
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,29*	,27*	,14	,26*
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,05	,07	,20	,07
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,26*	,23	,19	,12
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,16	,29*	,26*	,23
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,45**	,29*	,24*	,16

Примітки: \* – кореляція достовірною на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Отже, всі три узагальнені показники професійного самоздійснення вихователів достовірно корелюють із показником професійної самоефективності та всіма трьома показниками мотивації. Це свідчить про те, що самоздійснення вихователів істотною мірою зумовлюється розвитком в процесі їх діяльності професійних самоефективності та мотивації. Найкраще на нашу думку це підтверджує те, що найвищий рівень тісноти зв'язку цих показників у вихователів зафіксовано із таким показником професійного самоздійснення як "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності".

У той же час, те, що такі показники як "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями", "формування власного "життєво-професійного простору", "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" не мають достовірних кореляцій з показниками самоефективності та мотивації, на нашу думку, зумовлено такими специфічними ознаками професії вихователя дитячого закладу як низька престижність праці, обмеження кар'єрного росту, певна нездорова конкурентність.

В плані "зовнішніх" закономірностей професійного самоздійснення вихователів, зважаючи на специфіку їх праці, важливим є аналіз взаємозв'язків його показників із ознаками синдрому емоційного вигорання та темпераментальних особливостей.

Загалом, нами встановлено, що у значній кількості обстежених наявний симптом "редукція професійних обов'язків" в стані формування, або вже сформований, який характеризується спрощенням та скороченням професійних обов'язків. Він властивий як для молодих, так і досвідчених вихователів. Інші симптоми емоційного вигорання у більшості вихователів не сформовані, що є очевидно позитивним результатом.

Відповідно, у половини вихователів встановлена відсутність синдрому емоційного вигорання. Сформований синдром спостерігався лише у 5 осіб (6,4% від обстежених), які складають зону "ризиків". До тієї ж групи "ризиків" можна віднести також значну групу вихователів (36 осіб; 46,2%), у яких були визначені ознаки синдрому вигорання, що формується.

Дослідження проявів темпераментальних властивостей вихователів виявило, що більшості з них притаманні ознаки екстраверсії, емоційної збудливості, що є позитивними рисами в професійній діяльності. Велика кількість осіб зі середніми значеннями показника дає надію щодо активації необхідних позитивних властивостей темпераменту для самореалізації вихователів, більш повного розкриття особистісних можливостей в процесі професійної діяльності за умови наявності певної мотивації.

Результати кореляційного аналізу виявили значну кількість зв'язків між показниками професійного самоздійснення та ознаками синдрому емоційного вигорання і темпераментальних особливостей вихователів. Так, такий показник темпераменту вихователів, як "активність", достатньо тісно ( $r = 0,34 - 0,43$ ;  $p \leq 0,01$ ) корелює з показниками загального рівня професійного самоздійснення, рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення, досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, вияву

високого рівня творчості у професійній діяльності, постійної постановки нових професійних цілей та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.

Показник "темпу реакції" достовірно ( $p \leq 0,05$ ) пов'язаний з показником загального рівня професійного самоздійснення, постійної постановки нових професійних цілей, досягнення поставлених професійних цілей; визнання досягнень фахівця професійним співтовариством. Тобто, емпірично доведено, що професійне самоздійснення вихователів суттєво залежить від вираженості таких темпераментальних властивостей як активність та темп реакції.

Стосовно показників симптомів вигорання, то у вихователів з симптомом "невдоволеності собою" негативно корелюють показники рівня внутрішньо-професійного самоздійснення та формування власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,05$ ). Симптом "емоційної відстороненості" також має негативні кореляції: з формуванням власного "життєво-професійного простору" ( $p \leq 0,01$ ), показником рівня зовнішньо-професійного самоздійснення та використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями ( $p \leq 0,05$ ).

Таким чином, показано, що емоційне вигорання справляє негативний вплив на можливість професійного самоздійснення вихователів.

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Для більшості вихователів ДНЗ властивий середній та вищий за середній рівні професійного самоздійснення. Вираженість їх внутрішньо-професійного самоздійснення переважає над зовнішньо-професійним. Значимі зв'язки, виявлені як між узагальненими показниками професійного самоздійснення вихователів, так і його окремими ознаками свідчать про достатньо високу узгодженість спрямованості досліджуваних на особистісне самовдосконалення та самореалізацію в професії.

**Зовнішні закономірності.** Різні показники професійного самоздійснення найтісніше пов'язані із такими шкалами Самоактуалізаційного тесту як "ціннісних орієнтацій", "самоповаги", "спонтанності", "поглядів на природу людини", "пізнавальних потреб", "креативності", що свідчить про певну зумовленість професійного самоздійснення вихователів позитивним сприйняттям природи людини в цілому, потребою до набуття знань, творчого розвитку, орієнтацією на загальнолюдські цінності та наявністю самоповаги за свою емоційно напружену та соціально значиму працю.

Всі три узагальнені показники професійного самоздійснення вихователів достовірно корелюють із показником професійної самоефективності та всіма трьома показниками мотивації. Це свідчить про те, що самоздійснення вихователів істотною мірою зумовлюється розвитком в процесі їх діяльності професійних самоефективності та мотивації. Найвищий рівень тісноти зв'язку цих показників у вихователів зафіксовано із таким показником професійного самоздійснення як "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності". Відсутність достовірних кореляцій окремих показників професійного самоздійснення з самоефективністю та мотивацією зумовлено такими специфічними ознаками професії вихователя дитячого закладу як низька престижність праці, обмеження кар'єрного росту, певна нездорова конкурентність.

Результати кореляційного аналізу виявили значну кількість зв'язків між показниками професійного самоздійснення та ознаками синдрому емоційного вигорання і темпераментальних особливостей вихователів. Зокрема, "активність" достатньо тісно корелює з показниками загального рівня професійного самоздійснення, рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення, досягненням поставлених професійних цілей, визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством, використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, виявом високого рівня творчості у професійній діяльності, постійною постановкою нових професійних цілей та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії. Показник "темпу реакції" також достовірно пов'язаний з показником загального рівня професійного самоздійснення, постійною постановкою нових професійних цілей, досягненням поставлених професійних цілей; визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством.

Симптоми вигорання негативно корелюють з показниками самоздійснення вихователів. Зокрема, симптом "невдоволеності собою" – з рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення та формуванням власного "життєво-професійного простору", симптом "емоційної відстороненості" – з формуванням власного "життєво-професійного простору", рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення та використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями

Тобто, емпірично доведено, що професійне самоздійснення вихователів суттєво залежить від вираженості таких темпераментальних властивостей як активність та темп реакції, а емоційне вигорання справляє негативний вплив на можливість їх професійного самоздійснення.

## **2.8. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення викладачів вищої школи**

Під впливом нинішніх інтенсивних економічних й соціокультурних змін, необхідності підвищення конкурентоспроможності фахівця на ринку праці зросла потреба в модернізації освітнього середовища, в тому числі створенні сучасної системи підготовки спеціалістів. У зв'язку з цим посилюється інтерес дослідників до вивчення питання психологічних особливостей професійного самоздійснення фахівця взагалі – і зокрема, викладача вищої школи як представника соціономічних професій і як одну з ключових постатей у фаховій підготовці і забезпеченні соціального та професійного сходження майбутніх професіоналів.

Професійне самоздійснення, як свідчить дослідження, є різновидом загального життєвого сходження особистості, детермінуючись її усталеними властивостями – усвідомлюваними й імпліцитними. В його основі, крім особистісних властивостей, – духовний розвиток, інтуїція, покликання, спрямованість до розумного, морального і творчого життя (на противагу стихійному), здатність до піднесення, а не падіння, здатність до взаємодії з іншими людьми, всеохоплююча потреба в повноті життя, включаючи професію. Це поняття,

"будучи орієнтоване на узагальнення уявлень про людський потенціал (самоактуалізаційний потенціал, самореалізаційний потенціал та ін.), розкриває специфічний зміст життя людини – її обов'язок відповідального ставлення до свого життя, досягнення досконалості як вищої цінності людського життя" [59].

Поза тим для з'ясування особливостей і закономірностей професійного самоздійснення викладача вищої школи потрібне передусім встановлення взаємовідповідності професійної, науково-педагогічної, реальності й особистості суб'єкта діяльності, його мотиваційних, когнітивних, емоційно-вольових, комунікативних та інших особливостей і можливостей. Адже забезпечення такої відповідності людини і професії, що відбувається в професійній діяльності не відразу і не завжди, – це передумова професійного самоздійснення, яке є безперервним процесом цілеспрямованого професійного розвитку і досягнення у підсумку професійної досконалості.

Згідно з сутнісною характеристикою професії, що полягає у *професійній діяльності* й характеризується постійними трансформаціями, фахова діяльність викладача вищої школи має низку таких ознак: *педагогічна, когнітивна, наукова, соціально-комунікативна, методична* тощо. Звідси структура професійної діяльності науково-педагогічного працівника має складний характер і охоплює принаймні такі види діяльності: педагогічну, когнітивну, виховну, комунікативну, наукову, методичну.

Професія викладача вищої школи є надзвичайно складною, по-перше, через численність завдань, які треба розв'язати у процесі професійної діяльності – педагогічного, когнітивного, наукового, соціально-комунікативного і методичного її аспектів; по-друге, через необхідність встановлювати численні комунікативні контакти з різними (за віком, освітою, статусом, статтю тощо) людьми і, нарешті, через потребу обов'язкового емоційного включення у процес фахового спілкування.

Професійну діяльність викладача, як відомо, супроводжує зазвичай *професійне спілкування*, яке зумовлене її цілями і забезпечує взаємодію її суб'єктів у процесі розв'язання професійних завдань. У соціономічних професіях взагалі й у професії викладача вищої школи, зокрема, *професійне спілкування є головним засобом професійної – науково-педагогічної – діяльності*: його не можна замінити якимись іншими засобами і без нього практичну діяльність неможливо виконати. Це той чинник, що визначає якісні характеристики результату (продукту) професійної діяльності. Разом з тим професійне спілкування – специфічний вид діяльності, це "діяльність у діяльності", або *комунікативна діяльність*. Викладач вищої школи має здійснювати комунікативну діяльність у всіх сферах своєї роботи: дидактичній, виховній, методичній, технологічній, управлінській тощо. Така всеохоплююча загальність зумовлює пріоритетність сформованості і розвитку в системі його професійної компетентності передусім *комунікативної компетентності* як ключового інструмента діяльності спілкування. Ця діяльність зумовлена потребою розв'язання саме комунікативних завдань, що виникають у процесі фахової взаємодії, а через них – розв'язання власне професійних завдань. У структурі комунікативної компетентності загальні, специфічні й одиничні характеристики

відображають психологічну готовність і комунікативну підготовленість фахівця до спілкування у професійній діяльності.

У професійній діяльності фахівець з орієнтацією на особистісне самоздійснення налаштований на відносини з колегами – у викладачів (педагогів) це поєднується з реалізацією своїх, соціальних за характером, якостей у професійному спілкуванні з об'єктами своєї праці. Разом з тим цей фахівець дбає про постійне вдосконалення своїх професійних якостей для досягнення високих результатів у праці, отримання гідної оцінки оточення, кар'єрного зростання, тобто про якнайповнішу свою реалізацію в обраній професії.

Реалізація професійних планів фахівця, котрий належить до комунікативного типу професій, передбачає сформованість таких його характеристик:

1) *професійної*, в тому числі *комунікативної*, *ефективності* (або персональних досягнень), що визначається за такими загальними показниками: професіоналізм, майстерність і креативність;

2) *мотиваційно-цільової спрямованості на інших* – різних за віком, освітою, досвідом, життєвими позиціями, цінностями, способом мислення тощо – людей;

3) *когнітивної активності*, що сприяє постійному вдосконаленню своїх знань і вмінь для досягнення взаєморозуміння з оточуючими, розвитку рефлексивності, проектування і реалізації наукових планів, творчості;

4) *саморегуляції* (емоційної і вольової) як прагнення до особистісного і фахового вдосконалення;

5) *комунікативної компетентності* як психологічного інструмента суб'єкт-суб'єктної взаємодії у професійній діяльності;

6) *адекватності моделювання суб'єктом комунікативної діяльності соціально-перцептивної сутності* інших соціальних суб'єктів;

7) *стійкості стосовно синдрому "професійного вигорання"*.

У підсумку, ми розглядаємо *професійне самоздійснення викладача вищої школи* як постійну самоосвіту, безперервний розвиток для досягнення майстерності, професіоналізму, професійної досконалості; якомога повніше розкриття – на підставі розвиненого "емоційного інтелекту" та "інтелектуальної комунікації" – своїх потенційних можливостей в науково-педагогічній діяльності, цілеспрямовану і насичену творчістю самореалізацію в комунікативного типу професії для забезпечення соціально значущого ефекту.

Відтак, в емпіричних дослідженнях, спрямованих на визначення закономірностей професійного самоздійснення викладачі вищої школи нами було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методику "Мотивація вибору діяльності викладача" Є.П. Ільїна, Методику "Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування" А.Г. Самохвалової, Методику для встановлення рівня перцептивно-невербальної компетентності Г.Я. Розена, Тести – "Вміння говорити" і "Вміння викладати свої думки".

В емпіричному дослідженні узяли участь 71 викладач вищої школи (педагоги і психологи Київського національного університету імені Т.Г. Шевченка, Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка, Переяслав-Хмельницького педагогічного університету імені Григорія Сковороди).

Дослідження показало, що досліджувані фахівці характеризуються здебільшого *середнім* і – майже половина опитаних – *вищим від середнього* загальним рівнем професійного самоздійснення: відповідно 38% і 49%, у тому числі такими його формами, як внутрішньо-професійне (40% і 49%) та зовнішньо-професійне (44% і 46%) самоздійснення. У цих фахівців розвиток внутрішньо-професійного самоздійснення переважає певною мірою розвиток зовнішньо-професійного самоздійснення, що опосередковано свідчить про фахову рефлексію, їхню налаштованість передусім на вдосконалення внутрішнього світу, про розвиток професійно важливих якостей, намагання узгодити внутрішні потенції з вимогами професійної діяльності.

З таблиці 2.61 видно, що має місце істотне підвищення загального рівня професійного самоздійснення та окремих його складових (при  $p \leq 0,05 - 0,001$ ) у цих фахівців у міру дорослішання – 40 років і старші, що зумовлюється набуттям ними професійного досвіду, досягненням професійної зрілості й наявністю психологічної готовності до нових професійних звершень. Стосовно внутрішньо-професійного і зовнішньо-професійного самоздійснення, що є його формами, так само спостерігається статистично значуще ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ) зростання їх рівня у викладачів вищої школи після 40 років.

Таблиця 2.61

**Порівняння показників професійного самоздійснення викладачів віком до 40 років (n = 28) та після 40 років і старших (n = 43)**

№	Показники	Вікова група (роки)	M	t	p ≤
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	≥40	78,64	- 2,19	0,05
		≤41	84,77		
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	≥40	40,86	- 2,19	0,05
		≤41	44,23		
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	≥40	37,71	- 1,87	0,01
		≤41	40,53		
4	Потреба у професійному вдосконаленні	≥40	9,14	- 0,29	-
		≤41	9,26		
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	≥40	8,36	- 0,56	-
		≤41	8,63		
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	≥40	7,64	- 2,36	0,05
		≤41	8,81		
7	Постійна постановка нових професійних цілей	≥40	8,39	- 1,38	-
		≤41	8,98		



8	Формування власного "життєво-професійного простору"	$\geq 40$	7,32	- 2,96	0,001
		$\leq 41$	8,56		
9	Досягнення поставлених професійних цілей	$\geq 40$	7,64	- 1,15	-
		$\leq 41$	8,07		
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	$\geq 40$	6,68	- 2,78	0,01
		$\leq 41$	7,86		
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	$\geq 40$	7,36	- 1,46	-
		$\leq 41$	8,02		
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	$\geq 40$	8,54	0,75	-
		$\leq 41$	8,21		
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	$\geq 40$	7,32	- 2,95	0,01
		$\leq 41$	8,37		

Разом з тим з виділених у дослідженні 10-ти ознак професійного самоздійснення у цих фахівців після досягнення ними 40 років зафіксовано підвищення ступеня їх вираження лише стосовно 4-х: "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" і "формування власного "життєво-професійного простору" (внутрішньо-професійне самоздійснення); "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" і "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" (зовнішньо-професійне). Решта ознак зростають з віком неістотно, а така ознака, як "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", навіть сповільнює свій розвиток.

Далі проаналізуємо "внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення викладачів (див. таблиці 2.62 та 2.63).

Спостерігається високий позитивний кореляційний зв'язок усіх складових професійного самоздійснення викладачів з рівнями внутрішньо- і зовнішньо-професійного самоздійснення, але найбільшою мірою ряд цих ознак пов'язаний із загальним рівнем самоздійснення. До того найбільш виражена кореляція зафіксована щодо показника: "досягнення поставлених професійних цілей", тобто він є найбільш значущим для процесу самоздійснення у професії. До того розвиток зовнішньо-професійного самоздійснення найбільшою мірою визначають такі показники, як "досягнення поставлених професійних цілей", "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством", "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями", "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності". У свою чергу, розвиток внутрішньо-професійного самоздійснення найбільше детермінується такими показниками: "потреба у професійному вдосконаленні", "наявність проекту власного професійного розвитку", "постійна постановка нових професійних цілей", "формування власного "життєво-професійного простору".

Відтак, всі використані у дослідженні характеристики визначають розвиток самоздійснення у професії викладачів вищої школи і навпаки. До того, майже однаковою мірою зумовлюють розвиток професійного самоздійснення, внутрішньо- і зовнішньо-професійної його форми.

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо- професійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення вихователів**

№	Ознаки	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1	0,91	0,92
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	0,91	1	0,69
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	0,92	0,69	1
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,63	0,75	0,41
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,61	0,69	0,45
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,59	0,58	0,54
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,62	0,74	0,41
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,70	0,68	0,60
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,80	0,70	0,79
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,63	0,45	0,70
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,69	0,55	0,75
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,62	0,48	0,66
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,66	0,49	0,74

Примітки: Всі наведені в таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні: 0,01 – 0,001.

Тим часом емпіричне дослідження показало (див. нищенаведену таблицю), що, на відміну від внутрішньопрофесійних ознак, які мають досить виражені позитивні кореляційні зв'язки між собою та із зовнішньопрофесійними ознаками, останні корелюють тільки самі з собою, а відтак, вони не визначають достатньою мірою розвиток перших. Тобто зв'язки зовнішньопрофесійних ознак менш розгалужені, ніж це спостерігається стосовно внутрішньопрофесійних ознак самоздійснення викладачів вищої школи.

Найбільш тісний кореляційний зв'язок пов'язує внутрішньопрофесійну ознаку "формування власного "життєво-професійного простору" із зовнішньопрофесійною ознакою "досягнення поставлених професійних цілей", а остання має таку саму тісну кореляцію із зовнішньопрофесійною ознакою "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями", що наочно підтверджує послідовність у набутті досліджуваними фахівцями ознак самоздійснення та взаємозв'язок між ознаками – актами професійного сходження цих фахівців.

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного само здійснення викладачів**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,50**	,29*	,49**	,37**	,40**	,25*	,37**	,42**	,33**
2	Наявність проекту власного професійного розвитку		1,00	,26*	,51**	,20	,49**	,21	,38**	,33**	,29*
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями			1,00	,19	,33**	,50**	,29*	,52**	,40**	,36**
4	Постійна постановка нових професійних цілей				1,00	,45**	,49**	,37**	,25*	,19	,27*
5	Формування власного "життєво-професійного простору"					1,00	,55**	,45**	,37**	,39**	,47**
6	Досягнення поставлених професійних цілей						1,00	,45**	,57**	,43**	,49**
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством							1,00	,41**	,27*	,48**
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями								1,00	,34**	,42**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії									1,00	,51**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності										1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Далі перейдемо до аналізу "зовнішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення викладачів.

У процесі дослідження було також зафіксовано, що самоефективність позитивно і досить тісно корелює з професійним самоздійсненням викладачів вищої школи (загальний, внутрішньо-професійний та зовнішньо-професійний його рівні), а також з кожним з його показників (здебільшого на рівні значущості  $p \leq 0,01$ ). Проте це не стосується показника "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством", щодо якого зафіксовано лише тенденцію до такого взаємозв'язку між ними. Тобто має місце вельми тісний взаємозв'язок між впевненістю цих фахівців у власній професійній спроможності і реальними кроками (показниками) на шляху позитивних професійних зрушень у своїй науково-педагогічній діяльності.

Відтак, достатньою мірою розвинена самоефективність як внутрішня переконаність досліджуваних нами викладачів вищої школи у спроможності якісно здійснювати діяльність науково-педагогічного профілю сприяє досягненню ними реального самоздійснення в обраній професії.

У процесі емпіричного дослідження встановлено також позитивний кореляційний зв'язок між загальним показником професійного самоздійснення і "комунікативною компетентністю". Це є визначальною ознакою – адже саме комунікативна компетентність виступає ефективним психологічним інструментом викладача як суб'єкта педагогічної взаємодії. Крім того, такий самий зв'язок

спостерігається між "комунікативною компетентністю" і внутрішньопрофесійним самоздійсненням, а також такими його складовими, як "потреба у професійному вдосконаленні", "наявність проекту власного професійного розвитку" та "постійна постановка нових професійних цілей". Разом з тим комунікативна компетентність має лише тенденцію до позитивного кореляційного зв'язку із зовнішньопрофесійним самоздійсненням, але з такими його складовими, як "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності", має кореляцію на рівні значущості  $p \leq 0,05$ .

Отже, комунікативна компетентність відіграє важливу роль у самоздійсненні викладачів – особливо на його внутрішньопрофесійному рівні, у становленні та розвитку їх професійної компетентності, що реалізується в їхній науково-педагогічній діяльності і забезпечує, зрештою, самореалізацію в професії.

Разом з тим, як видно з таблиці 2.63, спостерігається зниження розвитку комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування та окремих її складових – зокрема, мотиваційних спонук до педагогічного спілкування та вміння слухати ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ) у викладачів вищої школи у міру дорослішання – 40 років і старші. До цього, певно, призводить виникнення – внаслідок надмірної "ідентифікації" особистості з професією – комунікативних деформацій, що зумовлює енергійність у міжособистісній взаємодії, неухважність до інших людей, авторитарність, самовпевненість, відсутність критичного ставлення до себе, і послаблення психологічної готовності (або її цілковита відсутність) до нових професійних, у тому числі комунікативних, звершень. До того у міру дорослішання і ймовірного посилення професійного навантаження може мати місце виснаження емоційних ресурсів: спустошеність, пригніченість і закритість, що веде до "професійно-комунікативного вигорання", зменшення ролі емоційної, рефлексивної і комунікативної доміант у структурах суб'єктів освіти і науки.

Таблиця 2.63

**Порівняння показників комунікативної компетентності та її складових у викладачів віком до 40 років ( $n = 28$ ) та після 40 років і старших ( $n = 43$ )**

№	Показники	Вікова група (роки)	M	t	$p \leq$
1	Комунікативна компетентність у сфері ділового спілкування	$\geq 40$	93,86	2,20	0,05
		$\leq 41$	86,50		
2	Мотиваційний компонент комунікативної компетентності	$\geq 40$	34,46	2,79	0,01
		$\leq 41$	30,32		
3	Мотив самовдосконалення	$\geq 40$	11,79	1,97	0,05
		$\leq 41$	10,63		
4	Інтерес до сфери ділового спілкування	$\geq 40$	11,64	3,00	0,01
		$\leq 41$	9,58		
5	Мотив подолання комунікативних труднощів	$\geq 40$	11,04	1,98	0,05
		$\leq 41$	10,11		
6	Вміння слухати	$\geq 40$	68,71	3,04	0,01
		$\leq 41$	62,21		

Наразі дамо більш детальну якісну характеристику взаємозв'язку показників внутрішньо- і зовнішньо-професійного самоздійснення з критеріями комунікативної компетентності: мотиваційним, когнітивним та інструментальним, а також з рівнем перцептивно-невербальної компетентності. Як показало дослідження (див. таблицю 2.64), зв'язки "мотиваційного критерію" комунікативної компетентності викладачів вищої школи у сфері ділового спілкування (об'єднує мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування, мотив подолання комунікативних труднощів й інтерес до сфери ділового спілкування) – більш розгалужені та виразні з показниками внутрішньо-професійного самоздійснення – зокрема, з "потребою у професійному вдосконаленні", "наявністю проекту власного професійного розвитку" і "постійною постановкою нових професійних цілей" порівняно з зовнішньо-професійним самоздійсненням та його показниками.

Таблиця 2.64

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення з мотиваційним, когнітивним та інструментальним критеріями комунікативної компетентності викладачів вищої школи**

№	Показники самоздійснення	Кк	КМ	ККо	КІ
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,33**	0,15	0,19	0,44**
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,41**	0,24*	0,30*	0,46**
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,22	0,04	0,09	0,39**
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,38**	0,33**	0,29*	0,26*
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,39**	0,26*	0,19	0,46**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,13	-0,02	0,13	0,24*
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,38**	0,26*	0,26*	0,35**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,23	0,07	0,21	0,35**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,22	0,20	0,11	0,32**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,03	-0,13	-0,04	0,26*
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,19	-0,03	0,16	0,36**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,24*	0,19	0,07	0,28*
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,28*	0,12	0,15	0,35**

Примітки: 1) кореляція достовірна на рівні: \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ;

2) Кк – комунікативна компетентність; КМ – мотиваційний критерій, ККо – когнітивний критерій, КІ – інструментальний критерій.

З останніми такі зв'язки не зафіксовано, крім показників "досягнення поставлених професійних цілей" та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", стосовно яких спостерігається лише тенденція до взаємозв'язку з мотиваційним критерієм

Як видно з вищенаведених таблиць, "когнітивний критерій" комунікативної компетентності викладачів вищої школи у сфері ділового спілкування (складові: знання індивідуальних комунікативних особливостей, побудова ефективних комунікативних програм, рефлексія ділових комунікацій) має позитивну кореляцію лише з внутрішньопрофесійною формою самоздійснення та двома її показниками: "потреба у професійному вдосконаленні" і "постійна постановка нових професійних цілей". До того, у такої його складової, як "побудова ефективних комунікативних програм", узагалі відсутні зв'язки з професійним самоздійсненням та його показниками.

Нарешті, в дослідженні зафіксовано розгалужені позитивні кореляційні зв'язки "інструментального критерію" комунікативної компетентності викладачів вищої школи (в тому числі його складових: актуалізація індивідуально-своєрідної системи комунікативних вмінь у сфері ділового спілкування, креативність у сфері ділового спілкування й адекватність у сфері ділового спілкування) з показниками професійного самоздійснення, які мають досить виразний характер: коефіцієнти кореляції – від 0,46 до 0,23 на рівні значущості: від  $p \leq 0,05$  до  $p \leq 0,01$ .

Тим часом стосовно "вміння викладати свої думки", що є однією з ключових складових комунікативної компетентності, спостерігається лише тенденція до позитивної кореляції з внутрішньопрофесійним самоздійсненням, проте зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок з такими його складовими, як "потреба у професійному вдосконаленні", "наявність проекту власного професійного розвитку" і "постійна постановка нових професійних цілей" (таблиця 2.65). До того існує позитивний кореляційний зв'язок між "вмінням слухати", яке так само є важливою структурною складовою комунікативної компетентності, і показниками "потреба у професійному вдосконаленні" (внутрішньопрофесійне самоздійснення) та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" (зовнішньопрофесійне). У свою чергу, перцептивно-невербальна компетентність цих фахівців не має кореляційного зв'язку з жодним з досліджуваних показників професійного самоздійснення.

Відтак, попри важливість сформованості та розвитку вміння викладати свої думки, вміння слухати і перцептивно-невербальних засобів, що належать до визначальних складових комунікативної компетентності як інструмента професійної діяльності викладачів вищої школи, результати дослідження свідчать про протилежне – недостатність їх розвитку для ефективного розв'язання завдань професійної самореалізації цих фахівців і про потребу в їхньому постійному професійно-комунікативному вдосконаленні для успішного самоздійснення у просторі професії.

Поза тим психологічний аналіз показав, що у досліджуваних викладачів вищої школи спостерігається вельми тісний позитивний кореляційний зв'язок між загальним, а також внутрішньо- і зовнішньопрофесійним рівнями

професійного самоздійснення і такими базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ) Е. Шострома, як "компетентність у часі" і "внутрішня/зовнішня підтримка" (ступінь незалежності цінностей та поведінки суб'єкта від впливу іззовні) з високим рівнем достовірності ( $p \leq 0,01$ ). Такий самий зв'язок зафіксовано у цих досліджуваних між загальним рівнем професійного самоздійснення, в тому числі внутрішньою і зовнішньою його формами, і такими додатковими шкалами САТ, як "ціннісні орієнтації", "контактність" та "креативність".

Таблиця 2.65

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення з окремими складовими комунікативної компетентності викладачів вищої школи**

№	Показники самоздійснення	Вміння викладати свої думки	Вміння слухати	Перцептивно-невербальна компетентність
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,12	0,11	0,05
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,21	0,14	0,11
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,02	0,02	- 0,01
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,24*	0,27*	0,12
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,24*	0,10	0,08
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	- 0,02	- 0,14	- 0,04
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,24*	0,01	0,10
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,04	0,18	- 0,06
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,01	0,05	0,02
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	- 0,01	- 0,15	0,07
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	- 0,05	- 0,03	- 0,01
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,05	0,28*	- 0,02
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,10	0,04	0,04

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Щодо шкал "сензитивність стосовно самого себе" і "пізнавальні потреби" можемо говорити тільки про тенденцію до такого зв'язку з вищезазначеними рівнями професійного самоздійснення. Тобто через недостатню сформованість пізнавальних потреб і сензитивності стосовно самого себе ці показники не визначають достатньою мірою розвиток самоздійснення у професії цих досліджуваних. Тим

часом успішність науково-педагогічної діяльності цих фахівців детермінується великою мірою постійним задоволенням саме пізнавальних інтересів, пізнавальною активністю (знання, інформованість, досвід). Крім того, недостатній розвиток сензитивності фахівця стосовно самого себе свідчить про незадовільну чутливість до самозмін, недостатнє знання свого внутрішнього потенціалу та неспроможність послуговуватися ним повною мірою у професійній діяльності.

У процесі емпіричного дослідження – передусім на підставі результатів використання САТ – встановлено, що стратегії професійного самоздійснення, які зумовлюють напрямки самоздійснення в майбутньому, визначаються сукупністю таких показників:

- по-перше, здатністю суб'єкта жити теперішнім часом, переживати теперішній момент свого життя у всій повноті, а також вмінням бачити своє життя цілісним: у нерозривній єдності минулого, сьогодення та майбутнього і при динамічних професійних та життєвих самозмінах;

- по-друге, ступенем незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу іззовні – "внутрішня/зовнішня підтримка", тим, наскільки людина незалежна у своїх вчинках, прагне керуватися у житті власними цілями, переконаннями, настановленнями і принципами.

- по-третє, динамікою ціннісних орієнтацій, які забезпечують ціннісно-сміслову наповнення професійного та життєвого простору: це відбувається під впливом активності фахівця стосовно своїх потреб і можливостей, що окреслює тим самим оптимальні напрямки професійного самоздійснення;

- по-четверте, особистісними характеристиками, усталеними властивостями – усвідомлюваними й імпліцитними, що забезпечують ступінь відповідності змінам у світі – і зокрема, у світі професії: передусім внутрішньою мотивацією, в тому числі мотивацією досягнення успіху/уникнення невдач, ціннісними орієнтаціями, інтуїцією, покликанням, спрямованістю до розумної, моральної і творчої життєдіяльності. До структури особистісних якостей включаються і самоактуалізаційний потенціал, контактність та креативність (як творчі можливості, здібності людини), які можуть виявлятися в мисленні, почуттях, спілкуванні, діяльності і характеризують особистість у цілому.

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Викладачі вищої школи мають здебільшого середній (38%) і – майже половина опитаних (49%) – вищий від середнього загальний рівень професійного самоздійснення: це так само стосується двох його форм – внутрішньо- і зовнішньо-професійного самоздійснення. У цих фахівців розвиток внутрішньо-професійного самоздійснення переважає певною мірою розвиток зовнішньо-професійного. До того, на відміну від внутрішньо-професійних ознак, які мають досить виражені позитивні кореляційні зв'язки між собою та із зовнішньо-професійними ознаками, останні корелюють тільки самі з собою, а відтак, не виступають зовнішніми детермінантами розвитку внутрішніх спонук до самоздійснення у цих фахівців. Отже, фахівці науково-педагогічного профілю дбають більшою мірою про зростання внутрішніх потенцій, проектування власного професійного розвитку, вдосконалення відповідних здібностей для забезпечення ефективної професійної самореалізації, ніж про досягнення професійних результатів.



Зафіксовано високий позитивний кореляційний зв'язок усіх виділених у дослідженні ознак (складових) професійного самоздійснення з рівнями внутрішньо- і зовнішньо-професійного самоздійснення, а також з його загальним рівнем. Тобто всі вони визначають розвиток самоздійснення у професії викладачів вищої школи і навпаки. Крім того, розвиток професійного самоздійснення зумовлюють майже однаковою мірою і внутрішньо- і зовнішньо-професійна його форми. Найбільш виражена кореляція спостерігається щодо показника "досягнення поставлених професійних цілей", який, очевидно, є найбільшою мірою значущим (порівняно з іншими показниками) для процесу самоздійснення у професії викладача вищої школи.

**Зовнішні закономірності.** Встановлено істотне підвищення загального рівня професійного самоздійснення та окремих його складових ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ) у цих фахівців у міру дорослішання – 40 років і старші, що зумовлюється набуттям ними професійного досвіду, досягненням професійної зрілості й наявністю психологічної готовності до нових професійних звершень, а також настанням у викладачів у цьому віці другого, а пізніше і третього, піка науково-педагогічної продуктивності.

З'ясовано, що комунікативна компетентність відіграє важливу роль у самоздійсненні фахівців науково-педагогічного профілю, становленні та розвитку їх професійної компетентності, що реалізується у здійснюваній ними педагогічно-науковій діяльності і забезпечує, зрештою, самореалізацію в професії. Разом з тим зафіксовано зниження розвитку комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування та окремих її складових у викладачів вищої школи у міру дорослішання – 40 років і старші. До цього, певно, призводить виникнення – внаслідок надмірної "ідентифікації" особистості з професією – комунікативно-професійної деформації, що зумовлює енергійність у педагогічній взаємодії, неухважність до інших людей, авторитарність, відсутність критичного ставлення до себе, суб'єктивізм, а головне – послаблення психологічної готовності (або її цілковита відсутність) до нових професійних, у тому числі комунікативних, звершень. До того у міру дорослішання і ймовірного посилення професійного навантаження може мати місце виснаження емоційних ресурсів: спустошеність, пригніченість і закритість, що веде до "професійно-комунікативного вигорання", зменшення ролі емоційної, рефлексивної і комунікативної доміант у психологічних структурах суб'єктів освіти і науки.

Зафіксовано розгалужені позитивні кореляційні зв'язки інструментального критерію комунікативної компетентності досліджуваних фахівців з показниками професійного самоздійснення (охоплюють майже всі його показники), які мають досить виразний характер. У свою чергу, зв'язки мотиваційного критерію більш розгалужені та виразні з показниками внутрішньо-професійного, ніж зовнішньо-професійного, самоздійснення. Нарешті, когнітивний критерій комунікативної компетентності викладачів вищої школи у сфері ділового спілкування має позитивну кореляцію лише з внутрішньо-професійним рівнем самоздійснення та двома його показниками: "потреба у професійному вдосконаленні", "постійна постановка нових професійних цілей".

Отримані результати стосовно взаємозв'язку між комунікативною компетентністю (її складовими) і показниками професійного самоздійснення викладачів вищої школи свідчать про потребу постійного узгодження розвитку самоздійснення у професії – особливо у плані зовнішньо-професійної самореалізації – з вдосконаленням їх комунікативної компетентності (передусім її мотиваційного та когнітивного критеріїв), яка виступає чи не наважливішим психологічним інструментом у процесі самоздійснення цих фахівців.

Встановлено стратегії професійного самоздійснення, які зумовлюють напрямки самореалізації в майбутньому викладачів вищої школи у просторі своєї професії. Дослідження також показало, що налаштованість на самопізнання, внутрішня переконаність у своїй спроможності якісно здійснювати педагогічно-наукову діяльність, ціннісні орієнтації, контактність, активність та креативність цих фахівців є необхідним проявом їх загальної інтенції до самоактуалізації і саморозвитку, а відтак, до реального самоздійснення в обраній професії.

## **2.9. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення практичних психологів галузі середньої освіти**

Якщо звернути увагу на галузь середньої освіти в Україні, то, на наш погляд, вибір фахівців – шкільних психологів для дослідження їх професійного самоздійснення, є не випадковим. У системі освіти діє державна психологічна служба. Здебільшого професію психолога обирають відповідно до індивідуально-психологічних особливостей. Виходячи із вимог до особистості психолога, професійних задач та мети діяльності шкільних психологів узагалі, професійне самоздійснення практичних психологів у галузі середньої освіти, на нашу думку, має характеризуватися наступними ознаками: вираженою потребою постійно розвиватися й вдосконалюватись; високим рівнем розкриття свого потенціалу та здібностей як фахівця; досяганням поставлених цілей, а також неперервністю цього процесу та задоволенням від власних досягнень; поширенням свого досвіду у професійному співтоваристві й визнанням цього досвіду колегами; творчим підходом до професійної діяльності; зрештою – формуванням власного "життєво-професійного простору".

В нашому емпіричному дослідженні, спрямованому на визначення закономірностей професійного самоздійснення шкільних практичних психологів використовувались: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методика визначення основних стратегій поведінки в конфлікті Томаса-Кілмена (в адаптації Н. Гришиної), Методика діагностики готовності до переговорів і розв'язання конфліктів, Методика визначення рівня агресивності Асінгера, Методика дослідження рівня тривожності Тейлора (в адаптації А. Немчинова).

В дослідженні взяло участь 35 практичних психологів, які працюють в школах м. Києва (32 жінки та 3 чоловіків, віком від 21 до 56 років, стаж роботи – від 1 до 26 років).

Розподіл досліджуваних за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуна [51] наведено в таблиці 2.66.

Таблиця 2.66

**Розподіл шкільних психологів (n = 35) за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійний		Зовнішньо-професійний	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤ 45	-	≤ 21	-	≤ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	3%	22 – 32	3%	20 – 30	14%
3	Середній	64 – 81	46%	33 – 42	46%	31 – 40	43%
4	Вищий за середній	82 – 99	37%	43 – 51	42%	41 – 49	29%
5	Високий	≥ 100	14%	≥ 52	9%	≥ 50	14%

Як бачимо, серед шкільних психологів високий рівень професійного самоздійснення мають 14% фахівців, вищий за середній – 37%, середній – 46%, а нижчий від середнього – 3%. Стосовно внутрішньо-професійного самоздійснення, то високий рівень мають всього 9% фахівців, вищий за середній – 42%, середній – 46%, а нижчий від середнього – 3%. Зовнішньо-професійне самоздійснення на високому рівні властиве 14% психологів, на вище за середньому – 29%, середньому – 43%, і нижче від середнього – 14% шкільних психологів.

Цікаво, що низького рівня самоздійснення не виявлено в жодної особи. Але досить тривожним є той факт, що нижчий від середнього рівень зовнішньо-професійного самоздійснення виявлений у 14%, а це означає, що 14% психологів нашої вибірки не досягає уповні поставленої професійної мети, не відчуває так, як хотілось би визнання своїх професійних досягнень колегами, не розкриває повністю особистісний потенціал і здібності у професії психолога і не на 100% проявляє свій творчий потенціал. Сюди ж відноситься і неможливість використання колегами (невідомо з яких причин) власного професійного досвіду, авторських напрацювань і досягнень.

"Внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення шкільних психологів подано у наступних двох таблицях. У таблиці 2.67 наведено кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. А в таблиці 2.68 – кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Таблиця 2.67

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення шкільних психологів**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,00	,90 <sup>**</sup>	,93 <sup>**</sup>
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,90 <sup>**</sup>	1,00	,71 <sup>**</sup>
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,93 <sup>**</sup>	,71 <sup>**</sup>	1,00
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,59 <sup>**</sup>	,64 <sup>**</sup>	,44 <sup>**</sup>
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,78 <sup>**</sup>	,78 <sup>**</sup>	,68 <sup>**</sup>
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,65 <sup>**</sup>	,70 <sup>**</sup>	,50 <sup>**</sup>
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,60 <sup>**</sup>	,76 <sup>**</sup>	,42 <sup>*</sup>
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,70 <sup>**</sup>	,50 <sup>**</sup>	,73 <sup>**</sup>
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,67 <sup>**</sup>	,53 <sup>**</sup>	,67 <sup>**</sup>
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,76 <sup>**</sup>	,63 <sup>**</sup>	,77 <sup>**</sup>
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,84 <sup>**</sup>	,65 <sup>**</sup>	,90 <sup>**</sup>
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,69 <sup>**</sup>	,51 <sup>**</sup>	,78 <sup>**</sup>
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,80 <sup>**</sup>	,55 <sup>**</sup>	,90 <sup>**</sup>

Примітки: \*\* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,01$ .

Як видно з таблиці, абсолютно всі показники, отримані за опитувальником професійного самоздійснення, пов'язані із узагальненими показниками на рівні значущості  $p \leq 0,01$ . Таким чином, можемо стверджувати, що у психологів нашої вибірки узагальнені показники професійного самоздійснення залежать і від ознак показників внутрішньо-професійного, і від ознак зовнішньо-професійного самоздійснення практично в рівному ступені. Це свідчить, що позитивна налаштованість особистості на внутрішнє та зовнішнє самоздійснення у професії шкільного психолога веде до досить високих показників загального професійного самоздійснення.

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо- та зовнішньо- професійного самоздійснення шкільних психологів**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,54**	,34*	,33	,18	,34*	,25	,38*	,45**	,38*
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,54**	1,00	,52**	,52**	,47**	,40*	,53**	,56**	,62**	,56**
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,34*	,52**	1,00	,32	,40*	,35*	,65**	,49**	,21	,37*
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,33	,52**	,32	1,00	,27	,46**	,29	,40*	,32	,26
5	Формування власного "життєво- професійного простору"	,18	,47**	,40*	,27	1,00	,67**	,65**	,50**	,65**	,68**
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,34*	,40*	,35*	,46**	,67**	1,00	,42*	,49**	,52**	,53**
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,25	,53**	,65**	,29	,65**	,42*	1,00	,66**	,42*	,62**
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,38*	,56**	,49**	,40*	,50**	,49**	,66**	1,00	,60**	,83**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,45**	,62**	,21	,32	,65**	,52**	,42*	,60**	1,00	,67**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,38*	,56**	,38*	,26	,68**	,53**	,62**	,83**	,67**	1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як свідчать отримані дані, практично всі показники внутрішньо- та зовнішньо- професійного самоздійснення шкільних психологів пов'язані між собою на достовірному рівні ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ). Характерною особливістю виявлених "внутрішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення цих фахівців, на відміну від фахівців інших професій, є те, що істотна кількість показників обох форм професійного самоздійснення більше пов'язана із показниками іншої форми, ніж своєї. Так, наприклад, "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" пов'язано з "постійною постановкою нових професійних цілей"  $r = 0,32$ , а з "визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством" удвічі тісніше –  $r = 0,65$ .

Аналіз "зовнішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення шкільних психологів почнемо з показників самоактуалізації. Таблиця 2.69 містить достовірні кореляційні зв'язки між трьома узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення та шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ).

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників опитувальника професійного самоздійснення із шкалами самоактуалізаційного тесту у шкільних психологів**

Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
	загальний	внутрішньо-професійний	зовнішньо-професійний
Підтримки	,35*	,20	,46**
Ціннісних орієнтацій	,45**	,41*	,41*
Гнучкості поведінки	,25	,09	,37*
Спонтанності	,40*	,33	,41*
Самоповаги	,52**	,41*	,53**
Поглядів на природу людини	,32	,25	,34*
Креативності	,35*	,19	,39*

Примітка: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Ми бачимо, що найбільш значущі зв'язки із професійним самоздійсненням психологів мають такі показники самоактуалізації як самоповага, підтримка, ціннісні орієнтації та спонтанність. Ці ж шкали переважно мають найтісніші зв'язки і з різними ознаками внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення (таблиці 2.70 та 2.71)

Таблиця 2.70

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у шкільних психологів**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,16	,34*	,20	,19	,40*
Підтримки	,29	,37*	,16	-,02	,37*
Ціннісних орієнтацій	,43*	,52**	,31	,22	,28*
Гнучкості поведінки	,00	,27	,12	-,01	,41*
Спонтанності	,38*	,37*	,20	,14	,35*
Самоповаги	,34*	,46**	,31	,23	,59**
Синергії	,39*	,42*	,12	,03	,11
Прийняття агресії	,35*	,31	,17	-,07	,11
Креативності	,28	,35*	,22	-,10	,24

Примітки: 1) ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Згідно отриманих результатів, компетентність у часі і показник підтримки (шкала підтримки вимірює ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні), серед психологів нашої вибірки залежить від наявності проекту власного професійного розвитку та формування власного "життєво-професійного простору", а потреба у професійному вдосконаленні залежить від ціннісних орієнтацій ( $p \leq 0,05$ ). Формування власного "життєво-професійного простору", у свою чергу, залежить від гнучкості поведінки та спонтанності ( $p \leq 0,05$ ), а ще більшою мірою – від самоповаги ( $p \leq 0,01$ ). На цьому ж рівні наявність проекту власного професійного розвитку корелює з ціннісними орієнтаціями психологів, а самоповага – з наявністю проекту власного професійного розвитку, і на рівні ( $p \leq 0,05$ ) – з потребою у професійному вдосконаленні.

Спонтанність шкільних психологів корелює ( $p \leq 0,05$ ) з потребою у професійному вдосконаленні, наявністю проекту власного професійного розвитку та формуванням власного "життєво-професійного простору". Шкала синергії визначає здатність психологів до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, тілесне та духовне тощо. У нашій вибірці показники за шкалою синергії позитивно корелюють ( $p \leq 0,05$ ) з потребою у професійному вдосконаленні та з наявністю проекту власного професійного розвитку. Показник прийняття агресії пов'язаний ( $p \leq 0,05$ ) з потребою у професійному вдосконаленні. Тобто, підвищення професійного рівня, набуття професійного досвіду знижує власну агресивність психологів і дозволяє адекватно приймати агресію інших.

Таблиця 2. 71

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у шкільних психологів**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,44**	,14	,19	,40*	,23
Підтримки	,21	,33	,40*	,49**	,41*
Ціннісних орієнтацій	,24	,40*	,39*	,31	,37*
Гнучкості поведінки	,40*	,23	,23	,44**	,29*
Спонтанності	,31	,16	,37*	,51**	,38*
Самоповаги	,49**	,39*	,35*	,57**	,47**
Самоприйняття	,07	,09	,17	,45**	,29
Поглядів на природу людини	-,03	,37*	,38*	,15	,34*
Креативності	,21	,29	,36*	,29	,46**

Примітки: 1) ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з вищенаведеної таблиці, досягнення поставлених професійних цілей фахівцями-психологами пов'язане ( $p \leq 0,01$ ) з їх компетентністю у часі та самоповагою, а також з гнучкістю поведінки ( $p \leq 0,05$ ); а розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії залежить ( $p \leq 0,01$ ) від підтримки, гнучкості поведінки, спонтанності, самоповаги та самоприйняття, а також ( $p \leq 0,05$ ) від компетентності у часі. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності шкільних психологів залежить від самоповаги та креативності ( $p \leq 0,01$ ), а також від ціннісних орієнтацій, гнучкості поведінки, спонтанності поглядів на природу людини ( $p \leq 0,05$ ). Виявлені також позитивні зв'язки ( $p \leq 0,05$ ) між визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством та показниками самоповаги й поглядів на природу людини. На цьому ж рівні наявні зв'язки між використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями та такими показниками, як підтримка, спонтанність, самоповага, погляди на природу людини та креативність. На вияв високого рівня творчості у професійній діяльності шкільних психологів впливають ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ) такі показники як підтримка, ціннісні орієнтації, спонтанність, погляди на природу людини та креативність. Отже, очевидно, що ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення у шкільних психологів тісно пов'язані з більшістю шкал самоактуалізаційного тесту і є взаємозалежними.

У таблиці 2.72 наведено достовірні кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації шкільних психологів.

Таблиця 2.72

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації шкільних психологів**

Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
		внутрішня	зовнішн. позитивна	зовнішн. негативна
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,49**	-,19	-,18	,23
Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,57**	-,35*	-,27	,27
Формування власного "життєво-професійного простору"	,60**	-,29	-,22	,16
Досягнення поставлених професійних цілей	,45**	-,22	-,12	,03
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,34*	-,26	-,32	,27
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,48**	-,19	-,21	,36*
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,54**	-,25	-,12	,18
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,55**	-,40*	-,23	,20

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .



Отримані результати свідчать, що професійне самоздійснення практичних психологів є виражено взаємозалежним із самоефективністю. І, у той же час, практично не залежить від таких важливих для професійної діяльності всіх фахівців чинників як внутрішня мотивація та зовнішня позитивна мотивація. Навіть навпаки, внутрішня мотивація негативно достовірно ( $p \leq 0,05$ ) впливає на рівень зовнішньо-професійного самоздійснення практичних психологів та вияв високого рівня творчості у їх професійній діяльності.

У наступній таблиці (2.73) наведено кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення практичних психологів із показниками їх конфліктної компетентності, агресивності та тривожності.

Таблиця 2.73

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками конфліктної компетентності, агресивності та тривожності практичних психологів**

ПС	Показники конфліктної компетентності, агресивності та тривожності										
	т1	т2	т3	т4	т5	з	у	зд	Т	Е	Агр
1	,10	,26	,03	-,23	-,07	,41*	,52**	,55**	-,53**	-,07	,16
2	,04	,22	,06	-,16	-,11	,24	,40*	,46**	-,52**	-,02	-,02
3	,20	,24	-,04	-,23	-,05	,48**	,55**	,57**	-,42*	-,12	,32
4	,16	,10	,18	-,31	-,08	,03	,09	,22	-,31	,10	-,22
5	,24	,08	-,06	-,24	,09	,34*	,52**	,45**	-,47**	-,12	,17
6	,07	,10	,17	-,12	-,36*	,35*	,39*	,45**	-,36*	-,29	,06
7	-,18	,18	,06	,01	,11	,02	,25	,42*	-,31	,31	,05
8	,05	,25	-,21	-,10	,10	,39*	,46**	,44**	-,44**	-,20	,37*
9	-,08	,30	,11	-,38*	,04	,03	,28	,29	-,44**	-,07	,23
10	,28	,15	,11	-,08	-,27	,52**	,56**	,52**	-,38*	-,19	,28
11	,16	,14	,02	-,17	-,07	,49**	,49**	,51**	-,34*	,02	,24
12	,30	,26	-,18	-,35*	,12	,35*	,35*	,44**	-,29	-,08	,32
13	,12	,16	-,17	-,00	,02	,48**	,50**	,47**	-,44**	-,17	,31

Примітки: 1) ПС – №№ 1 - 13 – показники професійного самоздійснення (див. табл. 2.67);

2) т1 - т5 – стилі поведінки у конфлікті за методикою Томаса-Кілмена (боротьба, співробітництво, компроміс, відхід від конфлікту, поступливість); з, у, зд. – за методикою діагностики готовності до переговорів і розв'язання конфліктів – знання, уміння, здібності; Т – показник рівня тривожності за методикою Тейлора; Е – показник рівня емпатії; Агр – рівень агресивності за методикою Асінгера;

3) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно таблиці, показники загального рівня професійного самоздійснення та рівня зовнішньо-професійного самоздійснення мають позитивні кореляційні зв'язки з показниками знань про конфлікт ( $p \leq 0,05$ ), умінь розв'язувати конфлікт і здібностями до розв'язання конфліктів ( $p \leq 0,01$ ). Тобто,

чим вищий загальний рівень професійного самоздійснення та зовнішньо-професійного самоздійснення, тим вищі показники знань, умінь і здібностей практичних психологів у розв'язанні конфліктів.

Показники загального рівня професійного самоздійснення та його обох складових мають негативний кореляційний зв'язок із показниками рівня тривожності ( $p \leq - 0,01$ ) – чим нижчий рівень професійного самоздійснення, тим вища тривожність у психологів. Тобто, професійно розвиваючись і, таким чином, отримуючи визнання у професійному співтоваристві, професійно самоздійснюючись, психологи стають менш тривожними, а висока тривожність, нашу думку, є свідченням недостатньої роботи практичних психологів над підвищенням професійного самоздійснення, незадоволеності своїм статусом, невизнанням як професіоналів.

Аналіз інших наведених у таблиці зв'язків надав можливість стверджувати, що: за наявності чіткого проекту власного розвитку як професіоналів, сформованого "життєво-професійного простору", визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання його професійного досвіду іншими фахівцями, вияву високого рівня творчості у професійній діяльності, практичні психологи мають високі показники знань, умінь і здібностей у розв'язанні конфліктів; чим підготовленішими до розв'язання конфліктів є фахівці, чим рідше вони використовують стратегію поступливості у вирішенні конфліктів, тим більш задоволені вони своїми професійними здобутками та менш тривожні; психологи, що умотивовані на професійне зростання та розвиток, паралельно підвищують і знання у галузі конфліктів та набувають досвіду в ефективному їх розв'язанні тощо.

Ми бачимо, що розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії негативно корелює з стратегією у розв'язанні конфлікту – відхід від конфлікту - ( $p \leq - 0,05$ ) та позитивно корелює з показниками знань, умінь ( $p \leq 0,05$ ) і здатностей у розв'язанні конфлікту ( $p \leq 0,01$ ). Відхід від конфлікту – стратегія, що виправдана в окремих, дуже виняткових ситуаціях, коли протилежна сторона у конфлікті важить набагато більше, ніж предмет конфлікту, тому зазвичай ця стратегія не веде до ефективного розв'язання конфлікту. У професійній діяльності ця стратегія майже ніколи не є виправданою, тому фахівці, що розкрили свій особистісний потенціал і здібності у професії, обирають ефективніші стратегії розв'язання конфліктів і більш повно використовують наявні знання про природу конфлікту, досвід розв'язання конфліктів та в цілому більше готові до управління конфліктом.

Цікавими є встановлені кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення практичних психологів з їх віком (таблиця 2.74, наведені лише достоірні кореляції).

Отримані результати свідчать, що в практичних психологів з віком має тенденцію до досить вираженого підвищення лише зовнішньо-професійна складова самоздійснення. Так, з віком суттєво підвищуються ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ) її узагальнений показник та чотири із п'яти показників, що її складають (визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного

потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності). Серед показників внутрішньо-професійного самоздійснення з віком достовірно підвищується ( $p \leq 0,05$ ) лише один – формування власного "життєво-професійного простору".

Таблиця 2.74

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення практичних психологів з їх віком**

Показники	Вік
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,36*
Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,54**
Формування власного "життєво-професійного простору"	,35*
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,34*
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,54**
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,55**
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,62**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Для переважної більшості шкільних психологів властивий вищий за середній та середній рівні професійного самоздійснення. Узагальнені показники професійного самоздійснення шкільних психологів, а також практично всі показники, що їх складають, достатньо тісно взаємопов'язані між собою. Характерною особливістю виявлених "внутрішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення цих фахівців, на відміну від фахівців інших професій, є те, що істотна кількість показників обох форм професійного самоздійснення більше пов'язана із показниками іншої форми, ніж своєї.

**Зовнішні закономірності.** Найбільш значущі зв'язки із професійним самоздійсненням психологів мають такі показники самоактуалізації як самоповага, підтримка, ціннісні орієнтації та спонтанність. Ці ж шкали переважно мають найтісніші зв'язки і з різними ознаками внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Професійне самоздійснення практичних психологів є виражено взаємозалежним із самоефективністю. І, у той же час, практично не залежить від таких важливих для професійної діяльності всіх фахівців чинників як внутрішня мотивація та зовнішня позитивна мотивація. Навіть навпаки, внутрішня мотивація негативно впливає на рівень зовнішньо-професійного самоздійснення практичних психологів та вияв високого рівня творчості у їх професійній діяльності.

Професійне самоздійснення (насамперед її зовнішньо-професійна складова) тісно взаємопов'язана із знаннями, уміннями та здібностями практичних психологів у розв'язанні конфліктів. Також професійне самоздійснення цих фахівців є обернено взаємозалежними із рівнем їх тривожності.

В практичних психологів з віком має тенденцію до досить вираженого підвищення лише зовнішньо-професійна складова самоздійснення (суттєво

підвищуються її узагальнений показник та чотири із п'яти показників, що її складають). Серед показників внутрішньо-професійного самоздійснення з віком достовірно підвищується лише один – формування власного "життєво-професійного простору".

## **2.10. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл**

Світ музики і світ мистецтва в цілому, як правило, породжують у батьків цілком зрозумілі природні бажання і прагнення до своєчасного виявлення та розвитку в їхньої дитини живого інтересу до музики, художньої творчості, акторській майстерності. Разом з тим, далеко не кожен батько володіє тим обсягом мінімально необхідних знань, умінь і здібностей, які були б достатніми для того, щоб не тільки правильно виявити і оцінити творчі дані і творчі здібності дитини, але й своєчасно і грамотно розвиваючи їх сформувати у неї непідробний інтерес до кожного заняття і до кожного нового кроку вперед на непростому і досить довгому шляху до висот творчого зростання і майстерності.

Розуміючи це, батьки приходять зі своїми дітьми в дитячі музичні школи або в дитячі школи мистецтв з величезною вірою і надією в те, що саме їхня дитина стане дійсно талановитим визнаним фахівцем, і що цей талант побачить і оцінить якраз той педагог, який сам, являючи собою творчо мислячу особистість, буде здатний донести до душі їхньої дитини усвідомлення і сприйняття кожного заняття як уроку високого мистецтва. Саме такий підхід вчителя і, зокрема, вчителя музики, до розвитку у дитини живого інтересу, глибокого розуміння і любові до музики і до мистецтва в цілому, природно впливає з процесу творчої самореалізації самого педагога як особистості. Він дозволяє виховати в учневі творчу особистість, яка вміє і здатна подолати стереотипність мислення, розвинути в ньому не тільки впевненість у собі як у першокласному виконавці, а й здатність виразити в музиці себе, свою індивідуальність, своє мислення. Звідси й природно випливають ті вимоги, які ставляться до вчителя музики, в якому суспільство в цілому та і батьки дітей сподіваються бачити стабільну, високопрофесійну готовність до роботи з дитиною.

Виходячи зі сказаного вище, мета нашого емпіричного дослідження полягала у визначенні закономірностей професійного самоздійснення вчителів музики. Воно проводилося на базі дитячої музичної школи № 25 м. Києва за участю усіх 25 педагогів школи. В ньому було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкалу самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ).

Розподіл досліджуваних за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуна [51] наведено в таблиці 2.75.

**Розподіл вчителів музики (n = 25) за показниками професійного  
самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійного		Зовнішньо-професійного	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≥ 45	-	≥ 21	-	≥ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	-	22 – 32	-	20 – 30	-
3	Середній	64 – 81	56%	33 – 42	52%	31 – 40	60%
4	Вищий за середній	82 – 99	32%	43 – 51	32%	41 – 49	32%
5	Високий	≤ 100	12%	≤ 52	16%	≤ 50	8%

Наведені в таблиці дані свідчать, що більшість вчителів музики характеризуються середніми рівнями професійного самоздійснення (як стосовного загального самоздійснення, так й його двох складових – внутрішньо- та зовнішньо-професійного). Приблизно третина з них має ці рівні вищі за середні, й близько 10% – високі. Такі результати, на нашу думку, слід розцінювати як цілком природні, оскільки, з одного боку, в будь-яких педагогічних спеціалізаціях далеко не всі вчителі здатні вийти на найвищий рівень професійної майстерності й реалізації, а з іншого – очевидно, що більшість досліджуваних ще далеко не вичерпали резерву подальшого педагогічного самоздійснення.

Тут також як сприятливу ознаку можна розцінити й те, що серед досліджуваних вчителів музики не було виявлено жодного з низьким та нижче за середнього рівнями професійного самоздійснення (як загального, так і його складових). Також слід відзначити певне переважання у вчителів музики внутрішньо-професійного самоздійснення над зовнішньо-професійним.

У наступних двох таблицях представлено "внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення вчителів музики (таблиця 2.76 – кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення; таблиця 2.77 – кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення).

Ми бачимо, що загальний рівень професійного самоздійснення вчителів музики у найбільшій мірі визначають такі показники як "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" ( $r = 0,85$ ) та "потреба у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,82$ ). А у найменшій мірі, істотно нижче за всі інші показники професійного самоздійснення, – "постійна постановка нових професійних цілей" ( $r = 0,23$ ).

До речі, останній показник, як свідчать дані в таблиці 2.77, практично і не пов'язаний і з всіма іншими показниками професійного самоздійснення вчителів музики. Тобто, можна зробити висновок, що він є невластивим для самоздійснення фахівців цієї педагогічної спеціалізації.

Таблиця 2.76

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо- професійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення вчителів музики**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,00	,92**	,92**
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	,92**	1,00	,71**
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	,92**	,71**	1,00
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,82**	,86**	,66**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,63**	,73**	,49*
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,85**	,91**	,64**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,23	,35	,06
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,71**	,63**	,66**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,67**	,51**	,79**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,48*	,36	,62**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,69**	,50*	,75**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,89**	,77**	,87**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,70**	,53**	,74**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Таблиця 2.77

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення вчителів музики**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,44*	,78**	,35	,48*	,41*	,30	,44*	,79**	,62**
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,44*	1,00	,69**	-,05	,31	,47*	,24	,32	,49*	,27
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,78**	,69**	1,00	,13	,51**	,39	,36	,43*	,69**	,42*
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,35	-,05	,13	1,00	,33	,01	-,01	-,02	,09	,23
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	,48*	,31	,51**	,33	1,00	,50**	,37	,42*	,58**	,49*
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,41*	,47*	,39	,01	,50**	1,00	,47*	,45*	,60**	,46*

7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,30	,24	,36	-,01	,37	,47*	1,00	,31	,36	,37
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,44*	,32	,43*	-,02	,42*	,45*	,31	1,00	,60**	,63**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,79**	,49*	,69**	,09	,58**	,60**	,36	,60**	1,00	,66**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,62**	,27	,42*	,23	,49*	,46*	,37	,63**	,66**	1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

А найбільш тісно взаємопов'язаними між собою, у найбільшій мірі визначаючи "ядро" професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл, виявилися такі показники як: "потреба у професійному вдосконаленні", "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями", "формування власного "життєво-професійного простору", "досягнення поставлених професійних цілей", "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності".

Аналіз "зовнішніх" взаємозв'язків професійного самоздійснення вчителів музики розпочнемо із їхніх взаємозв'язків із шкалами Самоактуалізаційного тесту – таблиці 2.78 - 2.80 (представлено як достовірні кореляції, так і ті, що до них наближені).

Таблиця 2.78

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту вчителів музики**

Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
	загальний	внутрішньо-професійного	зовнішньо-професійного
Компетентності в часі	,30	,35	,23
Ціннісних орієнтацій	,19	,31	,10
Синергії	,35	,45*	,25
Креативності	,30	,35	,23

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Наведені в таблиці результати свідчать, що із узагальненими показниками професійного самоздійснення вчителів музики (і в першу чергу – внутрішньо-професійного), у найбільшій мірі взаємопов'язана шкала синергії, що визначає здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, тілесне та духовне тощо. Серед інших шкал найтісніші зв'язки маютья із шкалами компетентності в часі, ціннісних орієнтацій та креативності.

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту вчителів музики**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньо професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,35	,34	,17	,28	,24
Ціннісних орієнтацій	,23	,26	,13	,35	,22
Гнучкості поведінки	,05	-,03	-,04	,32	,22
Сензитивності до себе	-,10	,32	-,06	,06	,23
Спонтанності	,04	-,07	-,15	,41*	,12
Самоповаги	,18	,38	,14	,32	,15
Самоприйняття	,05	,32	,10	,10	-,01
Поглядів на природу людини	,12	,03	,03	,43*	,12
Синергії	,36	,32	,37	,16	,38
Пізнавальних потреб	,12	-,02	-,18	,40*	,06
Креативності	,35	,33	,17	,28	,24

Примітки: 1) ознаки внутрішньо професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Ми бачимо, що шкали Самоактуалізаційного тесту найтісніше взаємопов'язані із такою ознакою внутрішньо професійного самоздійснення вчителів музики як "постійна постановка нових професійних цілей" (достовірні кореляції –  $p \leq 0,05$ ;  $r = 0,4 - 0,43$ , шкал поглядів на природу людини, спонтанності та пізнавальних потреб). Також практично досягає достовірно рівня взаємозв'язок між самоповагою та "наявністю проекту власного професійного розвитку" і синергією та "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями", що, на нашу думку, є цілком логічним.

Аналіз кореляцій шкал Самоактуалізаційного тесту з ознаками зовнішньо-професійного самоздійснення вчителів музики показує, що компетентність в часі, креативність та синергія істотним чином визначають можливість розкриття особистісного потенціалу і здібностей цих фахівців у обраній професії. Також слід відзначити виражений негативний вплив шкал спонтанності, сензитивності до себе та прийняття агресії на рівень використання професійного досвіду та здобутків досліджуваних вчителів музики іншими фахівцями.



**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення із  
шкалами Самоактуалізаційного тесту вчителів музики**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньопрофесійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,20	-,20	,08	,44*	,34
Сензитивності до себе	,13	-,03	-,37	-,03	-,11
Спонтанності	-,01	-,08	-,40*	-,09	-,19
Синергії	,29	,21	,16	,35	,17
Прийняття агресії	-,01	,13	-,31	-,07	-,33
Креативності	,20	-,20	,09	,44*	,34

Примітки: 1) ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ .

Кореляційні зв'язки між показниками професійного самоздійснення та показниками професійної самоефективності й мотивації вчителів музики подано в таблиці 2.81.

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із  
показниками професійної самоефективності та мотивації**

№	Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,30	,64**	,07	,02
2	Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	,36	,59**	,06	,13
3	Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	,23	,54**	,04	-,04
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,40*	,52**	,06	,18
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,36	,38	,14	,19
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,23	,57**	,12	,27
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,25	,10	-,29	-,06
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,17	,43*	,10	-,23
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,30	,42*	,01	-,24

10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,19	,20	-,11	-,05
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	-,12	,41*	,18	,08
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,36	,61**	,01	-,11
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,10	,28	-,02	,05

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Наведені в таблиці результати свідчать, що різні показники професійного самоздійснення вчителів музики у найбільшій мірі взаємопов'язані з внутрішньою позитивною мотивацією, яка, очевидно, є одним із провідних детермінант професійного самоздійснення цих фахівців. Порівняно незначні кореляції з нею зафіксовано лише у двох показників самоздійснення ("постійна постановка нових професійних цілей" та "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"). Показники професійної самоефективності та професійного самоздійснення вчителів музики пов'язані між собою порівняно (із іншими професіями) помірними зв'язками, які не перевищують  $r = 0,4$ . Істотні взаємозв'язки ж показників професійного самоздійснення із зовнішньою позитивною та негативною мотивацією цих фахівців практично відсутні. В окремих випадках вони навіть мають певні негативні тенденції.

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Більшість вчителів музики характеризуються середніми рівнями професійного самоздійснення (як стосовного загального самоздійснення, так й його двох складових – внутрішньо- та зовнішньопрофесійного). Приблизно третина з них має ці рівні вищі за середні, й близько 10% – високі. Загальний рівень професійного самоздійснення цих фахівців у найбільшій мірі визначають такі показники як "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" та "потреба у професійному вдосконаленні", а у найменшій мірі, істотно нижче за всі інші показники професійного самоздійснення, – "постійна постановка нових професійних цілей", який є невластивим для самоздійснення фахівців цієї педагогічної спеціалізації. Найбільш тісно взаємопов'язані між собою, у найбільшій мірі визначаючи "ядро" професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл, є такі показники як: "потреба у професійному вдосконаленні", "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями", "формування власного "життєво-професійного простору", "досягнення поставлених професійних цілей", "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності".

**Зовнішні закономірності.** Із узагальненими показниками професійного самоздійснення вчителів музики (і в першу чергу – внутрішньопрофесійного), у найбільшій мірі взаємопов'язані такі шкали Самоактуалізаційного тесту як синергії, компетентності в часі, ціннісних орієнтацій та креативності. Шкали цієї методики найтісніше взаємопов'язані із такою ознакою внутрішньопрофе-

сійного самоздійснення цих фахівців як "постійна постановка нових професійних цілей". Також наявні певні взаємозв'язки між самоповагою та "наявністю проекту власного професійного розвитку" і синергію та "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями". Щодо кореляцій із ознаками зовнішньо-професійного самоздійснення, визначено, що компетентність в часі, креативність та синергія істотним чином визначають можливість розкриття особистісного потенціалу і здібностей вчителів музики у обраній професії. Також слід відзначити виражений негативний вплив шкал спонтанності, сензитивності до себе та прийняття агресії на рівень використання професійного досвіду та здобутків досліджуваних вчителів музики іншими фахівцями.

Різні показники професійного самоздійснення вчителів музики у найбільшій мірі взаємопов'язані з внутрішньою позитивною мотивацією, яка, очевидно, є одним із провідних детермінант професійного самоздійснення цих фахівців. Показники професійної самоефективності та професійного самоздійснення вчителів музики пов'язані між собою порівняно помірними зв'язками. Істотні взаємозв'язки ж показників професійного самоздійснення із зовнішньою позитивною та негативною мотивацією цих фахівців практично відсутні. В окремих випадках вони навіть мають певні негативні тенденції.

## **2.11. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення вчителів середніх загальноосвітніх навчальних закладів**

В емпіричному дослідженні, метою якого стало визначення закономірностей професійного самоздійснення вчителів середніх загальноосвітніх навчальних закладів взяло участь 76 вчителів, 46 з яких працює у загальноосвітній школі і 30 – у ліцеї. В дослідженні використовувались: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), методики діагностики властивостей уваги (Тест П'єрона-Рузера, Методика Мюнстенберга, Коректурна проба "Кільця Ландольта").

Оскільки при порівнянні результатів тестування вчителів ліцею і школи достовірних відмінностей встановлено не було, для подальшого аналізу вони були поєднані у одну вибірку. Також при порівнянні вчителів різних вікових груп за всіма показниками опитувальника професійного самоздійснення було виявлено лише одну достовірну відмінність – у групі вчителів 41 і більше років ( $n = 51$ ) виявився достовірно вище вираженим ( $p \leq 0,01$ ) за молодших фахівців ( $n = 25$ ) показник "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями", що є цілком природнім.

В таблиці 2.82 представлено розподіл досліджуваних вчителів за узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення О.М Кокуна [51].

**Розподіл вчителів (n = 76) за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійний		Зовнішньо-професійний	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤ 45	-	≤ 21	-	≤ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	-	22 – 32	-	20 – 30	-
3	Середній	64 – 81	20%	33 – 42	20%	31 – 40	41%
4	Вищий за середній	82 – 99	59%	43 – 51	54%	41 – 49	44%
5	Високий	≥ 100	21%	≥ 52	26%	≥ 50	15%

За отриманими результатами, для більшості вчителів (59%) властивий високий рівень професійного самоздійснення. Ще приблизно по 20% мають його високий та середній рівні. Також визначено, що внутрішньо-професійне самоздійснення вчителів досить істотно переважає над зовнішньо-професійним. Можливо це пов'язано з тим, що їх досягнення, а також потенційні можливості, недооцінені суспільством і не мають належного "майданчику" для реалізації.

"Внутрішні" взаємозв'язки показників професійного самоздійснення вчителів наводяться у наступних двох таблицях – таблиця 2.83 містить кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення, а таблиця 2.84 – кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Таблиця 2.83

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення вчителів**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,00	,93**	,92**
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,93**	1,00	,75**
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,92**	,75**	1,00
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,59**	,66**	,45**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,70**	,80**	,52**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,66**	,64**	,58**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,58**	,61**	,46**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,82**	,85**	,70**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,65**	,58**	,66**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,66**	,55**	,71**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,61**	,42**	,76**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,73**	,63**	,74**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,74**	,68**	,72**

Примітки: \*\* – кореляції достовірні на рівні  $p \leq 0,01$ .

Статистична обробка показала, що всі 10 ознак професійного самоздійснення приблизно на однаковому рівні та досить тісно ( $r = 0,55 - 0,8$ ;  $p \leq 0,01$ ) корелюють із загальним рівнем професійного самоздійснення, а також його внутрішньо-професійною і зовнішньо-професійною складовими (за виключенням лише одного показника). Тобто, можна стверджувати, що ознаки професійного самоздійснення вчителів досить гармонійно поєднані у його узагальнених показниках. У найбільшій мірі ці показники визначаються такими ознаками як "наявність проекту власного професійного розвитку" і "формування власного "життєво-професійного простору", "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", а також "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності".

Таблиця 2.84

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення вчителів**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	45**	,24	,34*	,40*	,31	,41*	,30	,34*	,35*
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	45**	1,00	44**	,26	69**	,36*	49**	,36*	,34*	47**
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,24	44**	1,00	,19	56**	46**	,36*	,37*	47**	56**
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,34*	,26	,19	1,00	,41*	50**	,11	,20	56**	47**
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	,40*	69**	56**	,41*	1,00	54**	52**	,33*	62**	62**
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,31	,36*	46**	50**	54**	1,00	46**	,36*	,38*	46**
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,41*	49**	,36*	,11	52**	46**	1,00	43**	,28	46**
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,29	,36*	,37*	,20	,33*	,36*	43**	1,00	42**	,35*
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,34*	,34*	47**	56**	62**	,38*	,28	42**	1,00	64**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,35*	47**	56**	47**	62**	46**	46**	,35*	64**	1,00

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Ми бачимо, що практично всі ознаки професійного самоздійснення вчителів позитивно та достовірно пов'язані між собою ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ). Найтісніше пов'язані із іншими ознаками: "формування власного "життєво-професійного простору", "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності", "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" та "наявність проекту власного професійного розвитку".

Далі перейдемо до "зовнішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення вчителів. Взаємозв'язки цих показників із шкалами Самоактуалізаційного тесту подано у таблицях 2.85 - 2.87.

Таблиця 2.85

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у вчителів**

Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
	загальний	внутрішньо-професійного	зовнішньо-професійного
Компетентності в часі	,34*	,29	,38*
Підтримки	,40*	,31	,41**
Ціннісних орієнтацій	,41*	,35*	,39*
Спонтанності	,39*	,31	,39*
Самоповаги	,47**	,40*	,45**
Самоприйняття	,35*	,26	,44**
Прийняття агресії	,35*	,29	,37*
Контактності	,31	,24	,34*
Пізнавальних потреб	,40*	,31	,37*

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як свідчать отримані результати, узагальнені показники професійного самоздійснення вчителів мають достовірні кореляційні зв'язки ( $p \leq 0,05 - 0,01$ ) із переважною більшістю шкал САТ. Найтісніше загальний рівень професійного самоздійснення вчителів корелює із шкалами "самоповаги", "ціннісних орієнтацій", "підтримки" та "пізнавальних потреб", що свідчить про істотне зумовлення професійного самоздійснення вчителя його здатністю цінувати свої достоїнства, позитивні властивості характеру, спрямованістю на самоактуалізацію, незалежністю його цінностей і поведінки від зовнішнього впливу, його потягом до пізнання світу.

Таблиця 2.86

**Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення зі шкалами Самоактуалізаційного тесту у вчителів**

Шкала САТ	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,21	,30	,24	-,06	,33*
Підтримки	,20	,20	,35*	-,16	,46**
Ціннісних орієнтацій	,33*	,15	,49**	,04	,32*
Спонтанності	,13	,13	,28	-,00	,50**
Самоповаги	,15	,31	,49**	-,01	,38*
Самоприйняття	,25	,27	,24	-,18	,37*
Синергії	,34*	,11	-,08	,01	,00
Прийняття агресії	,17	,18	,40*	-,11	,44**
Пізнавальних потреб	,26	,16	,30	,11	,35*

Примітки: 1) ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення: А – "потреба у професійному вдосконаленні"; Б – "наявність проекту власного професійного розвитку"; В – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями"; Г – "постійна постановка нових професійних цілей"; Д – "формування власного "життєво-професійного простору";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Виявилося, що серед ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення вчителів найтісніше взаємозумовлені зі шкалами САТ "формування власного "життєво-професійного простору" та "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями". Також наявні достовірні зв'язки з двома з цих шкал в "потреби у професійному вдосконаленні". І повністю відсутні зв'язки зі шкалами САТ у ознаки "постійна постановка нових професійних цілей". Тобто, взаємозалежність внутрішньопрофесійного самоздійснення та самоактуалізації є досить вибірковою.

Таблиця 2.87

**Кореляційні зв'язки ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення із шкалами Самоактуалізаційного тесту у вчителів**

Шкала САТ	Ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення				
	А	Б	В	Г	Д
Компетентності в часі	,27	,47**	,19	,20	,21
Підтримка	,34*	,51**	,17	,16	,30
Ціннісних орієнтацій	,38*	,35*	,24	,15	,27
Самоповаги	,35*	,49**	,18	,21	,44**
Самоприйняття	,33*	,49**	,28	,20	,28
Прийняття агресії	,29	,33*	,29	,19	,22
Контактності	,32*	,38*	,14	,08	,24

Примітки: 1) ознаки зовнішньопрофесійного самоздійснення: А – "досягнення поставлених професійних цілей"; Б – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством"; В – "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями"; Г – "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії"; Д – "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

2) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Власне те саме, як свідчать результати вищенаведеної таблиці, стосується взаємозалежності зі самоактуалізацією й зовнішньопрофесійного самоздійснення вчителів. Так, зі шкалами САТ досить виражено корелюють дві ознаки самоздійснення – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" та "досягнення поставлених професійних цілей". Кореляційні зв'язки інших трьох ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення, хоча є також позитивними, однак не досягають (за виключенням одного випадку) достовірного рівня.

У таблиці 2.88 наведено кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації вчителів.

Згідно до отриманих результатів, професійне самоздійснення вчителів у великій мірі взаємопов'язане із самоефективністю – всі його ознаки істотно корелюють із цією системною якістю ( $r = 32 - 76$ ;  $p \leq 0,05 - 0,01$ ). Внутрішня мотивація цих фахівців також виражено взаємопов'язана з самоздійсненням. Про це свідчать вісім достовірних кореляційних зв'язків із його ознаками ( $r = 32 - 53$ ;  $p \leq 0,05 - 0,01$ ). Достовірних взаємозв'язків зовнішньої позитивної мотивації вдвічі менше – чотири ( $r = 34 - 47$ ;  $p \leq 0,05 - 0,01$ ). Зовнішня негативна мотивація у вчителів достовірно пов'язана лише з постійною постановкою нових професійних цілей.

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоєфективності та мотивації вчителів**

№	Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,72**	,46**	,34*	,27
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	,65**	,40*	,41**	,28
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	,76**	,47**	,30	,29
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,32*	,15	,21	,16
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,50**	,37*	,31	,09
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,49**	,22	,15	,06
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,43**	,20	,29	,41**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,66**	,41*	,43**	,34*
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,74**	,18	,25	,24
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,53**	,38*	,22	-,00
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,50**	,53**	,17	,31
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,49**	,32*	,19	,20
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,66**	,29	,47**	,31

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Результати дослідження зв'язків між показниками професійного самоздійснення вчителів і показниками уваги, на жаль, практично не виявили достовірних кореляцій. Встановлені були лише достовірні позитивні зв'язки між "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями" і коефіцієнтом Мюнстерберга ( $r = 41$ ;  $p \leq 0,01$ ), та "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності" і коефіцієнтом П'єрона-Рузера ( $r = 38$ ;  $p \leq 0,05$ ).

**Висновки. Внутрішні закономірності.** Для більшості вчителів (59%) властивий високий рівень професійного самоздійснення. Ще приблизно по 20% мають його високий та середній рівні. Внутрішньо професійне самоздійснення вчителів досить істотно переважає над зовнішньо професійним. Всі 10 ознак професійного самоздійснення приблизно на однаковому рівні та досить тісно корелюють із загальним рівнем професійного самоздійснення, а також його внутрішньо професійною і зовнішньо професійною складовими. Це свідчить, що ознаки професійного самоздійснення вчителів досить гармонійно поєднані у



його узагальнених показниках. Також й практично всі ознаки професійного самоздійснення вчителів позитивно та достовірно пов'язані між собою.

**Зовнішні закономірності.** Узагальнені показники професійного самоздійснення вчителів мають достовірні кореляційні зв'язки із переважною більшістю шкал САТ. Найтісніше загальний рівень професійного самоздійснення вчителів корелює із шкалами "самоповаги", "ціннісних орієнтацій", "підтримки" та "пізнавальних потреб". Серед ознак внутрішньо-професійного самоздійснення вчителів найтісніше взаємозумовлені зі шкалами САТ "формування власного "життєво-професійного простору" та "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями". Також наявні достовірні зв'язки з двома з цих шкал в "потреби у професійному вдосконаленні". І повністю відсутні зв'язки зі шкалами САТ у ознаки "постійна постановка нових професійних цілей". самоздійснення вчителів. Зі шкалами САТ досить виражено корелюють дві ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" та "досягнення поставлених професійних цілей". Кореляційні зв'язки інших трьох ознак зовнішньо-професійного самоздійснення, хоча є також позитивними, однак не досягають достовірного рівня.

Професійне самоздійснення вчителів у великій мірі взаємопов'язане із самоефективністю та внутрішньою мотивацією. Із зовнішньою позитивною мотивацією – суттєво менше. Зовнішня негативна мотивація у вчителів достовірно пов'язана лише з постійною постановкою нових професійних цілей.

Між показниками професійного самоздійснення вчителів і показниками уваги практично відсутні достовірні кореляції (наявні лише достовірні позитивні зв'язки між "переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями" і коефіцієнтом Мюнстерберга та "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності" і коефіцієнтом П'єрона-Рузера).

## **2.12. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення академічних учених**

Постановка проблеми виведення людини на високий рівень професіоналізму робить необхідним вивчення закономірностей особистісного й професійного онтогенезу. У царині досліджень щодо розвитку особистості особливе місце належить вивченню її особистісно-професійному розвитку, в якому відмічена більшістю науковцями характерна особливість: здійсненість (Erfüllung) ресурсного потенціалу досягається по мірі здійснення (Verwirklichung) людини у певній діяльності, зокрема й у професійній. У цьому контексті проблема особистісно-професійного розвитку перетинається з психологічним простором самоздійснення особистості, дослідження якого останнім часом набирають все більшої актуальності як у вітчизняній, так і у світовій психологічній науці.

Особливо виразно потяг до самоздійснення виявляється у представників творчих професій, зокрема у суб'єктів наукової діяльності. Адже, остання є особливим видом інтелектуальної творчої діяльності, яка спрямована на одер-

жання та використання нових знань. Насамперед, вона передбачає здатність долати стереотипи у процесі мислення, широту поля асоціацій, неупередженість і широту поглядів, готовність до породження принципово нових, неординарних ідей, які відхиляються від традиційних або загальноприйнятих алгоритмів мислення, прагнення до інтелектуальної незалежності тощо.

У долі кожного вченого попри постійні зміни у підходах, концепціях, що визначають наукові парадигми, алгоритми та схеми наукової діяльності, є певні закономірності та якісні особливості, які дозволяють йому розгортати свою пошуково-дослідницьку діяльність у системі 3-х координат: 1) щодо її змісту; 2) щодо її продуктивності; 3) щодо бажаного результату. Тому, так необхідно людині науки вміти конструктивно планувати і вибудовувати свою професійну біографію, відповідно до чого гармонійно творити власну історію професійного розвитку та якомога повніше самоздійснюватися в обраній професійній діяльності.

Об'єктивне вивчення процесу професійного самоздійснення неможливе без окреслення семантичного поля самого поняття. На основі аналізу існуючих підходів до визначення сутності досліджуваного феномену, під **професійним самоздійсненням** нами розуміється одночасно суб'єктно детермінований процес та результат реалізації особистістю наявних потенцій і новоутворень, які зумовлені потужним прагненням досягти вершин реалізації себе у певній професійній діяльності.

Таким чином, самоздійснення – це неперервний ланцюг дій, кожна з яких може здійснюватися тим чи іншим способом на основі вільного їх вибору людиною. При цьому воно може детермінуватися як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками, які актуалізують потенційний зміст можливостей людини, що дозволяє їй створювати дещо нове у зовнішньому та внутрішньому світах, тим самим розширювати сферу свого потенційного. Ось чому в кожному окресленому вчинку, дії, акті життєдіяльності і життєтворчості людини самоздійснення знаходить свої сутнісні характеристики та примножує їх на життєвому шляху.

**Мета** нашого дослідження полягала у дослідженні психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення науковців. Відповідно до мети дослідження окреслено наступні **завдання**: 1) визначення загального рівня розвитку професійного самоздійснення вчених; 2) виокремлення особливостей професійного самоздійснення, які встановлюють найбільш стійкі взаємозв'язки (закономірності), утворюючи ядро професійного самоздійснення науковця у психофізіологічному вимірі.

Для організації та проведення емпіричного дослідження було залучено репрезентативну групу з числа наукових працівників науково-дослідних установ м. Києва гуманітарного профілю віком від 30 років з обов'язковою умовою кар'єрного росту.

Всього у дослідженні брало участь 31 науковий співробітник, серед них – 1 академік; 6 член-кореспондентів; 9 професорів, докторів наук; 15 кандидатів наук, з них 12 із науковим званням доцента або старшого наукового співробітника.

Загальна характеристика досліджуваної вибірки наведена у таблиці 2.89.

## Загальна характеристика досліджуваної вибірки академічних вчених

№	Характеристика вибірки		n	%
1	Стать	Чоловіки	12	38,7
		Жінки	19	61,3
2	Вікова група (роки)	30-40	7	22,6
		41-50	5	16,1
		51 і старші	19	61,3
3	Стаж з обраної професії (роки)	0-10	4	12,9
		11-20	6	19,3
		21-30	5	16,2
		31-40	11	35,5
		41 і більше	5	16,1
4	Стаж наукової діяльності (роки)	0-10	10	32,4
		11-20	15	48,3
		21-30	6	19,3

*Загальна схема* експериментального дослідження передбачала з'ясування рівня розвитку професійного самоздійснення вчених з різним професійним та науковим стажем, визначення характеру взаємозв'язків між самими показниками професійного самоздійснення, впливу на нього інших змінних (особливостей мотивації, зокрема щодо вибору кар'єрних орієнтацій та психодинамічних властивостей) та уточнення на цій основі найбільш доцільних психологічних умов, методів та засобів, спрямованих на його оптимізацію.

Встановлення найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків, які утворюють структуру професійного самоздійснення, дозволило нам відобразити сутність феномену у динаміці його розвитку, щодо стійких зовнішніх взаємозв'язків – визначити взаємозалежність професійного самоздійснення з особистісним потенціалом ученого відносно ступеня реалізації його індивідуальних можливостей. Саме тлумачення закономірностей під таким кутом зору дозволило нам співвіднести такі важливі для особистісно-професійного становлення категорії, як *можливість і дійсність*.

Вивчення психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення вчених здійснювалося з урахуванням наступних *критеріїв*: професійні досягнення особистості та задоволення/незадоволення від власних професійних досягнень.

**Алгоритм дослідження професійного самоздійснення** науковців представлено трьома етапами.

1 етап – передбачає з'ясування загального рівня розвитку професійного самоздійснення вчених залежно від етапу їх професійного становлення та міри вираженості окремих його ознак, які представляють змістовний аспект професійного самоздійснення; визначення найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків (закономірностей) професійного самоздійснення на особистісному рівні його функціонування. Використовувався опитувальник професійного самоздійснення (О. Кокун).

*Показники*, які дозволяють визначати рівень розвитку професійного самоздійснення (за О.М. Кокуном): внутрішньо-професійні (потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей, формування власного "життєво-професійного простору") та зовнішньо-професійні (досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності).

2-ий етап – націлений на визначення найбільш стійких зовнішніх взаємозв'язків (закономірностей) професійного самоздійснення, які наявні на особистісному рівні його функціонування. Використовувався наступний психодіагностичний інструментарій: шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; "Мотивація професійної діяльності" (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); опитувальник кар'єрних орієнтацій "Якоря кар'єри" (Е. Шейн).

3-й етап – спрямований на вивчення психодинамічних властивостей науковців. Важливим акцентом даного дослідження є вивчення ознак професійного самоздійснення вчених в єдності з їхніми психодинамічними властивостями за трьома "координатами" – вік, стать та індивідуально-типологічні властивості (як відносно стійкі властивості індивідуальності): темпераментальні характеристики та характерологічні особливості науковців), а також виокремлення на цій основі найбільш стійких зовнішніх взаємозв'язків (закономірностей) професійного самоздійснення, які наявні у психофізіологічному аспекті.

В якості психодіагностичних засобів даного етапу застосовувалися: методика діагностики темпераменту Я. Стреляу (адаптація Н. Данилової, О. Шмельова); методика визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека.

### **Результати емпіричного дослідження та їх інтерпретація.**

У зв'язку з комплексним характером поставлених завдань оброблення та інтерпретація отриманих даних здійснювалася у декілька етапів.

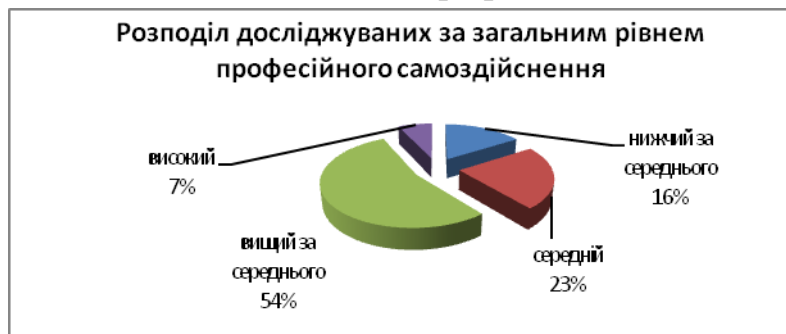
**I.1.** Оцінка сформованості показників професійного самоздійснення вчених створило передумови для з'ясування як його загального рівня розвитку, так і його ознак (таблиця 2.90).

*Таблиця 2.90*

#### **Розподіл досліджуваних академічних вчених (n = 31) за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійного		Зовнішньо-професійного	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤ 45	-	-	≤ 21	-	-
2	Нижчий за середній	46 - 63	16%	4	22 - 32	16%	5
3	Середній	64 - 81	23%	8	33 - 42	19%	6
4	Вищий за середній	82 - 99	54%	17	43 - 51	62%	19
5	Високий	≥ 100	7%	2	≥ 52	3%	1

Порівняння отриманих результатів досліджуваних за показниками, які характеризують загальний рівень сформованості професійного самоздійснення дозволило стверджувати, що переважна більшість обстежених науковців виявили здатність досягти свого професійного самоздійснення (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Розподіл досліджуваних за загальним рівнем професійного самоздійснення**

З наведених даних чітко виокремлюється 4 рівні розвитку професійного самоздійснення академічних вчених:

*Високий рівень* – демонструють науковці, які цілком задоволені власною кар'єрою та своїми професійними здобутками. Їх вирізняє постійна праця над підвищенням власного рівня професійної майстерності, при цьому вони отримують велике задоволення як від самого процесу науково-пошукової діяльності, так і від досягнутих ними результатів. Мають чіткий проект власного професійного розвитку, який вибудований на пріоритетних для них основах. Виявляють наполегливість у досягненні поставлених цілей. Гармонійно вибудовують власний "життєво-професійний простір", цілком вдало поєднуючи професійну діяльність із позапрофесійним життям. Вирізняються повною ідентифікацією з професійним співтовариством, серед якого мають заслужений авторитет. Наукову діяльність розглядають як простір, що надає їм максимальні можливості для самовдосконалення та творчого втілення своїх ідей. Властивий гнучкий стиль виконання професійної діяльності, що істотно розкриває та примножує їх особистісний потенціал та професійні здібності. Охоче передають свій досвід іншим.

*Вищий за середнього рівень* – представлений групою досліджуваних, які також задоволені своєю професійною кар'єрою, позитивно оцінюють свої здобутки. Вчені цього рівня характеризуються достатньо сильним потягом щодо підвищення своєї професійної майстерності. Отримують задоволення від своєї роботи. Достатньо чіткого проекту власного професійного розвитку у них немає, проте намагаються його проектувати у загальних рисах. Виявляють наполегливість у постановці нових цілей та докладають зусилля для їх досягнення. "Життєво-професійний простір" більшості з них вдається вибудувати гармонійно. Ідентифікація вчених цієї групи з професійним товариством достатньо висока, користуються повагою й авторитетом серед колег. Професійна позиція повністю сформована, що відображається на гнучкості стилю професійної діяльності, який дозволяє творчо її виконувати. Їхні наукові здобутки достатньо широко використовуються іншими фахівцями. Охоче

діляться своїми знаннями. Переконані, що наукова діяльність створює для них істотні можливості для розкриття особистісного потенціалу, дозволяючи їм досягнути поставлених цілей, задовольнити їх потребу у самовдосконаленні.

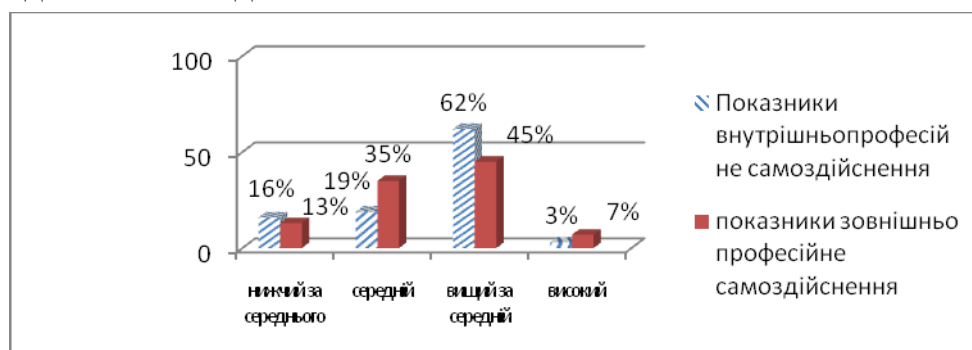
*Середній рівень* – складають вчені, які виявили часткове задоволення власною професійною кар'єрою, наявні здобутки, оцінюють як посередні, хоча серед колег вони визнані як достатньо високі. Вчені цієї групи працюють лише періодично над підвищенням своєї професійної майстерності, при цьому досягають запланованих результатів. Власний професійний розвиток проєктують у загальних рисах без чіткого плану або взагалі без нього. Попри визнання, що для результативності праці постійно потрібно рухатись уперед, для них характерною є практика відпочинку у проміжках між наступною справою. Свій "життєво-професійний простір" гармонійно вибудовувати вдається лише частково. Професійна позиція у них сформована практично повністю. Притаманна достатньо висока ідентифікація з професійною спільнотою, користуються авторитетом серед колег. Наукову діяльність вважають для себе такою, що надає їм істотні можливості для розкриття особистісного потенціалу. Роботу прагнуть виконувати творчо, використовуючи різні стилі діяльності. Виявляють готовність ділитися своїм досвідом.

*Нижче середнього рівень* – притаманний вченим, які висловили невдоволення щодо того, як складається їх професійна кар'єра. Їм важко оцінити свої як професійні досягнення, так і фаховий рівень. Не особливо переймаються питаннями підвищення свого професійного рівня. Не отримують задоволення від своєї роботи. Власне професійне майбутнє уявляють у загальних рисах, майже його не плануючи. Проте, ставлять перед собою професійні цілі, які намагаються досягти. При отриманні бажаного результату, швидше, ніж у попередніх групах, прагнуть отримати ще кращий. "Життєво-професійний простір" гармонійно вибудовувати їм не вдається, відсутня чіткість серед пріоритетів у роботі. Професійна позиція сформована не достатньо. Ідентифікація з професійним товариством не дуже висока, спостерігається невпевненість в якості своїх здобутків. Вважають, що наукова діяльність створює незначні можливості для розкриття їх потенціалу. Творчість під час роботи виявляють у незначній мірі. Притаманний не гнучкий стиль діяльності.

Крім того, цікавим виявився факт співвідношення показників внутрішньо-професійного самоздійснення із показниками зовнішньо-професійного. Як видно з рис. 2.2, між двома групами показників спостерігається стадійність динаміки їх вираженості у загальному процесі самоздійснення – домінування показників внутрішньо-професійного самоздійснення характерно для нижче середнього і вище середнього рівнів розвитку професійного самоздійснення, що відображає орієнтацію науковців цих груп на самовдосконалення. Натомість, для середнього та високого рівнів розвитку професійного самоздійснення характерним є домінування показників зовнішньо-професійного самоздійснення, які відображають орієнтацію науковців цих груп на досягнення соціально значущих ефектів у різних сферах життєво-професійного простору.

Отримані результати дають підставу для припущення про необхідність створення й апробування спеціальної програми щодо оптимізації здатності

науковців до професійного самоздійснення при обов'язковому врахуванні вищезгаданого співвідношення між його показниками.



**Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних між ознаками професійного самоздійснення**

Перейдемо до аналізу "внутрішніх" взаємозв'язків показників професійного самоздійснення науковців. Результати, що характеризують тісноту зв'язків узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками його ознак (складових) та між собою, наведені у таблиці 2.91.

Таблиця 2.91

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення із показниками ознак внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення академічних вчених**

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,0	0,92**	0,92**
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,92**	1,0	0,76**
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,92**	0,76**	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,80**	0,86**	0,61**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,77**	0,87**	0,59**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,64**	0,63**	0,55**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,39*	0,52**	0,23
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,70**	0,68**	0,72**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,63**	0,48**	0,69*
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,82**	0,71**	0,74**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,77**	0,67**	0,86**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,64**	0,51**	0,66**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,80**	0,71**	0,86**

Примітки: \* – кореляція достовірною на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Як видно з представлених результатів, рівні внутрішньо професійного і зовнішньо професійного самоздійснення істотно пов'язані між собою ( $r = 0,76$ ), що є цілком природним, оскільки внутрішньо професійне самоздійснення являє собою природну передумову для зовнішньо професійного. Проте, такий (не максимельний) коефіцієнт кореляції доводить, що ці дві ознаки самоздійснення не тотожні між собою, а є самостійними як дві його складові.

Крім того, отримані результати засвідчують, що майже всі показники істотно впливають на досягнення загального рівня професійного самоздійснення, але серед них виокремлюються найбільш значущі:

- "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" ( $r = 0,82$ );
- "потреба у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,80$ );
- "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $r = 0,80$ ).

Цікавим виявився факт, що найменше пов'язане професійне самоздійснення з показником "постійна постановка нових професійних цілей" ( $r = 0,39$ ).

Кореляційні зв'язки між показниками різних ознак внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення подані в таблиці 2.92.

Таблиця 2.92

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення академічних вчених**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,0	0,72**	0,57**	0,38*	0,46**	0,47**	0,64**	0,44*	0,62**	0,47**
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,72**	1,0	0,45*	0,50**	0,50**	0,30*	0,60**	0,56**	0,44*	0,57**
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,57**	0,45*	1,0	-0,06	0,54**	0,45*	0,57**	0,42*	0,49**	0,47**
4	Постійна постановка нових професійних цілей	0,38*	0,50**	-0,06	1,0	0,15	0,19	0,17	0,21	0,11	0,18
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,46**	0,50**	0,54**	0,15	1,0	0,58**	0,48**	0,67**	0,40*	0,76**
6	Досягнення поставлених професійних цілей	0,47**	0,31*	0,45*	0,19	0,58**	1,0	0,37*	0,39*	0,68**	0,44*
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,64**	0,59**	0,57**	0,17	0,48**	0,37*	1,0	0,55**	0,51**	0,61**
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,44*	0,56**	0,42*	0,21	0,67**	0,39*	0,55**	1,0	0,45*	0,82**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,62**	0,44*	0,49**	0,11	0,40*	0,69**	0,51**	0,45*	1,0	0,36*
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,47**	0,57**	0,47**	0,18	0,76**	0,44*	0,61**	0,82**	0,36*	1,0

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .



Аналіз наведених даних у таблиці відбувався у декілька напрямках:

I напрям представлений тісністю зв'язків між показниками внутрішньо-професійного самоздійснення, яка знаходиться у межах  $r = -0,06 - 0,72$ .

Найбільша тіснота зв'язку наявна між такими показниками "потреба у професійному вдосконаленні" та "наявність проекту власного професійного розвитку" ( $r = 0,72$ ), що є цілком природнім. Адже, ступінь задоволення потреби визначає міру досягнення мети, яка, у свою чергу, завдає напрям діям, послідовне виконання яких за певних умов складає програму дій.

Найнижча тіснота зв'язку наявна між такими показниками як "постійна постановка нових професійних цілей" та "формування власного "життєво-професійного простору" ( $r = 0,15$ ). Пояснення цього зв'язку криється, на нашу думку, у самій природі вибудовування життєво-професійного простору та цілеутворення. Так, формування життєво-професійного простору пов'язане з його наповненням (накопиченням) професійними здобутками, тобто розцінюється особистістю як минуле, межі якого чітко окреслені здобутим досвідом. Він є відносно сталим і структурованим. Натомість, постійне генерування нових професійних цілей має протилежний вектор спрямування – на майбутнє, межі якого відкриті, сприймаються як умовні, плинні. Власне тому, ці два показники професійного самоздійснення виявляють подібну незалежність між собою.

Виявлена певна тенденція до незначної від'ємної тісноти зв'язку, яка наявна між такими показниками як "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" та "постійна постановка нових професійних цілей" ( $r = -0,06$ ). Подібна особливість виявленого зв'язку можливо обумовлена тією специфічною детермінацією, яка опосередковує залежність попереднього і наступного етапів професійного руху.

За умов прийняття постулату К.А. Абульханової-Славської, відповідно до якого "щоб побачити зміни в особистості, треба проаналізувати засоби, завдяки яким особистість опосередковує своє минуле й майбутнє теперішнім" [1], то до числа цих засобів можна віднести переживання та цілеутворення. Виявлена величина зв'язку демонструє незалежність існування цих показників (як засобів) у загальному процесі професійного самоздійснення. Вочевидь, особистість, опосередковуючи свої здобутки як минулий етап професійного руху, може переживати при їх оцінці часткове задоволення або взагалі негативне, що виступає детермінантами пошуку нових цілей як образів майбутніх здобутків.

Крім того, постійна постановка нових професійних цілей, вимагає від науковців систематичного адекватного осмислення як здобутого з його психофізіологічною "ціною", так і окреслення нового поля докладання зусиль з врахуванням майбутньої психофізіологічної "ціни". Це вимагає від більшості досліджених вчених значних зусиль, що викликає у них стан втоми, незалежно від досягнутого ними рівня професійного самоздійснення. Це підтверджується їх висловлюваннями, що нові цілі вони готові формулювати "через деякий час". Припускаємо, що цей "час" необхідний вченим для відпочинку, який вони використовують для відновлення свого психоемоційного ресурсу.

II напрям представлений тісністю зв'язків між показниками зовнішньо-професійного самоздійснення, яка є значно вищою:  $r = 0,36 - 0,82$ .

Найбільша тіснота зв'язку наявна між такими показниками як "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $r = 0,82$ ), цілком підтверджує існуючу закономірність: виявом творчості науковця є досягнення бажаного результату, який отримав позитивну оцінку як від самого себе, так і від наукового співтовариства.

Найнижча тіснота зв'язку наявна між такими показниками: "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $r = 0,36$ ). Поясненням даної величини зв'язку слугує те, що ці показники відображають різні аспекти професійного самоздійснення, а тому вони і менш між собою пов'язані. Так, "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" як ознака зовнішньо-професійного самоздійснення розкривається в результативному аспекті: як результат, завершеність якогось етапу професійного руху, коли поставлена мета отримала свою адекватну реалізацію. Натомість, "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" реалізується в процесуальному аспекті, тобто відображає проблемність розгортання процесу самоздійснення у суб'єктному часі і життєво-професійному просторі вченого, де акцент робиться на мірі його активності в професійному русі до самовдосконалення.

III напрям демонструє аналіз ознак, які складають рівні внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення, що корелюють між собою в діапазоні  $r = 0,11 - 0,76$ . Найбільш значимими показниками на достовірному рівні взаємозв'язку цих двох рівнів є:

- "формування власного "життєво-професійного простору" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $r = 0,76$ );
- "формування власного "життєво-професійного простору" та "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" ( $r = 0,67$ );
- "потреба у професійному вдосконаленні" та "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" ( $r = 0,64$ );
- "потреба у професійному вдосконаленні" та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,62$ ).

Паралельно з цим, виявився показник, який незалежний від решти показників двох рівнів, – "постійна постановка нових професійних цілей".

**I.2.** Здійснювалась перевірка значущості розбіжностей у вияву рівня розвитку професійного самоздійснення та його складових у науковців різних професій (педагогів, філософів та психологів).

Наведені у таблиці 2.93 дані переконливо демонструють, що під час професійного самоздійснення психологи виявляють значно вищий рівень внутрішньо-професійного самоздійснення, тоді як за показниками загального рівня професійного самоздійснення і рівня зовнішньо-професійного самоздійснення, обрані професійні групи істотно не відрізняються.

Значні відмінності виявилися серед одного з показників внутрішньо-професійного самоздійснення – "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" ( $p \leq 0,1$ ), який у психологів набув більшого значення у порівнянні з іншою професійною групою. Більший показник зовнішньо-про-

фесійного самоздійснення – "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" ( $p \leq 0,1$ ) також спостерігається у психологів. Серед решти показників у даних професійних груп розбіжностей не виявлено.

Таблиця 2.93

**Порівняння вчених різних фахових груп науковців за показниками професійного самоздійснення**

№	Показники	Група	М	$p \leq$
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	A	78,1	-
		B	85,8	
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	A	39,7	0,1
		B	44,5	
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	A	38,3	-
		B	41,1	
4	Потреба у професійному вдосконаленні	A	8,3	-
		B	9,9	
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	A	7,5	-
		B	8,3	
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	A	7,8	0,1
		B	9,0	
7	Постійна постановка нових професійних цілей	A	8,1	-
		B	8,5	
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	A	8,1	-
		B	8,8	
9	Досягнення поставлених професійних цілей	A	7,9	-
		B	8,4	
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	A	7,7	0,1
		B	8,8	
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	A	7,1	-
		B	7,4	
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	A	8,5	-
		B	9,0	
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	A	7,1	-
		B	7,6	

Примітки: фахівці професій: А – педагоги і філософи (n = 15), В – психологи (n = 16).

**II.** У результаті попередніх етапів аналізу даних виявлено стійкі внутрішні взаємозв'язки у змісті професійного самоздійснення, які відображають наявність внутрішніх умов для підвищення рівня його розвитку. Щодо з'ясування особливостей "зовнішніх" взаємозв'язків професійного самоздійснення, то одним із особистісних утворень, з яким цей феномен пов'язаний насамперед, – професійна самоефективність.

Дотримуючись ідей А. Бандури, відповідно до яких "самоефективність – це судження людей про свою здатність організувати і виконати послідовність дій, необхідних для досягнення попередньо встановлених результатів діяльності" [123]. Віра у свої можливості є необхідною мотиваційною умовою, яка спроможна детермінувати саморозвиток особистості й виражати міру її

професійної компетентності та ступінь наполегливості при виконанні діяльності, зокрема щодо подолання перешкод у процесі досягнення результату (скільки зусиль, часу та енергії вона спроможна витратити для реалізації поставлених цілей, тобто індивідуальна "психофізіологічна ціна" успіху).

Нижче представлені результати діагностики рівня розвитку професійної самоефективності у порівнянні із загальним рівнем розвитку професійного самоздійснення (таблиця 2.94).

Таблиця 2.94

**Розподіл досліджуваних академічних вчених (n = 31) за показниками професійної самоефективності та професійного самоздійснення**

№	Рівень професійної самоефективності	бали	%	n	Загальний рівень професійного самоздійснення		
					бали	%	n
1	Низький	≤ 19	-	-	≤ 45	-	-
2	Нижчий за середній	20 - 24	6 %	2	46 - 63	16%	4
3	Середній	25 - 29	65%	20	64 - 81	23%	8
4	Вищий за середній	30 - 35	26%	8	82 - 99	54%	17
5	Високий	36 - 40	3 %	1	≥ 100	7%	2

Порівняння отриманих результатів досліджуваних дозволяє прослідкувати динаміку змін між показниками професійної самоефективності і професійного самоздійснення, а саме: кожному рівню професійного самоздійснення відповідає менший рівень професійної самоефективності. Припускаємо, це означає, що з підвищенням рівня професійної самоефективності у ній відбувається певна структурна перебудова, що характеризується підсиленням особистісної включеності у процес професійного самоздійснення.

З'ясувати особливості зазначеної перебудови можливо через встановлення значимих кореляційних зв'язків. Отримані дані доводять, що рівень професійної самоефективності за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема на достовірному рівні ( $p \leq 0,1 - 0,01$ ) істотно корелює з усіма рівнями професійного самоздійснення (у межах  $r = 0,31 - 0,56$ ), проте найбільш тісний зв'язок виявляє з рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення ( $r = 0,56$ ), що цілком природньо, оскільки самоефективність виступає його сутнісною зовнішньою (мотиваційною) умовою.

Найбільш значимі взаємозв'язки самоефективність виявила з наступними показниками професійного самоздійснення:

- "наявність проекту власного професійного розвитку" ( $r = 0,62, p \leq 0,01$ );
- "потреба у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,47, p \leq 0,01$ );
- "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,41, p \leq 0,05$ );
- "постійна постановка нових професійних цілей" ( $r = 0,40, p \leq 0,05$ ).

Отже, особливості структурної перебудови професійної самоефективності залежать, насамперед, від наявності чіткого проекту професійного розвитку, який у даному випадку є домінуючим індикатором можливості досягати

професійного самоздійснення. Проект, як обмежена часовими рамками цілеспрямована діяльність, включає мотивацію досягнення успіху у професійній діяльності. Проект дозволяє вченому більш доцільно організувати і реалізувати свою професійну діяльність з обов'язковим врахуванням індивідуальних можливостей. Корекція плану професійного розвитку та подальше проектування вченим своєї фахової діяльності постає потужною детермінантою змін у структурній організації професійної самоефективності.

Враховуючи той факт, що самоефективність значною мірою пов'язана з мотиваційною сферою особистості, то наступною зовнішньою умовою підвищення рівня розвитку професійного самоздійснення вчених, на нашу думку, є особливості їх мотивації. У таблиці 2.95 наведені дані діагностики мотивації професійної діяльності у співставленні із загальним рівнем розвитку професійного самоздійснення.

Таблиця 2.95

**Розподіл досліджуваних академічних вчених (n = 31) за показниками мотивації професійної діяльності та професійного самоздійснення**

№	Загальний рівень професійного самоздійснення				Типи мотивації
		бали	%	n	
1	Низький	≤ 45	-	-	-
2	Нижчий за середній	46 - 63	16%	4	ВМ<ЗПМ<ЗНМ
3	Середній	64 - 81	23%	8	ВМ>ЗПМ>ЗНМ
4	Вищий за середній	82 - 99	54%	17	ВМ>ЗПМ>ЗНМ
5	Високий	≥ 100	7%	2	ВМ>ЗПМ>ЗНМ

Примітки: ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

Представлені дані переконливо демонструють, що вченим, які досягли значних професійних успіхів, властиве домінування внутрішньої мотивації, яка орієнтує їх на розкриття та реалізацію свого особистісного потенціалу. Це, у свою чергу, стимулює дослідників на пошук індивідуальних творчо-інноваційних стратегій здійснення наукової діяльності та побудови власного "життєво-професійного простору".

Цікавими виявилися взаємозв'язки між окремими показниками професійного самоздійснення та показниками мотивації (таблиця 2.96).

Інтерпретація даних, отриманих за шкалами професійної мотивації, виявила найбільшу кореляцію між рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення та із внутрішньою професійною мотивацією ( $r = 0,33$ ). При чому цей зв'язок виявляється достатньо сильний, що зовнішня негативна мотивація практично не впливає на професійне самоздійснення вчених.

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної мотивації академічних вчених**

№	Показники самоздійснення	Мотивація		
		внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,29*	0,32*	0,09
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,33*	0,27	0,03*
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,25	0,22	0,00
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,48***	0,33*	0,20
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,23	0,21	- 0,18
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,04	0,30*	0,25
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,23	0,13	- 0,15
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	0,15	- 0,08	- 0,17
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,30*	0,08	0,05
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,22	0,41**	0,17
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,26	0,10	- 0,10
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,48***	0,47***	0,29*
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,08	- 0,01	- 0,19

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,1$ ; \*\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,01$ .

Щодо виявлення тісноти зв'язку з окремими показниками професійного самоздійснення та різного типу мотивації, то найбільш значимі взаємозв'язки встановлені:

між внутрішньою професійною мотивацією і:

- "потреба у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,48$ );
- "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,48$ );
- "досягнення поставлених професійних цілей" ( $r = 0,30$ );

між зовнішньою позитивною професійною мотивацією і:

- "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,48$ );
- "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" ( $r = 0,41$ );
- "потреба у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,33$ ).

Натомість із зовнішньою негативною професійною мотивацією показники професійного самоздійснення практично не зв'язані, окрім "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,29$ ).

Для більш детального вивчення особливостей мотивації професійної активності проаналізовано і встановлено кореляційні зв'язки між кар'єрними

орієнтаціями, які домінують на професійному шляху вчених, та показниками їхнього професійного самоздійснення. Результати дослідження кар'єрних орієнтацій вчених, які допомагають їм досягти кар'єрних звершень, за шкалами Є. Шейна представлені у таблиці 2.97.

Таблиця 2.97

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення академічних вчених із показниками Опитувальника кар'єрних орієнтацій "Якоря кар'єри"**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,25	0,04	0,18	0,28	0,20	0,23	- 0,22	0,17	0,07
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,17	0,01	0,18	0,21	0,26	0,17	- 0,12	0,20	0,05
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,33*	- 0,09	0,22	0,19	0,18	0,30*	- 0,20	0,06	0,11
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,13	0,11	0,24	0,39**	0,26	0,24	- 0,07	0,46**	0,02
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,04	0,14	0,03	0,04	- 0,02	0,03	0,02	0,21	0,20
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,22	- 0,14	0,16	0,31	0,63***	0,12	- 0,35*	0,35*	- 0,20
7	Постійна постановка нових професійних цілей	- 0,11	0,18	0,14	- 0,20	- 0,33*	- 0,01	0,18	- 0,07	0,40**
8	Формування власного «життєво-професійного простору»	0,32*	- 0,41**	0,26	0,26	0,48***	0,16	- 0,28	0,08	- 0,20
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,41**	- 0,04	0,39**	0,13	0,18	0,33*	- 0,27	0,12	0,10
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,02	0,04	- 0,08	0,25	0,15	0,20	- 0,31*	0,09	- 0,08
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,33*	- 0,12	0,24	0,10	0,24	0,28	- 0,10	0,03	0,13
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,41**	0,26	0,19	0,10	0,06	0,29*	- 0,01	0,35*	0,36**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,25	- 0,13	0,25	0,22	0,28	0,29*	- 0,10	0,02	0,04

Примітки: 1) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,1$ ; \*\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,01$ ;

2) 1 – проф. компетентність, 2 – менеджмент, 3 – автономія, 4 – стабільність роботи, 5 – стабільність місця проживання, 6 – служіння, 7 – виклик, 8 – інтеграція стилів життя, 9 – підприємництво.

Отримані дані засвідчують, що на загальний рівень професійного самоздійснення вченого жодна з представлених кар'єрних орієнтацій істотним чином не впливає. Проте, виявлено цікаву варіативність взаємозв'язків кар'єрних орієнтацій з окремими показниками професійного самоздійснення. Так, найбільш значимі зв'язки існують:

- між показниками внутрішньо професійного самоздійснення: "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" – "стабільність місця проживання" ( $r = 0,63$ ); "формування власного "життєво-професійного простору" – "стабільність місця проживання" ( $r = 0,48$ ); "потреба у професійному вдосконаленні" – "інтеграція стилів життя" ( $r = 0,46$ );

- між показниками зовнішньо професійного самоздійснення: "досягнення поставлених професійних цілей" – "професійна компетентність" ( $r = 0,41$ ); "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії" – "професійна компетентність" ( $r = 0,41$ ); "досягнення поставлених професійних цілей" – "автономія" ( $r = 0,39$ ).

**III.** Аналіз особливостей професійного самоздійснення науковців залежно від їх психофізіологічних характеристик ґрунтуватиметься на чотирьох "координатах" психофізіологічних характеристик – вік, стать, особливості темпераменту та індивідуально-характерологічні якості особистості.

Співставлення показників професійного самоздійснення з віковими і статевими координатами дасть можливість отримати вікові та статеві нормативи для основних, референтних показників професійного самоздійснення та розвести вікові та індивідуальні варіації професійного розвитку науковців.

Порівняння вчених різних вікових груп за всіма показниками Опитувальника професійного самоздійснення показало, що групи досліджуваних віком 30-40 років і 41-50 років між собою достовірно не відрізняються (таблиця 2.98). Проте, між групами науковців 41-50 та 51 і старші років спостерігається певна відмінність.

Таблиця 2.98

**Порівняння вчених віком до 50 років (n=12) і старших 51 (n=19) за показниками професійного самоздійснення**

№	Показники	вікова група (роки)	М	$p \leq$
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	$\geq 50$	80,3	-
		$\leq 51$	83,1	
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	$\geq 50$	40,8	-
		$\leq 51$	43,1	
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	$\geq 50$	39,3	-
		$\leq 51$	40,1	
4	Потреба у професійному вдосконаленні	$\geq 50$	8,2	0,1
		$\leq 51$	9,8	
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	$\geq 50$	8,0	-
		$\leq 51$	7,8	
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	$\geq 50$	8,0	-
		$\leq 51$	8,7	
7	Постійна постановка нових професійних цілей	$\geq 50$	8,4	-
		$\leq 51$	8,2	
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	$\geq 50$	8,3	-
		$\leq 51$	8,5	



9	Досягнення поставлених професійних цілей	≥50	8,0	-
		≤51	8,3	
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	≥50	7,8	-
		≤51	8,5	
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	≥50	7,4	-
		≤51	7,2	
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	≥50	8,5	-
		≤51	8,9	
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	≥50	7,7	-
		≤51	7,2	

Як свідчать отримані результати є відмінність у науковців 51 і старше років за показником "потреба у професійному вдосконаленні" ( $p \leq 0,1$ ), який має тенденцію з віком зростати. Щодо залежності професійного самоздійснення відповідно до статі, то ситуація доволі цікава. Групи досліджуваних чоловіків і жінок за показниками Опитувальника професійного самоздійснення між собою достовірно не відрізняються, окрім показника "потреба у професійному вдосконаленні" ( $p \leq 0,1$ ), який у жінок значно більший, ніж у чоловіків (таблиця 2.99).

Таблиця 2.99

**Порівняння вчених чоловіків (n=12) і жінок (n=19) за показниками професійного самоздійснення**

№	Показники	стать	М	$p \leq$
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	чол.	80,3	-
		жін.	83,1	
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	чол.	40,8	-
		жін.	43,1	
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	чол.	39,3	-
		жін.	40,1	
4	Потреба у професійному вдосконаленні	чол.	8,2	0,1
		жін.	9,8	
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	чол.	8,0	-
		жін.	7,8	
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	чол.	8,0	-
		жін.	8,7	
7	Постійна постановка нових професійних цілей	чол.	8,4	-
		жін.	8,2	
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	чол.	8,3	-
		жін.	8,5	
9	Досягнення поставлених професійних цілей	чол.	8,0	-
		жін.	8,3	
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	чол.	7,8	-
		жін.	8,5	
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	чол.	7,4	-
		жін.	7,2	
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	чол.	8,5	-
		жін.	8,9	
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	чол.	7,7	-
		жін.	7,2	

Враховуючи той факт, що психодинамічні характеристики не лише виступають передумовами та умовами діяльності, впливаючи на її динаміку, результативність і стиль виконання, то виявлення особливостей взаємозв'язку цих характеристик з професійним самоздійсненням вчених є вельми необхідним. До числа базових психодинамічних характеристик, насамперед, слід віднести, властивості темпераменту, які відображають основні характеристики перебігу нервової діяльності: силу, рухливість та врівноваженість нервових процесів.

Результати дослідження властивостей темпераменту подані у таблиці 2.100.

Таблиця 2.100

**Розподіл науковців (n=31) за показниками властивостей темпераменту  
(за опитувальником Я. Стреляу)**

№	Показники	Ступінь прояву	бали	%	N
1.	Сила процесів збудження (F <sub>3</sub> )	Н	≤ 24	-	-
		С	25 – 49	42 %	13
		В	≥ 50	58 %	18
2.	Сила процесів гальмування (F <sub>7</sub> )	Н	≤ 20	-	-
		С	21 – 43	3 %	1
		В	≥ 44	97 %	30
3.	Рухливість нервових процесів (РНП)	Н	≤ 23	-	-
		С	24 – 48	42 %	13
		В	≥ 49	58 %	18
4.	Врівноваженість за силою НС (R)	НЗ	> 1,15	6 %	2
		В	0,85 - 1,15	52 %	16
		НГ	< 0,85	42 %	13

Примітки: Н – низький ступінь, С – середній, В – високий; НЗ – невірноваженість у бік збудження; В – врівноваженість; НГ – невірноваженість у бік гальмування.

Як видно з цієї таблиці вітчизняним вченим не притаманна слабка НС, більшість з них характеризуються достатньою концентрацією властивостей сили НС за збудженням (58 %), що співзвучне з високою концентрацією показника рухливості нервових процесів (58 %).

Проте вражає показник сили НС за гальмуванням (97 %), закономірно до цього виявилася кількість вчених з невірноваженою за силою НС у бік гальмування – 42 %. Натомість врівноважених виявилось 52 % досліджуваних. Зовсім незначний відсоток науковців представлений невірноваженістю НС у бік збудження – 6 %.

Отримані дані дозволяють стверджувати, що переважній більшості вчених, властиві ознаки сильної нервової системи, про що свідчить висока концентрація властивостей сили НС як за збудженням, так і за гальмуванням. Показовою є концентрація показника рухливості нервових процесів. Загалом це свідчить про достатні сприятливі характеристики нервової діяльності досліджуваних, які дозволяють виявляти їм високу працездатність, низьку втомлюваність, витривалість, зібраність, рішучість у прийнятті рішень, врівноважену поведінку, стійкий настрій, реалістичну оцінку своїх здібностей та стресостійкість.

Для повноти виокремлення психофізіологічних закономірностей професійне самоздійснення вчених необхідно з'ясувати в якій взаємозалежності знаходяться складові професійного самоздійснення з властивостями темпераменту (таблиця 2.101).

Таблиця 2.101

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення науковців із показниками методики діагностики темпераменту**

№	Показники самоздійснення	Fз	Fг	РНП	R
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,38*	0,40*	0,41*	0,18
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,32*	0,45*	0,37*	0,05
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,43*	0,35*	0,39*	0,27
4	Потреба у професійному вдосконаленні	0,21	0,39*	0,48**	0,07
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	0,40*	0,55**	0,33*	0,08
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,15	0,33*	0,23	- 0,01
7	Постійна постановка нових професійних цілей	0,30*	0,39*	0,37*	0,01
8	Формування власного "життєво- професійного простору"	0,22	0,17	0,18	0,19
9	Досягнення поставлених професійних цілей	0,21	0,21	0,59**	0,26
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,20	0,16	0,31*	0,13
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,39*	0,31*	0,06	0,17
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,23	0,24	0,56**	0,27
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,49**	0,36*	0,17	0,28

Примітки: 1) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ;

2) Fз – сила процесів збудження; Fг – сила процесів гальмування; РНП – рухливість нервових процесів; R – врівноваженість по силі.

Як видно з наведених результатів, усі рівні професійного самоздійснення досліджуваних достатньо тісно пов'язані з трьома з чотирьох властивостями темпераменту (у межах  $r = 0,32 - 0,45$ ), що підтверджує наше припущення щодо наявності стійкого зовнішнього взаємозв'язку усіх рівнів професійного самоздійснення з темпераментальними властивостями.

Найбільша тіснота зв'язку виявлена між:

- рівнем внутрішньо професійного самоздійснення і "силою процесів гальмування" ( $r = 0,45$ );

- рівнем зовнішньопрофесійного самоздійснення і "силою процесів збудження" ( $r = 0,43$ );

- загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця і "рухливістю нервових процесів" ( $r = 0,41$ ).

Щодо виявлення тісноти зв'язку з окремими показниками професійного самоздійснення та властивостями темпераменту, то найбільш значимі взаємозв'язки встановлені між:

1) "силою процесів збудження" і:

- "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $r = 0,49$ );

- "наявністю проекту власного професійного розвитку" ( $r = 0,40$ );

- "використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" ( $r = 0,39$ );

- "постійна постановка нових професійних цілей" ( $r = 0,30$ );

2) "силою процесів гальмування" і:

- "наявністю проекту власного професійного розвитку" ( $r = 0,55$ );

- "потребою у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,39$ );

- "постійною постановкою нових професійних цілей" ( $r = 0,39$ );

- "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності" ( $r = 0,36$ );

3) "рухливістю нервових процесів" і:

- "досягненням поставлених професійних цілей" ( $r = 0,59$ );

- "розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії" ( $r = 0,56$ );

- "потребою у професійному вдосконаленні" ( $r = 0,48$ );

- "постійною постановкою нових професійних цілей" ( $r = 0,37$ );

- "наявністю проекту власного професійного розвитку" ( $r = 0,33$ ).

Визнання темпераменту природною основою характеру робить останнього наступним джерелом інформації для подальшого виокремлення психодинамічних характеристик досліджуваних.

Відповідно до результатів, отриманих за методикою визначення акцентуацій характеру К. Леонгарда (модифікація Х. Шмішек), слід зазначити, що більшість вчених виявили результати вираженості рис характеру у межах норми, що вказує на їх хорошу адаптивність у різних життєвих та професійних ситуаціях та оптимальний стан психічного здоров'я. Проте, наявний факт існування певних акцентуацій характеру (більше 19 балів). Найбільший відсоток досліджуваних виявився за емотивністю (16 %), застряганням (13 %) та у рівній мірі за тривожністю, збудливістю і дистимністю (по 10 %), при цьому слід враховувати факт, що до акцентуацій рис характеру (за К. Леонгардом) відноситься застрягаючий та збуджений типи особистості, натомість до акцентуацій темпераменту емотивний та дистимічний. Тенденцію до різного типу акцентуацій у вчених виявлено (більше 15 балів): емотивного (39 %), гіпертимного та демонстративного (по 23 %), збудливого (22 %), тривожного (19 %), екзальтованого та педантичного (по 13 %), застрягаючого (10 %), циклотимного (6 %), дистимного (3 %).

Для з'ясування тісноти взаємозв'язків, які обумовлюють перебіг професійного самоздійснення вченого, проведено кореляційний аналіз за показниками акцентуацій характеру і професійного самоздійснення (таблиця 2.102).

**Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення науковців із показниками методики визначення акцентуацій характеру**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,19	-0,12	0,22	0,01	0,06	-0,32*	0,21	-0,27	-0,16	-0,13
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	0,21	-0,25	0,28	-0,02	0,05	-0,28	0,24	-0,36*	-0,28	-0,17
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	0,16	-0,14	0,22	-0,01	0,04	-0,37*	0,19	-0,27	-0,11	-0,21

Примітки: 1) \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ;

2) 1 – гіпертимність, 2 – застрягання, 3 – емотивність, 4 – педантичність, 5 – тривожність, 6 – циклотимність, 7 – демонстративність, 8 – збудливість, 9 – дистимність, 10 – екзальтованість.

Відповідно до отриманих даних, на загальний рівень професійного самоздійснення істотно не впливає жодний з показників акцентуацій характеру, окрім циклотимності ( $r = -0,32$ ), з якою він знаходиться у зворотному зв'язку. Іншими словами, вчений якому притаманно коливання настрою, емоційна нестабільність, що призводять до швидкої втоми та зниження творчої активності, не сприяють досягненню професійного самоздійснення.

Аналогічна ситуація спостерігається і з окремими його складовими, серед яких встановлено зворотній зв'язок з циклотимністю і рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення ( $r = -0,37$ ), з рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення та збудливістю і ( $r = -0,36$ ).

Проведене теоретико-емпіричне дослідження дозволило сформулювати наступні **висновки**:

1. Результати теоретичного аналізу дають підстави вважати, що однією з основних детермінант саморозвитку людини як професіонала є самоздійснення в обраній професії, яке дозволяє якомога повніше реалізувати свій потенціал та віднайти особистісний смисл у професійній діяльності. Доведено, що переважна більшість обстежених науковців виявили здатність досягти свого професійного самоздійснення.

2. Виділення двох форм професійного самоздійснення (внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення) та їх ознак дозволило окреслити структуру професійного самоздійснення вченого, яка відобразила внутрішню архітектуру взаємозв'язків ознак професійного самоздійснення як її складових. Особливості внутрішньої трансформації і зовнішні зміни (особливості взаємодії між собою) структурних компонентів професійного самоздійснення дозволяють вивчати динаміку його розвитку.

Відповідно до цього виділено чотири рівні розвитку професійного самоздійснення академічних вчених, який діагностувався за визначеними критеріями й показниками, та надано їм якісну характеристику. З'ясовано, що кожному з рівнів професійного самоздійснення відповідає певна міра складності його структурних складових.

3. Запропонований підхід до вивчення закономірностей професійного самоздійснення вчених дозволив виокремити та узагальнити комплекс найбільш стійких взаємозв'язків (внутрішніх та зовнішніх), які відображають сутність професійного самоздійснення в особистісному та психофізіологічному аспектах.

До групи *внутрішніх закономірностей*, які відображають найбільш стійкі внутрішні взаємозв'язки, відносяться:

- стадійність щодо динаміки вираженості показників у загальному процесі самоздійснення – домінування показників внутрішньо-професійного самоздійснення характерно для нижче середнього і вище середнього рівнів розвитку професійного самоздійснення, що відображає орієнтацію науковців цих груп на самовдосконалення. Натомість, для середнього та високого рівнів розвитку професійного самоздійснення характерним є домінування показників зовнішньо-професійного самоздійснення, які відображають орієнтацію науковців цих груп на досягнення соціально значущих ефектів у різних сферах життєво-професійного простору;

- рівень розвитку внутрішньо-професійного самоздійснення, насамперед, залежить від таких показників, як "потреба у професійному вдосконаленні" та "наявність проекту власного професійного розвитку". Це обумовлено тим, що ступінь задоволення потреби визначає міру досягнення мети, яка, у свою чергу, завдає напрям діям, послідовне виконання яких за певних умов складає програму дій;

- рівень розвитку зовнішньо-професійного самоздійснення визначається показниками "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" та "виявом високого рівня творчості у професійній діяльності", міра сформованості яких можлива при сукупній дії решти показників даної форми професійного самоздійснення;

- на досягнення загального рівня професійного самоздійснення істотно впливають майже всі показники. Проте, серед них найбільш значущими є "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством", "потреба у професійному вдосконаленні", "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності";

- виділено показники двох форм професійного самоздійснення, які найбільш взаємопов'язані між собою, утворюючи діалектичну єдність між собою, – це "формування власного "життєво-професійного простору" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності", "формування власного "життєво-професійного простору" та "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями", "потреба у професійному вдосконаленні" та "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством", "потреба у професійному вдосконаленні" та "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії»;

- у фахівців різних професій гуманітарного профілю загальний рівень професійного самоздійснення та дві його форми (внутрішньо-професійне та зовнішньо-професійне) знаходяться здебільшого в однаковому діапазоні вираженості. Проте, психологи під час професійного самоздійснення виявляють

значно вищий рівень внутрішньо професійного самоздійснення за рахунок показника "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями".

До групи *зовнішніх закономірностей*, які відображають найбільш стійкі зовнішні взаємозв'язки, відносяться:

- кожному рівню професійного самоздійснення відповідає менший рівень професійної самоефективності. Так з підвищенням рівня професійної самоефективності у ній відбувається певна структурна перебудова, що характеризується підсиленням особистісної включеності у процес професійного самоздійснення. Найбільш значимі взаємозв'язки самоефективності виявила з наступними показниками професійного самоздійснення: "наявність проекту власного професійного розвитку", "потреба у професійному вдосконаленні", "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", "постійна постановка нових професійних цілей". Особливості структурної перебудови професійної самоефективності залежить, насамперед, від наявності чіткого проекту професійного розвитку, який у даному випадку є домінуючим індикатором можливості досягати професійного самоздійснення. Проект, як обмежена часовими рамками цілеспрямована діяльність, включає мотивацію досягнення успіху у професійній діяльності. Проект дозволяє вченому більш доцільно організувати і реалізовувати свою професійну діяльність з обов'язковим врахуванням індивідуальних можливостей. Корекція плану професійного розвитку та подальше проектування вченим своєї фахової діяльності постає потужною детермінантою змін у структурній організації професійної самоефективності;

- вченим, які досягли значних професійних успіхів, наявне домінування внутрішньої мотивації, яка орієнтує їх на розкриття та реалізацію свого особистісного потенціалу. Це, у свою чергу, стимулює дослідників на пошук індивідуальних творчо-інноваційних стратегій здійснення наукової діяльності та побудови власного "життєво-професійного простору". Виявлена варіативність взаємозв'язків кар'єрних орієнтацій з окремими показниками професійного самоздійснення дозволила стверджувати, що повнота професійного самоздійснення визначається певною сукупністю домінуючих показників мотиваційної сфери особистості вченого. Внутрішньо професійне самоздійснення залежить, насамперед, від орієнтування на "стабільність як місця роботи, так і місця проживання". Це обумовлено потребою вчених у безпеці та можливості прогнозувати перебіг життєвих подій, щоб проблеми буденності "не відволікали їх". Не менш потужною силою наділений мотив "інтеграції стилів життя", що відображає потужне прагнення вчених до збалансованості різних сфер своєї життєдіяльності (роботою/кар'єрою та особистим життям/сім'єю). Натомість рівень зовнішньо професійного самоздійснення характеризується виявом орієнтації на "професійну компетентність" та прагненням до "автономії". Остання пов'язана з мотивацією вчених бути позбавленими від необхідності дотримуватися організаційних правил, обмежень тощо. Це є маркером того, що вітчизняні науковці потребують достатньо високого ступеня свободи.

Визначені особливості мотиваційних утворень вітчизняних вчених можуть слугувати критеріальною основою для визначення зони "успішності" на шляху до професійного самоздійснення.

- на повноту професійного самоздійснення вчених віковий аспект майже не впливає, окрім показника професійного самоздійснення "потреба у професійному вдосконаленні", який має тенденцію з віком зростати;

- відносно незалежний рівень розвитку професійного самоздійснення вчених відносно статі. Групи досліджуваних чоловіків і жінок між собою достовірно не відрізняються, окрім показника "потреба у професійному вдосконаленні", який у жінок значно більший, ніж у чоловіків;

- вченим, які досягли значних професійних успіхів, властиві ознаки сильної нервової системи, про що свідчить висока концентрація властивостей сили НС як за збудженням, так і за гальмуванням. Показовою є концентрація показника рухливості нервових процесів. Загалом це свідчить про достатні сприятливі характеристики нервової діяльності досліджуваних, які дозволяють виявляти їм високу працездатність, низьку втомлюваність, витривалість, зібраність, рішучість у прийнятті рішень, врівноважену поведінку, стійкий настрій, реалістичну оцінку своїх здібностей та стресостійкість. Найбільше загальний рівень професійного самоздійснення залежить від рухливості нервових процесів, яка забезпечує швидке орієнтування у змінних (складних) умовах, що так необхідно для досягнення поставлених професійних цілей, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії та задоволення потреби у професійному вдосконаленні; рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення залежить від сили процесів гальмування, які обумовлюють вироблення у вчених самовладання, терпіння, стриманості, дозволяючи вченим тривалий час тримати у фокусі свідомості проект власного професійного розвитку, здійснювати постійне цілеутворення тощо; рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення тісно взаємопов'язаний із силою процесів збудження, які лежать в основі активності, працездатності, витривалості, спроможності долати труднощі, самостійності, наполегливості, енергійності, ініціативності, тим самим забезпечуючи вияв у вчених високого рівня творчості у професійній діяльності, проектування власного професійного розвитку, а також здатність транслювати свій професійний досвід іншим;

- на загальний рівень професійного самоздійснення істотно не впливає жодний з показників акцентуацій характеру, окрім циклотимності, з якою він знаходиться у зворотному зв'язку, тобто вчений якому притаманно коливання настрою, емоційна нестабільність, що призводять до швидкої втоми та зниження творчої активності, не сприяють досягненню професійного самоздійснення. Аналогічна ситуація спостерігається і з окремими його складовими, серед яких встановлено зворотній зв'язок з рівнем зовнішньопрофесійного самоздійснення і циклотимністю, з рівнем внутрішньопрофесійного самоздійснення та збудливістю. Разом з тим більшість вчених виявили результати вираженості рис характеру у межах норми, що вказує на їх достатньо високу адаптивність у різних життєвих та професійних ситуаціях та оптимальний стан психічного здоров'я.

Таким чином, дослідження особистості українського вченого, як "інтегральної психічної цілісності, за Веккером, що являє собою сукупність властивих їй особливостей, але яка до останніх не зводиться", є вкрай малочисельні. Проте, у вік стрімкого науково-технічного наступу у всі сфери життя сучасної



людини, подібні дослідження набувають особливої значущості, яка обумовлюється двома яскраво вираженими потребами. По-перше, потреба пізнавальна – у розкритті психологічного механізму наукової творчості та умов для самоздійснення вчених з урахуванням всього спектру їх індивідуальних відмінностей, від психофізіологічних до мотиваційно-особистісних компонентів. По-друге, потреба практична – знайти дієві шляхи підвищення творчого потенціалу вітчизняних вчених, допомогти їм найповніше розкрити і реалізувати свій акмеологічний резерв, відкривши шлях і мотивацію для повноцінного самоздійснення в обраній професійній діяльності.

### **2.13. Психофізіологічні особливості професійного самоздійснення вчених-дослідників**

**Постановка проблеми.** Нині наукова спільнота все більше активізує зусилля на розробку методологічних, методичних аспектів і підготовку діяльних висококваліфікованих фахівців, спроможних до саморозвитку, самоменеджменту, самореалізації, самоактуалізації як компонентів не тільки в цілому життєвого, але й професійного самоздійснення.

Актуальність дослідження стосовно професійного самоздійснення зумовлена тим, що ефективна реалізація людини в професії, трудовій діяльності забезпечує психологічний комфорт, який, крім матеріального статку, допомагає людині проявити свою індивідуальність, набути певного статусу, позитивного соціального досвіду, сприяє напрацюванню навичок, допомагає навчитися вирішувати актуальні для неї проблеми, задовольнити потребу в приналежності до певної соціальної спільноти, "здійснити", самоактуалізувати себе тощо.

Розпочинається все з вибору професії. Саме вдалий вибір професії зумовлює не тільки особистісне вдоволення від успішного навчання та трудової діяльності. Позитивний ефект від влучного вибору професії виявляється через різні аспекти життєбуття людини: особистісний, медичний, соціальний, економічний тощо, тобто, праця є однією з найважливіших форм самовиразу, самоактивності та самовдосконалення людини.

**Вихідні передумови.** Якщо стосовно життєвого самоздійснення напрацьовано значний як теоретичний, концептуальний, критеріальний, змістовний та емпіричний матеріал (К.А. Абульханова-Славская, А.І. Алонцева, А.М. Большакова, О.П. Бодальов, В.П. Зінченко, І.О. Логінова, С.Д. Максименко, А. Маслоу, О.Б. Старовойтенко, Т.М. Титаренко та ін.), то стосовно професійного самоздійснення, його сутності, вирізняльних ознак, критеріїв, етапів робіт обмаль (О.М. Кокун [50], [51]; О.М. Корніяка [54]), що робить актуальним вивчення зазначеної проблеми.

**Метою дослідження** є визначення емпіричним шляхом психофізіологічних особливостей професійного самоздійснення фахівців науково-дослідницького напрямку роботи в контексті формування їх сенсожиттєвих орієнтирів у сучасному мінливому світі, усвідомлення власних успіхів чи не успіхів, стійких кона-

тивних проявів на тривалому шляху перебування в професії, починаючи від входження в професію (молоді спеціалісти) до досягнення людиною вершин професіоналізму, сукупними індикаторами якого є різні види компетентностей: соціальна, особистісна, індивідуальна, психологічна, соціально-перцептивна, соціально-психологічна, аутопсихологічна, комунікативна, психолого-педагогічна.

В даному матеріалі оцінювалися деякі узагальнені характеристики професійного самоздійснення як у віковому (21 - 30; 31 - 50; 51 і більше-літні), так і статусному (кандидати, доктори – наявна наукова ступінь), а також доценти, професори, старші наукові співробітники – носії наукових звань. В першій віковій групі (21 - 30-літні) переважали молоді фахівці без ступеню. Аналізувалися: загальний, внутрішній та зовнішній види професійного становлення, рівень самоефективності професійної діяльності, рівень загальної мотивації та її різновиди (позитивна, негативна; внутрішня й зовнішня), як спонуки до реалізації себе в професії (за опитувальником О.М. Кокуна [51]). Був також використаний тест самоактуалізації А. Маслоу з метою отримання низки характеристик рівня особистісної самоактуалізації, який може виступати в контексті даного матеріалу критерієм професійного самоздійснення.

Як вже зазначалося, в дослідженні взяли участь науковці – вчені-дослідники (психологи). В узагальненому вигляді (в даному матеріалі без акценту на специфіці діяльності психолога, його індивідуально-психологічних особливостях) у науковця практично відсутня спрямованість на спілкування, натомість наявний інтерес до абстрактних проблем й інтелектуалізації діяльності, дослідницької роботи, пізнання нового (пізнавальний інтерес). Професійний вибір зазвичай стосується математичних і природничо-наукових дисциплін.

Науковець – вчений-дослідник надає перевагу:

- збиранню інформації, її систематизації, аналізу;
- виконанню складних або абстрактних завдань;
- розв'язанню проблем через розмірковування, аналіз гіпотез і теорій;
- незалежній, самостійній роботі з опорою на самого себе;
- виконанню наукової чи лабораторної роботи, в яких переважають більше розмірковування, ніж дії.

Дослідницькі здібності:

- математичні;
- аналітичні навички;
- схильність до науки; раціонального, логічного аналізам;
- навички письмового висвітлення думки;
- раціональність, ерудованість.

Особистісні якості й цінності:

- незалежність, самостійність, самомотивація, орієнтованість на завдання, результат, зануреність у роботу;
- стриманість, інтроспективність, схильність до аналізу, раціональність, методичність;
- допитливість, інтелектуальність, оригінальність, креативність, ерудованість;
- впевненість у собі, орієнтованість на нетрадиційні цінності й настанови;

- переважаючий стиль роботи: з'ясовує значну кількість деталей, перш ніж зробити остаточний висновок, прагне з'ясувати причини, що стоять за тим чи іншим явищем, іноді може занадто фокусуватися на деталях і не розглядати проблему в цілому, може зазнавати певних труднощів щодо прийняття рішень та по-новому подивитися на проблему, переглянути свою позицію щодо тієї чи іншої інформації (Є.С. Романова, 2008).

**Результати дослідження.** В зв'язку з поставленим завданням в першу чергу зосередилися на з'ясуванні рівня загального професійного самоздійснення, його різновидів і складових у досліджуваних фахівців в залежності від віку, тобто, на різних етапах професійного самоздійснення.

Так, зокрема, в цілому по вибірці (спочатку без врахування вікового аспекту) загальний рівень професійного самоздійснення в середньому становить 69,1%, тобто досягає середнього рівня з тенденцією до високого. Розглядаючи далі загальний рівень професійного самоздійснення, звертає на себе той факт, що найбільш виражений даний показник спостерігається у віковій групі 31 - 50-літніх, він становить 73,3% (високий рівень), що на 22,7% переважає цей показник у 21 - 30-літніх (у них він становить 56,4%) та на 8,4% порівняно зі значеннями даного показника по групі 51 і більше-літніх, у яких він становить 64,9% (середньо-високий рівень). Отримані результати дозволяють припустити, що найбільш насиченим і продуктивним у професійному становленні науковця є період із 30 до 50-ти років. Саме в цей період переважно досягаються професійні й статусні звершення, що й відбивається в суб'єктивізації свого професійного самоздійснення, та деталізується в показниках його різновидів (внутрішнього та зовнішнього).

Як показав аналіз в цілому по вибірці й окремо по віковим групам, рівень внутрішнього самоздійснення, яке трактується, як професійне самовдосконалення, що спрямоване на підвищення різновидів професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей, хоча й незначно, але все ж таки перевищує рівень зовнішнього (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності). Виявили також, що якщо переважання рівня внутрішнього самоздійснення у 31 - 50-літніх становить всього +1,6%, а у 50-літніх і більше +1,8%, то у молодих спеціалістів це переважання фіксується на рівні +8,8%. Інакше кажучи, в другій і третій експериментальних групах відмінності між рівнем внутрішнього та зовнішнього професійного самоздійснення знаходиться в межах 2%, тобто практично співпадають, чого не можна сказати про 21 - 30-літніх, у них ця різниця досягає майже 9% відсотків.

Індивідуальні варіації значень загального рівня професійного самоздійснення різняться в різних вікових групах, інакше етапах професійного становлення. Так, зокрема, у молодих фахівців даний показник варіює в діапазоні значень 51,9 - 60,7% (середній рівень); у професіоналів (41 - 50-літніх) діапазон варіацій фіксується на рівні 60,0% (мінімальні значення) і 82,0% (високий рівень) – максимальні значення; у досліджуваних третьої вікової групи показники змінюються в діапазоні значень від 61,3% до 80,0%.

Таким чином, аналіз значень рівня загального професійного самоздійснення виявив варіативну середньогрупову динаміку залежно від віку (етапів

професійного становлення фахівців). Так, зокрема, найвищий рівень – 74,1% фіксується у 31 - 50-літніх; в групі 51 і більше-літніх – значення показників дещо зменшується – 64,9% (середній рівень). Цей показник все ж переважає середньо групові значення групи молодих фахівців (60,8%). Аналогічні зміни зафіксовані й стосовно показників як внутрішнього, так і зовнішнього професійного самоздійснення. Отримані результати напевно зумовлюються тим, що фахівці, дорослішаючи досягають професійної зрілості, у них формується готовність на досягнення нових професійних цілей і звершень. Зменшення середньогрупових значень рівня загального професійного самоздійснення у науковців після 50-ти років (ближче до 60-ти) можливо пояснюється певним зменшенням потреби у професійних досягненнях в силу вже наявних, досягнутих статусних здобутків.

Стосовно внутрішньо- і зовнішньопрофесійного самоздійснення, що є формами загального, то й тут виявлені подібні тенденції: у молодих фахівців – середній рівень значень, далі у 31 - 50-літніх – високий рівень, в групі досліджуваних після 50-ти і більше – значення фіксуються в середньому та середньо-високому діапазоні.

Далі були проаналізовані 10 ознак професійного самоздійснення: п'ять (1.1. – 1.5.) діагностують внутрішньопрофесійне самоздійснення й п'ять (2.1. – 2.5.) – зовнішньопрофесійне. Як і стосовно загального професійного самоздійснення, так і тут виявили підвищення значень зі збільшенням віку порівняно з віковою групою 21 - 30-літніх 9-ти показників: в середньому по групі молодих спеціалістів рівень значень фіксується на рівні значень середнього діапазону (56,4%); у 30 - 50- літніх – на рівні значень високого рівня (73,3%); у науковців після 50 і більше років (65,5%) – середньо-високий рівень.

В зазначеному діапазоні змінюються наступні показники: потреба в професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюча задоволеність власними професійними досягненнями, формування власного "життєвого простору" (внутрішньо професійне самоздійснення); досягнення поставлених цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистого потенціалу та здібностей у професії, високий рівень творчості при здійсненні професійної діяльності (зовнішньопрофесійне самоздійснення).

Разом із тим, такий показний зовнішньопрофесійного самоздійснення як постійна постановка нових професійних цілей у молодих фахівців фіксується на рівні 70,0% і переважає даний показник досліджуваних інших вікових груп. Можливо це пояснюється тим, що молоді фахівці ставлять перед собою амбіційні цілі й, головне, вони вірять у їх досягнення. Натомість, такий показник як реальне досягнення поставлених професійних цілей (2.1. – зовнішньопрофесійного становлення) в результаті суб'єктивізації фіксується на рівні 53,3%. Цікаво, що даний показник у двох інших вікових групах виявився дещо меншим – 69,3% у 31 - 50-літніх й 65,5% відповідно у фахівців після 50-ти років. Тобто з віком і напевно набуттям професіоналізму формується певна узгодженість між поставленими цілями, прагненням їх реалізувати й реальним їх досягненням.

Звертають на себе увагу виявлені у другій віковій групі високі значення такого показника як наявність високого рівня творчості при здійсненні професійної діяльності. Цей показник у фахівців більш старшого віку дещо зменшуються, але, тим не менш, фіксується на рівні 66,6 % (середньо-високий рівень). Ймовірно наявність творчого потенціалу та можливість його реалізувати в професії і є визначальною ознакою діяльності науковця, а можливо й мотиватором вибору професії, що необхідно враховувати при профвідборі та профорієнтаційній роботі.

Ми зумисне деталізовано прописали різні аспекти аналізу емпіричного матеріалу стосовно загальнопрофесійного самоздійснення, його різновидів та етапів (вікових періодів), оскільки розгляд інших показників виявив переважно подібну варіативну динаміку в залежності від віку та тривалості перебування в професії вченого – дослідника.

Так, зокрема, використання в дослідженні методики – шкали самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, дало змогу з'ясувати суб'єктивно оцінюваний рівень самооефективності, тобто впевненості (переконання) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної актуальної мети. Також самооефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії дій у різноманітних життєвих та професійних ситуаціях.

З'ясовано, що середньогруповий, загальний рівень самооефективності у 21 - 30-літніх дорівнює 67,5% (середньо-високий рівень); у 31 - 50-літніх практично співставимий з попереднім результатом – 68,0%, в той час як у фахівців після 50-ти років значення цього показника знаходиться на рівні 78,7%. Можна припустити, виходячи з отриманих результатів та сутності поняття (психологічного феномену) самооефективності, що молодим фахівцям бракує впевненості у своїх силах, переконаності щодо власної спроможності організувати та здійснити певні дії на шляху досягнення своїх цілей. Як правило, молоді фахівці перебувають під контролем керівництва й їх здатність діяти самостійно обмежена рамками статутних і статусних обов'язків. Фахівці ж наступної вікової категорії (31- 50-ти років), як правило, досягають вершин майстерності, вправності, різноманітних професійних компетентностей, але у них, можливо, продуктивний процес інтеграції різних компонентів професійної діяльності (когнітивних, соціальних, поведінкових) все ще знаходиться в стані становлення. І тільки після 50-ти, якщо точніше, то ближче до 60-ти років, самооефективність, звичайно, в межах індивідуальних варіацій, отримує ознаки певної сформованості.

Далі розглянемо, прагнучи перебувати чітко в межах методики К. Замфіра у модифікації Р. Реана, особливості мотивації професійної діяльності. В основу даної методики покладена концепція внутрішньої (ВМ) й зовнішньої мотивації. Коли для особистості першочергове значення має діяльність сама по собі, то говорять про внутрішній тип мотивації. Про зовнішній тип мотивації ведуть мову, коли в основі професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви

соціального престижу, фінансового поціновування тощо). Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні (ЗПМ) та зовнішні негативні (ЗНМ). Зовнішні позитивні мотиви справляють на особистість більш ефективну дію, ніж зовнішні негативні.

Аналіз результатів показав, що загальний рівень професійної мотивації варіює в залежності від віку (етапів професійного становлення). Так, зокрема, дуже високий рівень (в межах 92,0%) суб'єктивно відмітили у себе молоді фахівці (21 - 30-літні); у 31 50-літніх цей показник фіксується на рівні вже 70,0%, а у найстаршій категорії досліджуваних показник загального рівня професійної мотивації знову переходить межу високого рівня (82,%), але все ж менше, ніж значення цього показника у молодих фахівців. Виявлені кількісні особливості дозволяють припустити, що молоді фахівці й фахівці пенсійного й передпенсійного віку односпрямовано позитивно мотивовані на реалізацію себе (молоді фахівці) й можливо затриматися в професії й продовжувати свою реалізацію в процесії (фахівці 51-літні і старші).

В даному матеріалі ми тільки побіжно припустили можливі пояснювальні варіанти отриманих результатів. Без сумніву в реальному житті все видається значно складнішим. Що ж стосовно 70,0% в середньому по групі рівня професійної мотивації у 31 - 50-літніх, то пояснення цьому, можливо, потрібно шукати в тому, що цей віковий період позначений як в цілому значними життєвими, так і професійними навантаженнями на шляху досягнення професійних звершень, і тому діапазон мотиваційних спонук є різноплановим і різноспрямованим.

Підтвердженням висловленому вище є наступне. Згідно методики, на підставі отриманих результатів, визначається мотиваційний комплекс особистості, який являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів відносять такі два види сполучень:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ .

Аналіз отриманих в даному дослідженні мотиваційних комплексів засвідчив наявність в усіх вікових групах (етапах професійного становлення) різноманітних поєднань мотиваційних комплексів як позитивного, негативного так і невизначеного (а рамках даного матеріалу) характеру. В цілому серед досліджуваних переважають позитивні типи сполучень, коли  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ . Натомість виявлені й такі:  $ВМ > ЗПМ < ЗНМ$ ;  $ВМ > ЗПМ = ЗНМ$ ;  $ВМ = ЗПМ = ЗНМ$ . Отже дослідження виявило ще й проміжні мотиваційні комплекси, які в рамках даного матеріалу не можуть бути оцінені з точки зору їх ефективності для професійного самоздійснення.

Перейдемо далі до розгляду особливостей самоактуалізації вчених-дослідників (методика Е. Шостром).

Найчастіше під самоактуалізацією розуміють самоздійснення, тобто, психічне зростання і дозрівання, пробудження і прояв прихованих можливостей людини. Це збереження й розвиток себе, максимальне виявлення кращих якостей своєї особистості, закладених у неї від природи (К.Р. Роджерс [95]). Самоактуалізація – це процес, який пов'язаний з певними цінностями особистості, з розв'язанням особистісних протиріч. В основі опитувальника

лежить ідея самоактуалізації А. Маслоу та інших теоретиків екзистенційно-гуманістичного напрямку в психології. Шкали самоактуалізаційного тесту (САТ) (чи окремі складові) характеризують основні форми самоактуалізації. Даний тест (САТ) вимірює самоактуалізацію за двома незалежними одна від одної базовими шкалами (орієнтація в часі та підтримки) й 12-ма додатковими.

Отриманий емпіричний матеріал дозволяє зазначити наступне:

- в цілому по експериментальних групах виявлена залежність загального рівня самоактуалізації від віку. Зокрема, найбільш продуктивний рівень загальної самоактуалізації виявили в групі 31 – 50-літніх, у яких він становить у відсотковому вимірі 54,9%; досліджувані третьої вікової групи (50 і старші) суб'єктивізували рівень своєї самоактуалізації в межах 43,1%, виявивши цим середньо-низький діапазон значень; молоді ж фахівці (21 - 30-літні) оцінили загальний рівень самоактуалізації лише в 38,9%. Нагадаємо, що залежність від віку досліджуваних була виявлена й стосовно показників за іншими методиками;

- аналізуючи окремі самоактуалізаційні якості вчених-науковців в усіх трьох досліджуваних групах ми виявили широкий спектр індивідуальних варіацій окремих показників тесту. Так, зокрема, в другій віковій групі показники змінюються в діапазоні: мінімальні значення – 34,5% (синергічність) і максимальні – 66,7% (спонтанність). У досліджуваних вікової групи після 50-ти: відповідно, мінімальні значення 30,9% (креативність) і максимальні – 51,7% (контактність). У молодих фахівців найнижчі значення виявлені по сенситивності (23,1%) і максимальні – самоповага 53,3%.

Таким чином, отримані результати засвідчили індивідуалізовані віковим цензом особливості як загального рівня самоактуалізації, так і окремих його характеристик. В найбільш продуктивній групі досліджуваних 31 – 50-літніх найбільш вираженими в 60-відсотковому діапазоні виявилися такі показники: 66,7% – самоповага, 62,4% – орієнтація в часі, 60,8% – гнучкість поведінки, 60,0% – спонтанність; у 50-відсотковий діапазон потрапили: 58,5% – самоприйняття й стільки ж погляд на природу людини, 57,0% – контактність, 54,0% – шкала підтримки, 52,5% – ціннісна орієнтація; 50,9% – пізнавальні потреби; діапазон 40 відсотків перейшли наступні показники: прийняття агресії (49,3%), 44,6% – сенситивність й 44,3% – креативність. В цій групі найнижче значення припадає на показник синергічності.

В такому ж ракурсі можуть бути представлені й кількісні вирази самоактуалізаційного тесту по іншим віковим групам.

Отриманий експериментальний матеріал дозволяє розробити відповідні корекційні заходи з формування оптимального рівня окремих показників, що невідворотно позитивно проявиться й на загальному рівні самоактуалізації окремих вікових груп конкретних спеціалістів (вчених-дослідників).

### Розділ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ САМОЗДІЙСНЕННЮ ФАХІВЦІВ РІЗНИХ ПРОФЕСІЙ

#### 3.1. Психологічне сприяння професійному самоздійсненню викладача вищої школи

У наш час, як показало дослідження, не існує загальноприйнятої класифікації різних варіантів оптимізації процесу самоздійснення людини як суб'єкта професійної діяльності – і зокрема, фахової діяльності в межах професій типу "людина–людина", в тому числі діяльності професіоналів науково-педагогічного профілю. Тому охарактеризуємо ті основні способи та засоби сприяння цьому процесу, які доцільно використовувати передусім у сфері науково-педагогічної діяльності для досягнення ефекту в самоздійсненні викладача.

Професійне самоздійснення розуміємо тут як процес досягнення і як здатність людини створювати саму себе, вміння, за П.Г. Щедровицьким, "переосмислювати власну сутність", як активний пошук можливостей розвитку, перетворення себе (згідно з позицією Є.О. Клімова) на повноцінного учасника співтовариства професіоналів з метою здобуття вершинних досягнень у професії.

Наразі можна виділити ті характеристики "професійної біографії" будь-якого суб'єкта діяльності, які виступають *вагомими передумовами* його професійного самоздійснення: це передусім сформованість професійного світогляду, в підґрунті якого – певні мотиви та настановлення, ціннісне ставлення до професії, до самого себе як фахівця, до співтовариства фахівців і до світу, стійка потреба в самореалізації, психологічна готовність до постійної роботи над собою, орієнтованість на безперервне професійне зростання, повсякденне вдосконалення в діяльності своєї професійної поведінки (вмінь та навичок), сформованість таких особистісних утворень, як ініціативність та креативність, здатність до творчого творення перспектив власного професійного розвитку та ін. Ці характеристики можуть стати і *метою* діяльності фахівця, набуття яких сприяє успішності його самоздійснення у професії.

У плані розвитку індивідуальної професійної свідомості, поглиблення світогляду увагу і психологів, і практиків привернула останнім часом проблема здатності спеціаліста до *цілепокладання* у просторі своєї професії. Створення, самостійна постановка цілей людиною спільно з контролем за їх досягненням являє собою, на думку дослідників, особливу інтегративну її здатність, складну властивість, яка виражає певне активне, світоглядно забарвлене *ставлення* особистості до свого професійного життя. Суб'єкт діяльності зі здатністю ставити нові цілі спроможний, за твердженням Л.І. Анциферової, "осягати тенденції розвитку своєї справи, здійснювати рефлексію стосовно своєї спеціальності, розглядати її в широкому соціальному контексті, відмовлятися від тих професійних стереотипів, які не виправдали себе" [4, с. 502].



Створюючи нові цілі, фахівець проектує через них себе у майбутньому і вже переживає ці нові проекти як частини своєї особистості, які виступають джерелом поглиблення її самосвідомості, "потужних мотивацій його спрямованої енергії", реалізації потенцій в діяльності. Тому цілеспрямоване формування такої здатності – через *систему спеціально розроблених завдань* – сприятиме підвищенню рівня розвитку фахівця як особистості і водночас стане умовою подальшого розвитку, якісних змін у структурі індивідуальної професійної свідомості, її переходу на більш високий рівень.

Тим часом питання психологічного сприяння професійному самоздійсненню суб'єкта діяльності має вирішуватися з урахуванням контексту різних моделей становлення професіонала та способів його існування в професії. До найпоширеніших моделей і концептуальних контекстів відносяться такі: модель вікового розвитку людини як суб'єкта праці (Є.О. Клімов, В.О. Бодров); "прогрес – регрес" (Є.О. Клімов); "адаптація – творчість" (С.Л. Рубінштейн); континуум "соціалізації – індивідуалізації" (А.К. Маркова); модель професійного розвитку (Д. Сьюпер); концепти "активності", "професійної активності", "життєвого шляху" (Ю.П. Поваренков). Значущість цих "вимірів" розвитку професіонала полягає у з'ясуванні чи уточненні функцій різних об'єктивних та суб'єктивних чинників у його професійній самореалізації, їхньої спроможності детермінувати (забезпечити) – через якісні психічні зміни суб'єкта діяльності – *прогресивно-творчий спосіб* існування і самоздійснення у професії.

Особливе місце займає модель "ієрархічної організації зрілої особистості" Л.І. Анциферової, де вона конкретизувала положення про діалектику і спадкоємність минулого і майбутнього в житті людини, про "кумулявальне" минуле як необхідний фактор її подальшого розвитку.

На підставі порівняння моделей професійного розвитку людини Д.Н. Завалішина [30] встановила, що виокремлювані в них етапи фіксують такі професійні досягнення: 1) "входження" людини в професійну працю (зазвичай це етап адаптації); 2) досягнення прийнятого для стійкої ефективності діяльності рівня когнітивного або особистісного розвитку (в різних концепціях етап становлення, стабілізації, ідентифікації з професією, професійної зрілості); 3) найвищі досягнення в професії (етап майстерності, перетворення, творчого внеску в професію).

При цьому неабияке значення для становлення і розвитку професіонала, його самоздійснення має такий "вимір" професіоналізму, як *"особистісна компетентність"*, під якою розуміється "володіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості" [76].

У педагогічному спілкуванні найбільше значення для викладача як суб'єкта особистісного впливу мають два взаємопов'язаних чинники: *авторитет і здатність викликати та підтримувати довіру до себе*. Довіра до особистості викладача невід'ємна від конкретної індивідуальності, належить їй: адже соціальний ефект досягається передусім завдяки особистості викладача, його харизматичності, а вже потім – завдяки його компетентності. Головним, визначальним тут є забезпечення довіри до себе через вдосконалення викла-

дачем своєї особистісної компетентності, що підвищує сприйнятливість студентів до його впливів – інформаційних, трансформаційних, мотиваційних, формувальних тощо. При цьому він має змінювати, вдосконалювати і свої методи роботи, використовувати творчо опрацьований досвід колег, засвоювати перевірені практикою прийоми, обирати узгоджені зі змістом навчального матеріалу техніки викладання, повсякчас розвиватися, аби досягти благотворного впливу на свідомість студентів.

У зв'язку з важливістю професійного розвитку фахівця у плані самоздійснення в трудовій діяльності Є.О. Клімов застерігає від небажаних ходів у цьому розвитку й виокремлює п'ять його основних різновидів:

1. "Стихійний" розвиток, істотними ознаками якого є недостатнє або наївно упереджене орієнтування як у незримих обставинах середовища (світу професій, можливостей вибору варіантів трудових шляхів), так і у своїх особистих якостях, можливостях і обмеженнях. Тобто йдеться про більш або менш ситуативну поведінку на певних етапах професійного самовизначення.

2. Хибноспрямований (девіантний, непутящий) розвиток, що здійснюється на основі навмисно обмірковуваних самостійних рішень, але спирається або на неприйнятну мораль, або на однобічні переконання, погляди.

3. Обтяжений розвиток (деструкція), що супроводжується шкідливими перебудовами, втратами або/і новоутвореннями в психічному складі людини (скажімо, втратою цінних якостей, появою душевної нечулості) і може породжуватися та підтримуватися обставинами самої професійної діяльності.

4. Застій розвитку (стагнація): виявляється в тому, що людина перестає вдосконалюватися у своїй справі. Застрагає в рамках звичної діяльності.

5. "Зворотний" розвиток (деградація), що проявляється в тих чи інших стійких втратах якостей профпридатності, набутих раніше [43].

Вищенаведені небажані різновиди розвитку, що зумовлюються низкою зовнішніх і внутрішніх (психологічних) причин, призводять до таких згубних змістових змін психіки професіонала, коли вже не може йтися про його самоздійснення у професії.

У цьому плані для викладачів вищої школи (через обставини самої професійної діяльності, її надзвичайне напруження – адже професіонали цього типу змушені встановлювати численні комунікативні контакти з різними за віком, освітою, статусом, статтю тощо людьми, мають емоційно включатися у процес фахового спілкування) є нерідко актуальною і загрозливою для самоздійснення можливість деструктивного (обтяженого) розвитку. Його наслідком можуть стати емоційне виснаження, деперсоналізація (втрата "Я"), депресії, втрата позитивного ставлення до партнерів зі спілкування, поява схильності до зловживання авторитарними формами взаємодії і в результаті зниження професійної ефективності, що може призвести до "професійного вигорання".

У разі емоційного "вигорання" викладачі вищої школи мають більш уважно ставитися до власних емоційних станів, намагатися більш чітко їх диференціювати, оскільки вони мають велику значущість як для передавання знань студентам, так і для їх засвоєння ними. Для вдосконалення саморозуміння, корекції неадекватних емоційних та поведінкових стереотипів викладачеві

потрібно особливу увагу звертати на *зворотний зв'язок*, що дає змогу зрозуміти власну роль у міжособистісних взаєминах зі студентами і колегами, оцінити їх реакцію на свою поведінку, правильного інтерпретувати емоційний зміст педагогічної взаємодії.

Крім того, важливим завданням сприяння професійному самоздійсненню фахівців цього типу є з'ясування змістового психологічного наповнення можливих деструктивних змін у кожному конкретному випадку професійного розвитку і вироблення *індивідуальних рекомендацій* щодо творення перспектив цього розвитку в нових умовах діяльності, віднайдення ефективних способів пристосування до швидко змінюваних умов.

Аби забезпечити прогресивно-творчий спосіб існування фахівця у професії науково-педагогічного профілю, реалізацію всіх ціннісно-мотиваційних, пізнавальних, комунікативних, естетичних, етичних та інших його можливостей як "ефектів" самоздійснення і цілісної життєдіяльності, а також з метою усунення "дефектів" розвитку в професії, доцільне застосування в практиці професійних тренінгів – зокрема, *комунікативного тренінгу*, спрямованого на вдосконалення базових для цього типу професії вмій та навичок соціально-психологічної взаємодії, урізноманітнення засобів самовираження, особистісного впливу на суб'єктів педагогічного спілкування адже особистість є інструментом професії, розвитку професіоналізму.

При цьому має місце не тільки професійне зростання. Як засвідчили дослідження в акмеології останніх років, у процесі становлення професіоналізму, в ході професійної діяльності сама *особистість обов'язково розвивається і змінюється*. Ці дослідження дали змогу зробити ряд висновків, важливих для концепції розвитку особистості професіонала:

1. Існує певний ступінь сталості особистісних рис протягом життя, але вона не є абсолютною. Залежно від умов життя і діяльності, в тому числі професійної, лінія розвитку особистості може змінитися.

2. Міра сталості і змінюваності різних особистісних властивостей, а також різних типів особистості неоднакова.

3. Різним типам особистості відповідають різні типи розвитку.

4. Крім того, у професійній діяльності зміни особистості відбуваються *особливо інтенсивно*, оскільки вона концентрує на собі основну активність суб'єкта. Формування особистості тут являє собою процес утворення особливого типу системних відносин всередині цілісної психічної організації особистості [54].

При цьому може йтися як мінімум про чотири напрямки такого розвитку: особистісно-професійний, професійно-кваліфікаційний, професійно-службовий (посадовий) і моральний (Є.М. Богданов, А.С. Гусєв, А.А. Деркач, В.М. Дьяков, А.О. Реан, В.М. Шепель й ін.). Зрозуміло, визначальним тут є *особистісно-професійний* розвиток, що розуміється як процес формування особистості (у широкому розумінні) та її професіоналізму в саморозвитку, професійній діяльності і професійних взаємодіях. Узагальнення результатів цих досліджень дало змогу А.О. Реану стверджувати, що в процесі особистісно-професійного розвитку відбуваються такі прогресивні структурні зміни особистості:

1. Зміна спрямованості особистості: розширення кола інтересів і зміна системи потреб, актуалізація мотивів досягнення, зростання потреби в самореалізації і саморозвитку;

2. Збільшення досвіду і підвищення кваліфікації: підвищення компетентності, розвиток і розширення вмінь та навичок, освоєння нових алгоритмів розв'язання професійних завдань, підвищення креативності діяльності;

3. Розвиток складних окремих здібностей;

4. Розвиток професійно важливих якостей, що визначаються специфікою діяльності;

5. Розвиток особистісно-ділових якостей.

6. Підвищення психологічної готовності [93].

Дослідження показали динаміку професійно важливих якостей протягом усього професійного шляху людини. Власне особистісні якості демонструють більшу змінюваність у ході професійної діяльності (приміром, мають місце динаміка і становлення професійної самооцінки).

До найпоширеніших моделей особистісної зміни, актуальних у плані вдосконалення особистості викладача вищої школи, відносяться такі: зміна особистості, *по-перше*, через взаємодію, тобто шляхом набуття нового досвіду і перевірки у ході комунікативної діяльності ефективності набутих раніше зв'язків спілкування; *по-друге*, в результаті подолання криз розвитку та зламних моментів у житті; *по-третє*, у процесі особливих взаємин, де чинником впливу виступає емпатія, яка допомагає краще орієнтуватися в комунікативній ситуації, надає впевненості у взаєминах.

Включення фахівців науково-педагогічного профілю у взаємо-обумовлений процес особистісно-професійного розвитку: розширення системи професійно-педагогічних вмінь та навичок, здобуття нових знань, розширення спеціальних здібностей, поглиблення самосвідомості, формування нових інтересів, виникнення нових потреб, цінностей, способів діяльності, професійно важливих якостей тощо – сприяє більш ефективному освоєнню особистістю нових високопродуктивних алгоритмів і технологій діяльності, правильному вибору *професійної позиції* в соціально-психологічній взаємодії викладача і студента. Остання зазвичай ґрунтується ще й на *рольовій* позиції фахівця, що є найбільш динамічним її компонентом і конкретизацією загальної професійної позиції в актуальній ситуації взаємодії. Так, А.К. Маркова виділяє близько 30 педагогічних позицій або типів викладачів: "індивідуальність", "майстер", "творець", "новатор", "діагност", "консультант", "психолог" і т.д.

Викладач вищої школи як повноцінний спеціаліст має поєднувати у собі ролі (позиції) педагога, дослідника, організатора, вихователя, вправного комуніканта і, зрештою, психолога. В актуальній ситуації взаємодії зі студентством ключовим *комунікативним настановленням* у рольовій позиції викладача має бути партнерство, тобто психологічна рівноправність партнерів зі спілкування, узгодженість їх дій, співпраця в педагогічній діяльності.

Педагогічне спілкування як форма професійної діяльності фахівця науково-педагогічного профілю і як система соціально-психологічної взаємодії між викладачем і студентами спрямоване на створення оптимальних умов для

їх спільної діяльності і, зрештою, реалізацію завдань освітнього процесу, що веде до самоздійснення у професії. Запорукою останнього виступають гуманістична спрямованість на партнера зі спілкування, діалогічний та делікатний характер відносин між ними, захоплення викладача своїм фахом, постійне професійне вдосконалення.

До того у професійному спілкуванні фахівців науково-педагогічного профілю мають бути наявні – для розв'язання специфічних комунікативних завдань: передавання інформації, взаємопізнання один одного, взаємооцінки, взаємодії, взаємовпливу, управління діяльністю, що є своєрідними інструментами самоздійснення у професії, – такі складові їх комунікативної компетентності:

- *по-перше*, спільний для цих фахівців тезаурус (схожа система мови, понять, смислових значень); правильне, образне, емоційне, стилістично визначене мовлення; відповідна міміка, жестикуляція, кінетика; численні вербальні та невербальні стратегії і тактики, що об'єднуються у *комунікативному аспекті* спілкування;

- *по-друге*, оцінка і розуміння людини людиною, здатність до співпереживання, розвинений "емоційний інтелект", вміння розуміти настрій інших людей, висока чутливість стосовно співрозмовника, вміння контролювати власні почуття та емоції т.п., що поєднуються в межах *перцептивного аспекту* спілкування;

- *по-третє*, висока здатність до співпраці, позитивне ставлення до оточуючих, зосередженість на стимулюванні комунікації, симетричне включення в неї обох партнерів зі спілкування, прагнення до взаєморозуміння, що їх об'єднує *інтерактивний аспект* спілкування [90].

Проте, як показало дослідження, не всі аспекти комунікативної компетентності викладача – особливо це стосується *вміння викладати свої думки, вміння слухати і перцептивно-невербальних засобів*, що належать до її визначальних складових, – мають достатній розвиток для виконання зумовлених фахом функцій. Для повноцінної їх реалізації, а відтак, самоздійснення, викладачеві потрібно передусім розвинути здатність оперативно і правильно орієнтуватися у постійно змінюваних умовах спілкування, віднаходити комунікативно активні засоби, які відповідали б його індивідуальності, постійно комунікативно вдосконалюватися.

Тим часом найвищі рівні професіоналізму і самоздійснення у просторі професії характеризуються, *по-перше*, особистісною значущістю для працівника його праці, що передбачає ранжирування людиною решти цінностей її життя; *по-друге*, "відкритістю" світу – передусім цінностям, досвіду своєї професії, тобто готовністю до самоосвіти, підвищення кваліфікації, розв'язання нових професійних завдань; *по-третє*, творчим ставленням до своєї праці, настановленням на вдосконалення засобів діяльності, що зазвичай характеризуються як "вихід за межі професії" [30].

Тим часом практика показала, що інтерес до здійснення своєї професійної діяльності, безперервного якісного виконання мотивованих фахом завдань може зберігатися як завгодно довго у суб'єктів педагогічної діяльності, здатних саме до *творчості*. Останню розуміємо тут як здатність фахівця до постійного

саморозвитку – особистісного, а головне, професійного. Таке розуміння творчості передбачає вміння фахівця науково-педагогічного профілю безкінечно відкривати нові грані та нюанси у своїй професійній діяльності, результатом чого є творчий самовияв у практиці, фахове зростання і самоздійснення. Спроможний до творчості фахівець має здатність до нестандартного (дивергентного) мислення, що забезпечує встановлення як раціональних, так і ірраціональних зв'язків та відношень в освітній системі, дає змогу виконувати ті види діяльності (педагогічну, когнітивну, комунікативну, наукову, методичну тощо) та зумовлені фахом функції, де потрібний творчий підхід, забезпечення нетривіальності свого рішення, оригінальність діяння, що й властиве професії викладача.

Зважаючи на вищесказане, можемо сформулювати такі **висновки**:

1. В питанні самоздійснення фахівця – зокрема викладача вищої школи – слід керуватися, на нашу думку, ідеєю цілісності особистості, її повноцінного функціонування у професійній і соціальній сфері. Реалізація в професії стратегії самоздійснення неодмінно пов'язана із здійсненням усіх напрямків діяльності викладача: педагогічного, когнітивного, виховного, комунікативного, наукового, методичного тощо і передбачає високорозвинену психологічну, в тому числі комунікативну, компетентність, що слугує інструментом його професійного зростання. Процес самоздійснення не повинен обмежуватися рамками професійної діяльності. Для забезпечення прогресивно-творчого способу існування фахівця у професії науково-педагогічного профілю потрібна реалізація всіх ціннісно-мотиваційних, пізнавальних, комунікативних, естетичних, етичних та інших його можливостей як "ефектів" самоздійснення і цілісної життєдіяльності.

2. Слід якомога раніше *цілеспрямовано формувати* значущі для діяльності властивості особистості й професійно важливі якості, а у разі потреби проводити одночасно їх психологічну корекцію. Досягти потрібного соціального ефекту можна за допомогою таких методів: консультування психолога, комунікативного тренінгу, соціально-психологічного тренування, ділових ігор, раціоналізації професійних завдань через відповідні лекції тощо. Украй важливий *індивідуальний підхід* у плані психологічного сприяння розвитку особистості цього фахівця і створення можливостей для його *творчого самовираження*. Варто враховувати і ту обставину, що особистість, спрямована на професійне самоздійснення, зазвичай схильна до саморозвитку тих своїх властивостей, які детерміновані потребами її повноцінного функціонування в професії.

3. На вищих рівнях "ідентифікації" особистості з професією набуті особистісні особливості починають проявлятися й у інших життєвих сферах. Вони можуть призвести до професійних деформацій особистості, що ускладнюють взаємодію з іншими людьми, роблять поведінку фахівця неадекватною ситуації – у викладачів це авторитарність, категоричність суджень, повчальна манера спілкування тощо. Як профілактичне запобігання професійним деформаціям можуть виступати постійний творчий підхід у діяльності, пошук нових варіантів виконання зумовлених фахом функцій, урізноманітнення сфер спілкування та виконання спеціально розроблених завдань.

### **3.2. Практика сприяння професійному самоздійсненню вихователів ДНЗ**

Як вже зазначалося вище, виховання дитини – одна із найскладніших професій типу "людина-людина", оскільки пов'язана з постійною взаємодією не тільки з дітьми, але й з їх батьками та іншими учасниками навчально-виховного процесу в дитячих закладах. Професійні обов'язки, висока відповідальність за життя дитини, а також зниження престижності праці цих фахівців, є чинниками виникнення у вчителів та вихователів психоемоційного напруження та розвитку синдрому професійного вигорання.

Професія вихователя дитячого дошкільного закладу – суто жіноча, а сама професія потребує певного педагогічного покликання. Тому першою запорукою успішного професійного самоздійснення вихователів може бути орієнтація у колі професій, визначення наявності педагогічних здібностей та відповідних темпераментальних властивостей майбутніх фахівців, як на етапі обрання професії, так і на етапі професійної підготовки.

Як показали наші дослідження, значну кількість вихователів можна віднести до "групи ризику". Близько половини вихователів має прояви симптомів емоційного вигорання у фазі формування. Для більшості визначено наявність симптому "редукція професійних обов'язків". Наймолодша група вихователів відчуває "невдоволеність собою" та "загнаність у клітку". Значна кількість вихователів – екстраверти, "ригідні", емоційно збудливі, мають низький темп реакції (неквапливі), пасивні. Кореляційний аналіз виявив достовірні зв'язки між рівнем емоційності вихователя як властивості темпераменту, та симптомами "редукція професійних обов'язків", "особистісна відстороненість", а також вираженістю синдрому емоційного вигорання в цілому. Відповідно, було визначено "групу ризику" з симптомами, що призводять до вигорання.

З метою надання психологічної допомоги вихователям ДНЗ, що входять до зазначеної вище "групи ризику", були розроблені рекомендації для профілактики синдрому професійного вигорання [29].

#### **Основні підходи до профілактики професійного вигорання вихователів**

##### **1. Турбота про себе та зниження рівня стресу:**

- прагнення до рівноваги та гармонії, здорового способу життя, задоволення потреби у спілкуванні;
- задоволення (релаксація, гра);
- уміння відволікатися від переживань, пов'язаних з роботою.

##### **2. Трансформація негативних переконань, почуття відчаю, втрати сенсу життя і безнадійності:**

- прагнення знаходити сенс у всьому – і в значних подіях життя, і в звичних, повсякденних турботах;
- прагнення боротися зі своїми негативними переконаннями;
- створення співтовариства.

##### **3. Підвищення рівня професійної майстерності.**

*Вправа 1. "Стратегії самодопомоги".*

1. Подумайте і запишіть відповіді на питання: "Що я можу зробити, щоб знизити свій рівень стресу, порадувати себе"?
2. Спробуйте знайти сенс, наповнити значущістю записані вами відповіді та усвідомити, як вони можуть протистояти негативним переконанням.

Перший список може  
виглядати так:

Граюсь зі своїми дітьми.

Читаю, лежачи на дивані.

Працюю в саду.

Зустрічаюся з друзями.

Дивлюся телевизор.

Другий список може  
виглядати так:

Граюсь із дітьми і розділяю їх радість, відчуваю безпеку і щастя.

Працюю в саду і насолоджуюся красою природи.

Зустрічаюся з друзями, намагаючись

оцінити розкіш людського спілкування

тощо.

*Вправа 2. "Обіцянка самому собі".*

- 1) запишіть три пункти, які ви могли б зробити у кожній з трьох областей – професійній, організаційній і особистій;
- 2) помітьте зірочкою ті пункти у кожному розділі, які ви можете виконати упродовж наступного місяця;
- 3) у кожному розділі підкресліть той пункт, який ви можете спробувати виконати вже наступного тижня.

Ваш лист може виглядати приблизно так:

Особиста сфера:

1) взяти відпустку; 2) робити зарядку; 3) зустрітися з близькими друзями.

Професійна сфера:

1) обговорити ситуацію з колегами; 2) брати перерви під час роботи; 3) розслаблююча прогулянка після робочого дня.

Організаційна сфера:

1) провести дискусію з колегами на тему професійного вигорання; 2) обговорити план підготовки щорічного обов'язкового заходу (суботник); 3) влаштувати вечірку співробітників.

### **Опановуємо саморегуляцію**

Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом. Досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням.

Ефекти саморегуляції:

- заспокоєння (усунення емоційної напруженості);
- відновлення (послаблення проявів стомлення);
- активізація (підвищення психофізіологічної реактивності).

Способи саморегуляції:

- сміх, посмішка, гумор;
- роздуми про щось хороше, приємне;
- різні рухи на кшталт потягування, розслаблення м'язів;
- розглядання кольорів у приміщенні, пейзажу за вікном, фотографій, свічки, що горить, або інших приємних чи дорогих серцю речей;



- уявне звернення до вищих сил (Бога, Всесвіту, Великої Ідеї та ін.);
- "купання" (реальне або уявне) у сонячному промінні;
- вдихання свіжого повітря;
- читання віршів;
- висловлювання похвали, компліментів кому-небудь просто так.

### ***Банк способів саморегуляції***

#### *I. Способи, пов'язані з управлінням диханням.*

Управління диханням – ефективний засіб впливу на тонус м'язів та на емоційні центри мозку. Повільне і глибоке дихання (за участю м'язів живота) знижує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте (грудне) дихання, підтримує нервово-психічну напруженість.

Спосіб 1. Сидячи або стоячи постарайтеся, наскільки це можливо, розслабити м'язи тіла і зосередьте увагу на диханні. На рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих (живіт має випинатися вперед, а грудна клітка залишатись нерухомою). На наступні чотири рахунки проводиться затримка дихання. Потім плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6. Знову затримка перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4. Вже через 3-5 хвилин такого дихання ви помітите, що ваш стан став спокійнішим та врівноваженим.

Спосіб 2. Уявіть, що перед вашим носом на відстані 10-15 см висить пушинка. Дихайте тільки носом і так плавно, щоб пушинка не колисалася.

#### *II. Способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухом.*

Під впливом психічних навантажень виникають м'язові затиски, напруга. Уміння їх розслабляти дозволяє зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили.

Спосіб 3. Оскільки добитися повноцінного розслаблення усіх м'язів відразу не вдається, треба зосередити увагу на найбільш напружених частинах тіла:

- сядьте зручно, якщо є можливість - закрийте очі;
- дихайте глибоко й повільно;
- огляньте внутрішнім поглядом все ваше тіло, зверху до кінчиків пальців ніг (або у зворотній послідовності) і знайдіть місця найбільшої напруги (часто це рот, губи, щелепи, шия, потилиця, плечі, живіт);
- постарайтеся міцніше напружити місця затисків (до тремтіння м'язів), робіть це тоді, коли вдихаєте повітря;
- відчуйте цю напругу;
- різко скиньте напругу – робіть це тоді, коли видихаєте;
- зробіть так кілька разів.

У добре розслабленому м'язі ви відчуєте тепло і приємну тяжкість. Якщо затиск зняти не вдається, особливо на обличчі, спробуйте розгладити його за допомогою легкого самомасажу круговими рухами пальців (можна поробити гримаси – здивування, радощі тощо).

*Примітка.* Щоб навчитися розслабляти м'язи, потрібно їх мати, тому щоденні фізичні навантаження підвищують ефективність вправ на розслаблення м'язів.

#### *III. Способи, пов'язані з дією слова.*

Слова задіють свідомий механізм самонавіювання при безпосередній дії на психофізіологічні функції організму. Формулювання самонавіянь будуються у вигляді простих і коротких тверджень, з позитивною спрямованістю (без частки "не").

Спосіб 4. Самонакази. Самонаказ – це коротке, уривчасте розпорядження, зроблене самому собі. Застосовуйте самонаказ тоді, коли ви переконані в тому, що потрібно поводитися певним чином, але зазнаєте труднощів з виконанням.

"Розмовляти спокійно!", "Мовчати, мовчати!", "Не піддаватися на провокацію!" – такі самонакази допомагають стримувати негативні емоції, поводитися гідно, дотримуватися вимог етики і правил роботи в системі професій "людина-людина".

Сформулюйте самонаказ. Подумки повторіть його кілька разів, і якщо це можливо - повторіть його вголос.

Спосіб 5. Самопрограмування. У багатьох ситуаціях доцільно "озирнутися назад", згадати свої успіхи в аналогічних обставинах. Колишні успіхи нагадують людині про її можливості, про приховані резерви в духовній, інтелектуальній, вольовій сферах і вселяють упевненість у своїх силах. Згадайте ситуацію, коли ви впоралися з аналогічними труднощами. Сформулюйте текст програми (для посилення ефекту можна використати слова "саме сьогодні"): "Саме сьогодні у мене все вийде"; "Саме сьогодні я буду найспокійнішою і витриманою"; "Саме сьогодні я буду впевненою в собі"; "Мені приносить задоволення вести розмову спокійним й упевненим голосом, демонструвати витримку". Подумки повторіть фрази декілька разів.

Спосіб 6. Самозаохочення. Люди часто не отримують позитивної оцінки своєї поведінки ззовні, особливо в умовах підвищених нервово-психічних навантажень, і це - одна з причин збільшення нервозності, роздратування. Тому важливо заохочувати себе самому.

- Навіть за незначних успіхів доцільно хвалити себе, подумки кажучи: «Молодець! Розумниця! Здорово вийшло!».
- Знайдіть можливість хвалити себе упродовж робочого дня не менше 3-5 раз.

### **Безпосередні прийоми самопідтримки**

1. Прийом "*Вечірній перегляд подій*" (для тих, хто працює в системі професій "людина-людина", найзгубніший принцип – "Я подумаю про це завтра").

2. *Візуалізація*: уявлення, програвання, бачення себе в ситуації, яка ще не відбулася – це прийом, що допомагає будувати реальність. Людина уявляє себе такою, що робить (або що має) те, до чого вона прагне, і – отримує бажане (10 хвилин перед сном і 10 хвилин вранці. Всього 20 хвилин!).

#### *Етапи візуалізації:*

- вирішіть, чого ви хочете добитися: буквально, чітко, зримо, в кольорах та фарбах (подумки створіть точні картини і сцени того, чого ви хочете добитися);
- розслабтеся; упродовж 5 - 10 хвилин подумки уявляйте бажану реальність, начебто створюючи відеофільм успішних дій.

Варто пам'ятати, що під час візуалізації необхідна систематичність. Тут головне – практика. Не треба чекати швидких результатів. Недостатньо уявити

собі що-небудь один раз або двічі. Результат з'явиться, якщо образ відбивається у свідомості знову й знову впродовж тижнів і навіть місяців. Отже, продовжуйте вправлятися у візуалізації до тих пір, поки ваша мета не здійсниться. Не намагайтеся оцінити результати після однієї-двох спроб візуалізації.

Якщо виникнуть сумніви, то не боріться з ними. Бо те, проти чого борешся, лише зміцнюється. Треба просто проігнорувати свої сумніви, або ж відкинути їх вольовим зусиллям.

### **Техніка самопомоги для профілактики вигорання**

Техніка 1. "Відрізувати, відкидати".

Вона придатна для роботи з будь-якими негативними думками ("у мене знову нічого не вийде...", "все це марно" і т.ін.). Щойно відчуєте, що в душу закралася подібна думка, відразу "відріжте її та відкиньте", зробивши для цього різкий, "відрізуючий" жест лівою рукою і уявивши, як ви відрізуєте і відкидаєте цю думку. Після цього жесту продовжуйте займатися візуалізацією: помістіть на місце видаленої негативної думки (звичайно ж, позитивну). Все владнається.

Техніка 2. Перебільшення.

Щойно з'являється негативна думка, потрібно її довести до абсурду. Зробіть її смішною.

Техніка 3. "Визнання своєї гідності".

Допомагає за наявності зайвої самокритичності. Основне – усвідомити, що ви, як і інші люди, не можете бути абсолютно досконалими. Але ви живете, радієте і, звичайно, будете успішними.

*Прийом самопідтримки.* Щодня, коли ви стоїте перед дзеркалом і збираєтеся на роботу, упевнено дивіться в дзеркало, прямо в очі собі і говоріть щонайменше три рази: "Я, звичайно, не досконалисть, але досить хороша (хороший)!" і посміхніться собі.

Наведений перелік вправ може бути використаний на індивідуальних заняттях, або в групі; вправи можуть використовуватися всі, або обрані за індивідуальним бажанням.

## **3.3. Практичні рекомендації щодо сприяння професійному самоздійсненню менеджерів комерційних організацій**

Наш бурхливий час, коли економіка набирає обертів, вимагає енергійних і багатогранних професій, до яких належить одна з складних спеціальностей – менеджмент. Менеджмент – це мистецтво добиватися успіху через керівництво людьми. Успіх організації пов'язано з діяльністю менеджерів, які формують цілі організації, забезпечують її ресурсами, планують і здійснюють контроль, приймають рішення й організують діяльність. Особистість менеджера – це головний фактор забезпечення ефективного розвитку організації. Сучасний менеджер виступає в декількох іпостасях:

- це управлінець, наділений владою, який керує великим колективом людей;

- це лідер, спроможний вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції;

- це людина, яка має певні комунікативні здібності, яка постійно встановлює контакти з партнерами і владою, успішно переборює внутрішні і зовнішні конфлікти;

- це людина, яка наділена стратегічним мисленням, може формувати цілі, основні види діяльності та напрямок "основного удару", визначати союзників і супротивників, власні переваги та напрямок їх використання;

- це новатор, що розуміє роль науки в сучасних умовах, що вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той чи інший винахід, або раціоналізаторську пропозицію;

- це людина, яка має високий рівень культури, чесна, рішуча за характером;

- це вихователь, котрий володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямувати його розвиток, сформувати організаційну культуру організації.

Ідеальний образ сучасного менеджера передбачає наявність відповідних якостей та вмінь, обумовлених такими чинниками, як генотип людини, вплив соціуму, освіта, досвід. Посада керівника, особливо топ-менеджера, передбачає великі психоемоційні навантаження. Вплив соціальних факторів обумовлює формування таких якостей менеджера, як відповідальність, прагнення до професійного зростання, авторитетність, внутрішній контроль, толерантність. Соціум формує також моральні якості менеджера: патріотизм, національна свідомість, інтелігентність, людяність, порядність, почуття обов'язку, громадянська позиція, чесність, доброзичливість. Менеджер має мислити масштабно, перспективно та володіти здібністю використовувати свої знання у повсякденній роботі управління організацією.

На кожному етапі розвитку організації виникає потреба в різних менеджерах, які мають різні особливості характеру. Ця професія потребує постійного вдосконалювання знань, розвитку практичних навичок, швидкого реагування на всі зміни, що відбуваються, підвищеного інтересу до самоосвіти, високого рівня самодисципліни. Саме професіоналізм, відповідальність, ініціатива й заповзятливість менеджерів здатні у будь-якій складній ситуації забезпечити підприємству успіх і прибуток, високу ефективність реалізованої практичної діяльності [10].

Тобто, *менеджер* – це людина, яка займає постійну керуючу посаду, наділена повноваженнями і приймає в їх межах рішення за певними видами діяльності організації. В залежності від того, скількома компонентами (сферами) організації управляє менеджер розрізняють три рівні менеджменту: вищий, середній, нижчий. *До вищого рівня* відноситься невелика група основних керівників організації – президент (директор), віце-президент (заступники), виконавчий директор. На вищому рівні менеджменту формулюється місія та встановлюються організаційні цілі, визначається загально корпоративна стратегія та основні задачі щодо її реалізації, приймаються нові рішення, залучення інвестицій, напрямки досліджень та розробок тощо. *Середній рівень* менедж-

менту – це керівники виробничих та функціональних підрозділів, які розробляють та реалізують основні плани із впровадженням рішень, прийнятими керівництвом. Менеджери середнього рівня мають досить широку свободу дій щодо реалізації планів. Вони, наприклад, самостійно визначають яке обладнання придбати, скільки необхідно найняти нових робітників, використання засобів масової інформації для реклами тощо. *Менеджери нижчого рівня* (керівники секторів, груп, майстри, бригадири тощо) координують діяльність операційних виконавців. Вищі керівники організації опрацьовують стратегію, середні розробляють плани її реалізації, а нижчі – відповідають за конкретну роботу, яка виконується у відповідності до цих планів.

*Домінуючі види діяльності менеджера:* робота з іншими людьми в організаціях для досягнення цілей та економічного успіху; вивчення попиту та пропозицій на ринку; планування діяльності організації, підприємства, установи; комунікація (встановлення та розвиток взаємодії між персоналом, іншими установами та організаціями); пошук і використання необхідних засобів і ресурсів для найкращого досягнення основних цілей організації; розробка бізнес-плану та контроль над його реалізацією; керівництво (доведення інструкцій і повноважень), організація та оцінка роботи підлеглих; контроль за виконанням поставлених завдань; участь у процесі прийому, підбору та допомога в професійно-кваліфікаційному зростанні працівників; проведення переговорів, бесід з клієнтами; проведення презентацій.

*Необхідні якості, що забезпечують успішність виконання діяльності менеджера це* – високо розвинені організаторські здібності (вміння управляти); комунікативні здібності (вміння входити в контакт, налагоджувати взаємовідносини); ініціативність, організованість, енергійність, дисциплінованість, висока здатність впливати на оточуючих людей, здатність управляти, здатність формувати та розвивати ефективні робочі групи, здатність вирішувати проблемні ситуації у короткій термін; добре розвинені аналітичні здібності.

*Особистісні якості, інтереси та схильності до професії менеджера це* – вміння прогнозувати, передбачати ситуацію, доброзичливість, колективізм, врівноваженість, скромність, впевненість у собі, енергійність, ерудованість, прагнення до постійного особистісного зростання. Важливе значення для ефективності роботи менеджера мають також прояви емоційної сфери: опірність стресу, емоційна стабільність, спроможність до співпереживання тощо. Знання своїх якостей допомагають менеджеру формувати індивідуальний стиль управління, сприяють поліпшенню ефективності діяльності, успішності та розвитку організації [11].

Професійне самоздійснення менеджера визначається високою комунікативною культурою, розвиненими професійними навичками, вмінням керувати, оптимістичною налаштованістю на досягнення високих результатів в роботі, готовністю до вирішення нестандартних ситуацій, високорозвиненими навичками саморегуляції та ін.

В сучасний час, коли країна знаходиться на стадії реформування політичного, економічного та соціального, все найчастіше виникають екстремальні умови для діяльності та професійного самоздійснення менеджерів комерційних

організацій, які знаходяться під тривалим впливом стрес-факторів, що, в першу чергу, призводить до розвитку стресових станів. Таким чином, негативні впливи можуть досягати такого ступеню, коли виникає загроза виникнення у людини стану психоемоційного напруження, підвищення тривожності, агресивності, конфліктності, прояв дезадаптації та психогенно обумовлених розладів.

Так, потужний вплив стресорів сучасного життя викликає захисну реакцію з метою збереження цілісності організму. Велике значення мають адаптаційні можливості організму людини та сучасні заходи психопрофілактики і психореабілітації. Таким чином, необхідно проводити заходи щодо корекції та оптимізації психофізіологічного стану професіоналів.

Існують різні методи регуляції психофізіологічного стану людини, які поділяють на дві великі групи: **оперативне управління** (методи, що базуються на замкнутих оперативних зв'язках); **програмне управління** (методи, що обумовлені заздалегідь запланованими управляючими діями).

До **групи оперативного управління** можна віднести методи психічної та психофізіологічної регуляції. **Психічна регуляція** – це метод психопрофілактики, психогігієни та психокорекції пов'язаний з цільовим управлінням психічними, психофізіологічними процесами. За допомогою цього методу людина може поліпшити свій емоційний стан, вольові якості, увагу, пам'ять, тощо. Час оволодіння методикою психічної саморегуляції зменшиться, якщо оволодіти деякими прийомами: вмінням створювати емоційний стан (формування стану психічного спокою або психічної мобілізації); управління психічними процесами (наприклад, увагою, концентрацією й на бажаному і, вміння за необхідністю розслабитись та заснути); навчитись за своїм бажанням ослаблювати м'язи або навпаки тонізувати; впливати на функції нервової системи шляхом відтворення в пам'яті образів, емоційно забарвлених відчуттів. Застосування психокорекційних процедур з метою формування позитивного емоційного стану у професіоналів включає: групові дискусії; рольові ігри; психогімнастику; ауторенінг; методи релаксації; індивідуально-психологічне консультування; психомалюнок та ін.

Одна з найперших практичних технік релаксації – **медитація**. Вона являє собою процедуру інтенсивного міркування, концентрації й зосередженості на одному об'єкті. Аналіз літератури свідчить про наявність значного позитивного впливу регулярних медитативних занять на органічну і психологічну сфери людини.

**Техніки дихання.** Дихання справляє величезний вплив на функціональний стан людського організму. Довільно змінюючи режими дихання та кількість циклів вдихів-видихів за хвилину, можна впливати на психічну активність та на зміну пропорційності надходження кисню і вуглекислого газу до крові. За результатами досліджень фахівців було доведено, що певні типи дихання сприяють розслабленню та нормалізації психофізіологічних показників.

**Групова дискусія** може бути використана з метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних боків і, як спосіб групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань, розв'язання прихованих конфліктів, надання учасникам виявити свою компетентність, полегшує саморозкриття

кожного учасника групи, що сприяє досягненню поставленої корекційної мети. Класифікують різні форми групової дискусії, які використовуються в тренінгу і психокорекції. Так, виділяють **структуровані** дискусії, в яких задається тема для обговорення і чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом "мозкової атаки) і **неструктуровані** дискусії, у яких ведучий пасивний, теми обираються самими учасниками, час дискусії нормально не обмежується.

Групова дискусія складається з трьох етапів: постановки і розв'язання проблеми та підведення підсумків. Предметом групової дискусії в процедурі психокорекції психофізіологічного стану виступає особистісна проблема на відміну від соціально-психологічних тренінгів управлінської спрямованості, де предметом виступають інтелектуальні та організаційно-управлінські завдання і міжособистісні проблеми. Психолог як організатор дискусії поєднує висловлення учасників з кожного поставленого питання, узагальнює їх, групує, виділяє умовні думки, у ході чого досягається якісно новий результат, малоймовірний при індивідуальній роботі учасників групи. Для підтримки дискусії в конструктивному руслі необхідні:

- рівноправність учасників у плані висловлення власної думки і можливість бути почутим;
- відчуття вільної, демократичної атмосфери в групі;
- активність і щирість кожного учасника;
- дружні реакції учасників на взаємні висловлювання, прагнення до прийняття, відсутність страху бути відкинутим;
- задоволення від спільної роботи і міжособистісних взаємодій.

Надзвичайно продуктивним вважається використання **ігрових методів** у тренінгу і психокорекції. На першій стадії групової роботи рольові ігри корисні як спосіб подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття "психологічного захисту". Ігри є інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко виявити труднощі у міжособистісних контактах і психологічних проблемах. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, знаходяться способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, які раніше здавалися недоступними, тренуються і закріплюються вербальні і невербальні комунікативні уміння. Гра ефективна в створенні умов для саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, для прояву щирості і відкритості, оскільки відтворює психологічний зв'язок людини з її дитинством.

Внаслідок цього гра стає могутнім психотерапевтичним і психокорекційним засобом для особистості. Можливості ігрових методів у тренінговій і психокорекційній роботі невичерпні. Загальною ознакою рольових ігор є включення активності тренуваного в події, що імітують дійсність або наближаються до дійсності. У рольових іграх психотехнічної процедури корекції емоційної орієнтації наголос робиться на аналіз і рефлексію проявів емоційної орієнтації людини в міжособистісній взаємодії. Саме в рольових іграх найбільшою мірою реалізуються принципи активності, об'єктивації поведінки і

всі принципи особистісних проявів: емпатійності, відкритості, прийняття, довіри переживанням, динамічності досвіду.

Процедура рольової гри включає два етапи: орієнтація гри на групове обговорення. Протягом першого етапу учасники знайомляться із ситуацією, розподіляють ролі, організують простір для проведення рольової гри і здійснюють програвання ситуації, тобто власне рольову гру.

Для досягнення цілей рольової гри на етапі групового обговорення треба дотримуватися ряду методичних вимог. Насамперед, до цих вимог належить правильний підбір ситуації, що включає: сюжет гри; поставлену психологічну проблему; характер заданих відносин, ролей і конкретних обставин. При виборі і розробці ситуації необхідно дотримувати дві умови:

- зміст ситуації і сутність поставленої в ній проблеми повинні бути адекватні реальній дійсності;

- зміст ситуації повинен бути знайомим учасникам тренінгу, а також відповідати цілям тренінгу.

Ситуації взаємодії, обрані для рольових ігор, дають можливість учасникам продемонструвати своєю поведінкою емоційну орієнтацію на прикладі партнерської взаємодії. Можливість досягти успіху у розв'язанні складної психологічної ситуації, використовуючи різноманітні способи поведінки підвищують як зацікавленість учасників, так і методичну цінність рольової гри згідно цілей психокорекційної процедури.

При виборі рольової гри враховується етап, на якому вона використовується. На етапі діагностуючому і постановчому використовуються імітаційні ігри, що дозволяють показати основні помилки учасників, невідповідності позитивної емоційної орієнтації, створити мотивацію до навчання й особистісного зростання. На етапі формування використовуються рольові ігри, що дають можливість сформуванню умінь рефлексувати свої почуття й емоції з приводу індивідуальних поведінкових проявів, комфортність або дискомфорт психологічного самопочуття. На етапі нормування використовуються рольові ігри, які дозволяють у сукупності застосовувати тільки придбані умінь й установки. На етапі здійснення рольової гри "Критика" й "Схвалення" дозволяють відстежити сформованість умінь і установок згідно психокорекційній меті. Організація рольової гри припускає чіткість інструкцій учасникам, перерахування ролей і їх вибір тренуваними, виклад сюжету гри. Тренер виступає як активний спостерігач.

Психологічний малюнок (**психомалюнок**) використовується на етапі діагностики і формування психотехнічної процедури корекції психофізіологічного стану, а також на етапі здійснення. На *етапі діагностики* використовуються: психомалюнки-тести "Неіснуюча тварина", "Будинок", "Дерево", "Людина" та ін., що дозволяють одержати інформацію про наявність фобій, особистісну самооцінку, стан нервової системи, соціальну спрямованість людини. Також на етапі діагностики можна використовувати психомалюнок "Стіна", що дає інформацію про наявність психологічних захистів, емоційне самопочуття індивіда і його соціальне оточення на теперішньому життєвому етапі. Інтерпретація кольорової гама малюнка, структурних ліній, форми і



розміру малюнка сприяють не тільки діагностиці, але і початку формування рефлексії згідно психокорекційній меті.

На *етапі формування* особливу роль грають психомалюнки "Скидання субособистостей", коли окремі члени групи ще не почувають себе здатними відкрито і широко вербалізувати думки і почуття. Тому на допомогу приходить психомалюнок, у якому реалізується можливість відбити глибинний психологічний зміст, що відповідає психологічному стану суб'єкта.

Психомалюнок "Автопортрет" використовують на *етапі здійснення*, коли учасники групи застосовують свої нові уміння виражати власні емоції через художній образ і читати психологічний зміст малюнків, які виводять на пізнання логіки несвідомого. Індивідуальне завдання для учасників групи психомалюнок "Карта досягнень", яка допоможе більш чітко усвідомити свої особистісні та професійні досягнення, створити наочну картину своїх успіхів та труднощів, побачити нові можливості подолання перешкод на шляху професійного самоздійснення та визначити важливі ресурси подальшого розвитку.

Використання **психогімнастики** доцільно в психотехнічній процедурі корекції психофізіологічного стану менеджерів для розвитку уміння рефлексувати і запам'ятовувати широкий спектр невербальних сигналів, відчуттів тіла, емоційних станів і зв'язаних з ними відчуттів, а також для удосконалення умінь розпізнавати такі сигнали в інших людей. Тим самим психогімнастика допомагає створювати цілісність і адекватність Я-образу, паралельно навчаючи позитивному емоційному ставленню до всіх його граней, а також подавати й одержувати зворотній зв'язок відносно цього Я-образу. В психогімнастичні вправи включені не тільки рухи тіла, але і можливість вербалізувати ключові моменти уміння, що програються. На етапі формування можна застосовувати такі психогімнастичні вправи як "Зображення емоцій", "Передавання емоцій", а у тренінгу спілкування використовуються такі вправи: "Обмін невербальною інформацією", "Контакт очей" та ін. На етапі нормування застосовують такі психогімнастичні вправи: "Заборонний плід", "Колодязь", які відбивають ціннісні орієнтації й актуальні потреби суб'єкта і дають можливість паралельно аналізувати емоційне відношення до цих психологічних характеристик людини.

В психокорекційній процедурі використовують вправи, які спрямовані безпосередньо на діагностику і формування позитивного емоційного ставлення до самого себе, власного Я-образу і через нього до оточуючих людей і дійсності в різноманітності їхніх проявів. Паралельно у вправах можна відпрацьовувати уміння рефлексувати власні почуття, емоції думки і дії. Для формування і позитивної рефлексії емоційної орієнтації використовують вправи "Мої достоїнства і недоліки", "Роздратування", "Опис удачі-невдачі", "Біля дзеркала", "Я ціную", "Сила мови" та ін.

До процедури психокорекції можна віднести метод **аутогенного тренування (АТ)**, який вважається важливим психопрофілактичним та психотерапевтичним засобом регуляції та оптимізації функціонального стану людини. Аутотренінгові вправи в процедурі психокорекції психофізіологічного стану людини виконують як релаксаційну функцію, так і функцію тренування уміння рефлексувати стани і думки, випробувані в ході АТ-вправ, порятунку від зайвої

психічної напруги, стресових станів. За допомогою спеціальних вправ самонавіювання, здійснюється саморегуляція функцій організму. Особлива увага в курсі аутогеного тренування відводиться самостійним заняттям для подальшого закріплення навичок.

**Міні-лекції** на тему: "Самоздійснення особистості як процес особистісного вдосконалення, основні складові та етапи", "Місце самоздійснення в особистісно-професійному розвитку менеджерів".

**Тренінг "Вибіркового сприйняття"**. Тренінг спрямований на усвідомлення людиною особливостей свого прийняття довкілля та на розкриття механізмів такого сприйняття. В основі такої когнітивної концепції лежать принципи сформульовані А. Беком:

1. Сприйнята реальність – це не об'єктивна реальність. Образ сприйнятої реальності обмежений у силу особливостей сенсорних функцій людини – слуху, зору, нюху.

2. Інтеграція сенсорних відчуттів залежить від таких когнітивних процесів як інтеграція та диференціація стимулів. Така інтерпретація може носити помилковий характер.

3. Людині притаманна властивість застосовувати автоматичні, не адаптивні думки без обмірковування і попередньої рефлексії. Вони можуть визначати почуття, реакції на дії та обставини, які відбуваються.

4. Не адаптивними думками можна управляти, змінюючи їх, або свідомо перемикаючи їх на інші.

5. В процесі збільшення тренуваності, можна збільшувати ступінь усвідомлення думок і навчитись нести відповідальність за їх виникнення.

В цілому технологія дозволяє усвідомити відповідальність та контролюваність особистісних реакцій на стресори.

**Тренінг "Позитивного мислення"**. В основі тренінгу лежить оздоровче мислення, яке ставить за мету досягнення внутрішньої гармонії та сприяє психофізіологічному здоров'ю. На думку Ю.М. Орлова, технологія позитивного мислення передбачає оволодіння технікою самоспостереження, аналізу причин власних емоційних реакцій та дозволяє розвинути вміння контролювати власний психічний стан. Ще одним із надбань техніки є усвідомлення людиною варіативності власної поведінки та оволодіння технікою гнучкого вибору стратегії реакцій на ту чи іншу подію. Таким чином, відбувається швидша адаптація до стресової ситуації, що призводить до мінімізації затрат внутрішніх ресурсів.

**Аналіз стресорів "Щоденник стресорів професійного середовища"**. Техніка спрямована на когнітивне усвідомлення залежності власних поведінкових реакцій, емоційного стану від особливостей суб'єктивного прийняття стресової ситуації. Наслідком використання цієї техніки є усвідомлення характеристики власних професійних стресорів та прийняття відповідальності на себе за власні емоційні та поведінкові реакції що обумовлені впливом.

**Тренінг "Управління часом"**. Ця технологія часто виступає як складова частина тренінгу з самоменеджменту, але її виокремили в окремий блок для підкреслення важливості цієї техніки при створенні технології подолання та профілактики професійного стресу. Засновником теорії ефективного управління

часом є Л. Зайверт. Ця теорія передбачає оволодінням спеціальними навичками, які дозволяють ефективно розподіляти 24 години доби, з метою досягнення особистісних, професійних цілей та сприяє підвищенню ефективності власної діяльності в цілому.

**Тренінг "Асертивної поведінки".** Асертивність у психології розглядається як самостверджувальна поведінка, що включає в себе здатність відстоювати свої права без обмеження прав інших людей. Асертивна технологія пов'язана з розвитком комунікативних умінь та розвитком такої якості, як впевненість у собі. Технологія розглядає причини виникнення невпевненої та агресивних типів поведінки, а також вона спрямована на формування навичок асертивної поведінки. Значний акцент у технології ставиться на оволодіння вмінням проявляти впевненість як вербально, так і невербально. Або інакше, коли людина поводить себе невпевнено або виявляє агресивність, незадоволені потреби можуть ставати стресорами. В цілому можна зробити висновок, що лише планомірний, багатоаспектний вплив на всі сфери життєдіяльності особистості – як на органічну, психофізіологічну, так і на психологічну, дозволяє ефективно проводити профілактику виникнення професійного стресу у фахівців та персоналу організацій.

До методів **програмованого управління** психофізіологічним станом людини входять: фізіолого-гігієнічні та фармакологічні засоби. До **фізіолого-гігієнічних** засобів відносять: організацію раціональних режимів праці, оптимізацію професійного середовища, активний відпочинок, сбалансоване харчування, загартування. Розглянемо більш детально перелік та зміст технік і тренінгів, які стосуються профілактики та подолання стресового стану. Аналізуючи техніки впливу згідно цього рівня, можна зробити висновок про те, що їх метою є підтримання біологічної рівноваги (гомеостазу) організму людини. Під впливом стресорів рівновага може порушуватись, що сприяє зниженню опірності організму людини. Основні техніки:

**1. Антистресове харчування.** Нерівномірність у споживанні їжі, недостатнє або надлишкове харчування знижують імунні функції організму та сприяють швидкій втомлюваності, зниженню активності, працездатності. Основні процедури при застосуванні цього методу боротьби зі стресом спрямовані на усвідомлення основних принципів харчування та вироблення таких навичок харчування, які будуть сприяти підвищенню опірності організму до негативного впливу зовнішнього середовища.

**2. Фізична активність.** Загальна фізична активність дозволяє підтримувати оптимальний енергетичний стан, розвивати фізичні якості і, в цілому, сприяє опірності організму людини до стресового впливу. Корисними в даній ситуації є такі види вправ: біг, плавання, лижі та вправи на розвиток гнучкості опірно-рухового апарату та різні види гімнастичних вправ.

Застосування вищенаведених методів психічної регуляції та корекції сприятиме формуванню позитивного емоційного та психофізіологічного стану, і, відповідно, успішному професійному самоздійсненню менеджерів комерційних організацій.

### **3.4. Тренінгове забезпечення професійного самоздійснення лікарів**

#### **Тренінгова програма "Управління професійним стресом"**

Проаналізувавши результати проведеного емпіричного дослідження нами було встановлено виражений негативний вплив емоційного вигорання на професійне самоздійснення лікарів (див. параграф 2.5). Це зумовило необхідність розробки спеціальної корекційної і профілактичної програми для лікарів.

Професійний стрес – це багатовимірний феномен, емоційний стан людини, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію. Стресогенними факторами можуть виступати високий темп роботи або її монотонність, завищені вимоги до людини, відсутність можливості відновитися, відпочити, а також такі фактори, як незадоволеність своєю роботою, займаною посадою, а також невідповідність індивідуальних особливостей людини і виконуваної ним професійної діяльності [101].

Професійний стрес в професії лікаря є поширеним явищем. А спеціально розроблена тренінгова програма з управління стресом надасть можливість лікарю боротися не тільки з професійним стресом, а і з його наслідками.

Управління стресом – необхідна умова продуктивної професійної діяльності. Робота без стресу неможлива. Навіть самий доброзичливий колектив і сама спокійна посада не гарантують фахівцю повного позбавлення від стресорів. Управління стресом у професійній діяльності можна поділити на два рівні: управління стресом на рівні організації та управління стресом на рівні окремої особистості. Ці два аспекти тісно пов'язані. З одного боку, особистості складно самотійно подолати стрес, якщо в організації, де вона працює, не створені умови для цього. З іншого боку, створені керівництвом умови не допоможуть працівникам боротися зі стресом, якщо вони самі не бажають цього робити [27].

Управління стресом на рівні організації включає в себе такі заходи:

- створення сприятливого організаційного клімату (налагоджена система зворотного зв'язку; участь співробітників у процесі прийняття рішень; командні та проектні форми організації праці);
- чітке визначення посадових обов'язків і меж особистої відповідальності;
- рівномірний розподіл робочого навантаження;
- соціальна підтримка персоналу;
- спеціальні програми управління стресами [27].

Але для боротьби з професійним стресом дуже важливе бажання самих співробітників навчитися справлятися зі стресовими ситуаціями.

Індивідуальне управління стресом включає в себе два основних напрямки: релаксацію (вміння розслабитися "по команді") і модифікацію поведінки. При релаксації людині потрібно зосередити свою увагу на відчуттях, що виникають при розслабленні, що допомагає поступово досягти все більш повної релаксації. Найчастіше метод релаксації об'єднує в собі підходи медитації і аутотренінгу. Модифікація поведінки особливо необхідна співробітникам, які відрізняються підвищеною активністю, надмірною напористістю і живуть з

постійним відчуттям цейтноту. Модифікація поведінки полягає в заміні негативної емоційної реакції на стресову ситуацію на позитивну [96].

Індивідуальне управління стресом також залежить від індивідуальних якостей особистості. Існує таке поняття, як індивідуальна часова межа стресу. Деяких людей не виснажують навіть тривалі значні перевантаження, такі працівники досить легко адаптуються до стресу, не втрачаючи своєї працездатності. А комусь достатньо навіть невеликого перевантаження, щоб відчути себе повністю "розбитим" і виснаженим. А є категорія працівників, яких стрес мобілізує – тільки в стресовій ситуації вони здатні працювати з повною віддачею.

Також важливою особистісною ознакою в професійному самоздійсненні є креативність. Т.С. Суслова виявила основні риси, характерні для креативних особистостей. Це свідомість, відповідальність, наполегливість, почуття обов'язку, високий контроль над поведінкою і емоціями, рішучість, підприємливість, схильність до ризику, соціальна сміливість, інтернальний локус контролю, інтелектуальна лабільність [106].

**Тренінгова програма "Управління професійним стресом" для лікарів** складається із п'яти блоків: 1) діагностичний; 2) усвідомлення і регуляція негативних емоцій; 3) управління професійним стресом (керування своєю поведінкою безпосередньо в момент професійного стресу); 4) профілактичний (подолання негативних наслідків стресових ситуацій); 5) завершальний.

Загальна мета тренінгу полягає у виробленні здатності лікаря боротися не тільки з професійним стресом, а і з його наслідками через емоційну, мотиваційну і креативну складові професійного самоздійснення. Розвиток кожної складової забезпечено спеціальним комплексом тренінгових вправ.

Завдання тренінгової програми: 1) усунення синдрому емоційного вигорання та зниження емоційного напруження; 2) підвищення рівня усвідомлення власного емоційного стану і стану іншої людини; 3) формування навичок позитивних установок щодо себе, щодо інших людей та щодо обраної професії; 4) підвищення рівня внутрішньої мотивації професійної діяльності; 5) підвищення рівня творчої складової в професійній діяльності.

Для вирішення зазначених завдань були використані наступні методи і техніки: метод позитивної психотерапії (притчі, метафори, позитивна реінтерпретація), бесіди, релаксаційні методи, рольові ігри, завдання на самопізнання, метод "тренування поведінки" тощо [19]. Також в структуру тренінгових занять входять: а) рольові ігри (моделювання ситуацій); б) групові дискусії ("Як я справляюсь з професійним стресом", "Як я ставлю професійні цілі", "Мої особистісні ресурси", "Як я керую своїми емоціями" тощо); в) тренінгові вправи з подальшим обговоренням та аналізом результатів. Зазначимо, що кожна психологічна вправа чи дискусія сприяють вирішенню одночасно не однієї, а декількох задач, які у комплексі сприяють досягненню основної мети тренінгу.

Кількість тренінгових занять – 10, кожне розраховано на 3 години, тобто тренінг розрахований на 30 годин. Періодичність занять – 1 раз на тиждень, кількість учасників тренінгової групи – 10 - 14 осіб. Кожне заняття включає у себе наступні елементи: ритуал вітання ("Перше коло"), основний зміст,

рефлексія з приводу даного заняття і ритуал прощання ("Останнє коло"). Також обов'язковим елементом кожного заняття є домашнє завдання, яке надає можливість продовжувати роботу над собою і поза межами тренінгової групи з метою самопізнання та самопосилення, усвідомлення власних емоцій, перенесення отриманого на тренінгу досвіду в життя.

Спілкування в умовах тренінгу базується на принципах: "тут і тепер", персоніфікації висловів, відмови від знеособлених думок; активності, довірчого спілкування. Також робота учасників тренінгової групи базується на реалізації гуманістичних засад тлумачення природи особистості (людина є відкритою для світу; людське життя розглядається як безперервний процес становлення; людина наділена потенціями до безперервного розвитку і самореалізації, які є частиною її природи; людина володіє певною мірою свободи від зовнішньої детермінації завдяки смислам і цінностям, якими вона керується в своєму виборі; людина – це активна, інтенційна, творча істота).

Структуру тренінгу наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Структура тренінгу "Управління професійним стресом"**

Блок	Заняття	Вправи	Тривалість (год.)
Блок № 1 «Діагностичний»	1	Психодіагностика	3
	2	«Перше коло», «Перекинь м'яч», «Комплімент», «Релаксація»	3
Блок № 2 «Усвідомлення і регуляція негативних емоцій»	3	«Перше коло», «Скриті почуття», «Вираження і відображення емоцій і почуттів», «Релаксація»	3
	4	«Перше коло», «Перебільшення», «Способи регуляції емоцій», «Останнє коло», «Релаксація»	3
Блок № 3 «Управління професійним стресом»	5	«Перше коло», «Приховані почуття», «Плюси і мінуси моєї професії», «Способи регуляції стресу», «Останнє коло», «Релаксація»	3
	6	«Перше коло», «Повинен або вибираю», «Ірраціональні ідеї», «Раціональні ідеї», «Останнє коло», «Релаксація»	3
Блок № 4 «Профілактичний» (подолання негативних наслідків стресових ситуацій)	7	«Перше коло», «Позитивне тлумачення», «Емоційне насичення», «Останнє коло», «Релаксація»	3
	8	«Перше коло», «Список Робінзона», «Прийняття критики», «Останнє коло», «Релаксація»	3
Блок № 5 «Завершальний»	9	«Перше коло», «Хочу досягнути», «Письмо кохання», «Я вмю», «Останнє коло», «Релаксація»	3
	10	«Перше коло», «Досягнення мети», «Подяка», «Задоволення», «Творче життя», «Завершення».	3
Всього:			30

Структура занять обов'язково передбачає рефлексію попереднього заняття, інформаційну та практичну частину. Інформаційна частина здійснюється переважно в груповій формі з використанням методів бесіди, міні-лекції, мозкового штурму, розповіді тощо. Практична частина занять передбачає використання системи тренінгових вправ, рольових ігор, виконання творчих завдань.

Наведемо зміст тренінгу.

Метою діагностичного блоку є діагностика рівня професійного самоздійснення, самоефективності, мотивів професійної діяльності, а також визначення рівня розвитку синдрому емоційного вигорання.

На занятті № 1 лікарі знайомляться з метою тренінгової програми та метою проведення психодіагностики. В даному блоці використовується блок психодіагностичних методик, який складається з:

- Опитувальник професійного самоздійснення;
- Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ);
- методика "Мотивація професійної діяльності" (К. Замфір у модифікації А. Реана);
- Шкала самоефективності (Р. Шварцера та М. Єрусалема);
- методика "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойка).

На занятті № 2 відбувається обговорення результатів психодіагностики. Після чого лікарі беруть участь у вправах: «Прийняття правил», «Перше коло», «Перекинь м'яч», «Комплімент», «Останнє коло», «Релаксація» Вправа «Релаксація» проводиться наприкінці кожного заняття, окрім останнього.

Опорний текст для виконання вправи: «Мої очі закриваються. Я заспокоююсь. Я розслабляюся. Я відчуваю себе спокійно і легко. Моє тіло розслабляється. З кожним видихом моє тіло все більше розслабляється. Я спокійний. Я розслаблений. Мені спокійно, легко і приємно. З кожним видихом мені все спокійніше, легше і приємніше. Я відпочиваю, мені добре. Моє обличчя розслаблюється. Мій лоб розслабляється. Лоб повністю розслаблений. Мій ніс розслабляється. Ніс повністю розслаблений. Мої щоки розслаблюються. Щоки повністю розслаблені. Моє обличчя повністю розслаблено. Моя голова повністю розслаблена. Розслаблюється права рука. Розслаблюється права кисть. Розслаблюється праве передпліччя. Розслаблюється праве плече. Права рука повністю розслаблена. Розслаблюється ліва рука. Розслаблюється ліва кисть. Розслаблюється ліве передпліччя. Розслаблюється ліве плече. Ліва рука повністю розслаблена. Обидві руки повністю розслаблені. Приємне тепло наповнює мої руки. Мої руки налиті приємною вагою. Я повністю спокійний і розслаблений. Розслабляється моя права нога. Розслаблюється права стопа. Розслаблюється права гомілка, коліно. Розслаблюється праве стегно. Права нога повністю розслаблена. Розслаблюється ліва стопа. Розслаблюється ліва гомілка, коліно. Розслаблюється ліве стегно. Ліва нога повністю розслаблена. Приємне тепло наповнює мої ноги. Мої ноги налиті приємною вагою. Я повністю спокійний і розслаблений. Розслаблюються м'язи тазу. Розслаблюються м'язи спини. Розслаблюються м'язи живота. Моє тіло повністю розслаблено. Моє тіло наліто приємним теплом і тяжкістю. Я спокійна людина. Я сильна

людина. Я відпочив. Відчуваю як наливають легкістю. Я відчуваю приплив сил. Я наливають свіжістю і бадьорістю. Я сповнений енергії! Мені хочеться встати і діяти! Очі - відкриваються. Я - встаю!»

Метою блоку «Усвідомлення і регуляції негативних емоцій» є ознайомлення із емоціями, вироблення усвідомлення і регуляції негативних емоцій.

На занятті № 3 лікарі беруть участь у вправах: «Перше коло». Далі – інформаційний блок (міні-лекція «Негативні емоції та їх регуляція»), вправи «Скриті почуття», «Вираження і відображення емоцій і почуттів», «Останнє коло», «Релаксація».

На занятті № 4 лікарі беруть участь у вправі «Перше коло». Далі – інформаційний блок (міні-лекція «Позитивна роль негативних емоцій») та вправи: «Перебільшення», «Способи регуляції емоцій», «Останнє коло», «Релаксація».

Метою блоку «Управління професійним стресом» є вироблення навичок управління професійним стресом.

На занятті № 5 лікарі беруть участь у вправі «Перше коло». Далі – інформаційний блок (міні-лекція «Професійний стрес») та вправи: «Приховані почуття», «Плюси і мінуси моєї професії», «Способи регуляції стресу», «Останнє коло», «Релаксація».

На занятті № 6 лікарі беруть участь у вправах: «Перше коло», «Повинен або вибираю», «Ірраціональні ідеї», «Раціональні ідеї», «Останнє коло», «Релаксація».

Метою профілактичного блоку є вироблення здатності подолання негативних наслідків стресових ситуацій, підвищення рівня професійних мотивів та внутрішньої мотивації та налагодження стосунків з оточенням.

На занятті № 7 лікарі беруть участь у вправах: «Перше коло», «Позитивне тлумачення», «Емоційне насичення», «Останнє коло», «Релаксація».

На занятті № 8 лікарі беруть участь у вправах: «Перше коло», «Список Робінзона», «Прийняття критики», «Останнє коло», «Релаксація».

Метою завершального блоку є узагальнення результатів попередніх занять та підведення підсумків тренінгу.

На занятті № 9 лікарі беруть участь у вправах: «Перше коло», «Хочу досягнути», «Письмо кохання», «Я вмю», «Останнє коло», «Релаксація».

На занятті № 10 лікарі беруть участь у вправах: «Перше коло», «Досягнення мети», «Подяка», «Задоволення», «Творче життя», «Завершення».

Блоки 2, 3 та 4 можна використовувати ще і як окремі тематичні тренінги.

Досвід участі у тренінговій програмі "Управління професійним стресом" надасть змогу лікарю виокремити такі чинники і умови, що сприяють перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і навичок керування власними емоціями і власним професійним розвитком:

1. Опанування лікарями психологічним інструментарієм (психотехніками) керування власною емоційною сферою та управління професійним стресом.

2. Посилення у лікарів прагнення до професійного, особистісного і творчого самоздійснення.



### **3.5. Практичні шляхи сприяння професійному самоздійсненню працівників профспілкових організацій**

Професія працівника профспілок належить до типу професій "людина – людина". Цей тип обумовлює цілу низку особливостей як професійних, так і особистісних якостей фахівців.

З професійної точки зору працівники профспілок зобов'язані, перш за все, бути добре обізнані в законодавчій сфері щодо захисту прав членів профспілок, повинні чітко ставити цілі та завдання власної роботи в залежності від наявної соціально-політичної ситуації в суспільстві, бути здатними швидко приймати рішення та розв'язувати конфліктні випадки.

Оскільки працівники профспілок працюють з людьми, вони повинні володіти такими професійно-важливими якостями, як:

- організаційні здібності;
- високі моральні якості;
- бажання співпрацювати;
- здатність вести за собою інших людей (лідерські якості);
- творча фантазія;
- відданість роботі;
- перспективність та гнучкість мислення;
- дипломатична поведінка;
- чуйність, людяність, увага до людини.

Отже, професія профспілкового працівника потребує від фахівця окрім професійних знань та навичок ще цілої низки певних психологічних якостей, без якої неможливо стати фахівцем високого рівня в даній професійній сфері.

Засновуючись на результатах наших емпіричних досліджень, можна стверджувати необхідність розробки шляхів щодо оптимізації наявного рівня професійного самоздійснення працівників профспілок. Розглянемо ті з них, які з нашої точки зору є першочерговими і необхідними.

*Підвищення рівня підготовки та перепідготовки фахівців.* Цей фактор є базисним, оскільки уявлення про професію, ставлення до майбутньої професійної діяльності, формування професійних знань, умінь і навичок закладається ще на стадії підготовки спеціалістів. В цей же період особистість формує певні цілі, очікування та уявлення щодо власного професійного самоздійснення. Низький рівень викладання предметів, пов'язаних з майбутньою професією, хабарництво, розповсюджене в деяких вишах знижують інтерес студентів до оволодіння обраною професією, нівелюють взагалі зацікавленість у навчанні. Щоб здолати ці та інші негативні явища, необхідна негайна реформа вищої освіти.

Дуже важливу роль у оптимізації професійного самоздійснення профспілкових працівників відіграє післядипломна освіта, оскільки у вищих навчальних закладах не існує спеціальності "голова профкому". Це виборча посада, тому оволодіти специфікою даної діяльності, а також підвищити її рівень можливо саме на курсах підвищення кваліфікації та постійно діючих семінарах всіх галузевих профспілок.

*Саморозвиток фахівців.* Досягти високого рівня професійного самоздійснення неможливо, якщо людина не зацікавлена у постійному власному особистісному і професійному розвитку. Важливу роль відіграє внутрішня мотивація, зацікавленість фахівця у підвищенні власної кваліфікації, бажання бути затребуваним і приносити користь людям, які його вибрали і довірили захист власних інтересів. Основними заходами для професійного саморозвитку є вивчення законодавчої та професійної літератури, участь у профспілкових семінарах та конференціях. Великого значення для підвищення професійного самоздійснення у будь-якій сфері набуває постійний розвиток людиною власного загального особистісно-культурного рівня.

*Психологічний супровід.* Оскільки результати психологічного дослідження працівників профспілок виявили недостатній загальний рівень професійного самоздійснення, психологічна підтримка та допомога набувають великого значення в його оптимізації. На індивідуальних та групових тренінгах та психологічних консультаціях психологи здатні допомогти у вирішенні таких питань, як:

- підвищення внутрішньої позитивної мотивації;
- розвиток внутрішньої саморегуляції та зниження емоційного вигорання;
- активізація самопізнання, формування потреби до самореалізації та самоздійснення, оптимальній діяльності та продуктивній комунікації.

*Дотримання правильного режиму праці і відпочинку.* Оскільки робота працівника профспілок часто пов'язана з вирішенням конфліктних ситуацій і потребує значних психофізіологічних витрат, велике значення у підвищенні ефективності професійної діяльності, а відтак і професійному самоздійсненні, відіграє раціональний розподіл праці та відпочинку, дотримання санітарно-гігієнічних норм у робочому приміщенні, правильна організація робочого місця, тощо.

### **3.6. Практичні аспекти сприяння професійному самоздійсненню наукових працівників**

В основу нижченаведених методичних рекомендацій покладені результати проведеного емпіричного дослідження (див. § 2.12), які виступили орієнтирами для створення загального алгоритму оптимізації здатності науковців досягати професійного самоздійснення.

Теоретико-методологічною основою цього алгоритму виступив підхід *психологічного супроводу*, що ґрунтується на створенні умов для активізації саморозвитку особистості, прийняття оптимальних рішень у різних ситуаціях, повноцінної реалізації професійно-особистісного потенціалу та задоволення потреб суб'єкта діяльності [20, 81].

*Праця наукових співробітників* – це розумова праця, яка полягає у творчому мисленні при напруженні уваги та пам'яті. Творча розумова праця відрізняється нерівномірністю нервового напруження при виконанні роботи,

адже пов'язана з необхідністю перероблення великого обсягу інформації, прийняття нестандартних (оригінальних) рішень, що передбачає високу особистісну відповідальність. Розумова діяльність вчених не може вкладатися у традиційно існуючі рамки робочого дня, їй властива нерегулярність робочого навантаження, що лише підсилює нерівномірність розподілу нервового напруження; до того ж висувуються високі вимоги до професійної ерудиції, масштабності і глибини мислення, а також до організаторських якостей, вміння працювати з людьми тощо.

Враховуючи предмет дослідження, в якості основних напрямів реалізації психологічного супроводу (за Е.Ф. Зеєром) професійного самоздійснення науковців обрано:

- вивчення умов та чинників, які впливають на продуктивність праці та емоційно-психологічний стан суб'єктів розумової праці;
- забезпечення професійного самозбереження та психологічної безпеки, що передбачає відновлення професійно-психологічного ресурсу працівників наукової сфери.

### ***Рекомендації щодо сприяння професійного самоздійснення науковців у межах першого напрямку психологічного супроводу***

#### **Основні умови продуктивної праці**

До **першої групи** (психофізіологічних умов) відносяться:

- М.Є. Введенський стверджував, що перевтомлюється не той, хто багато працює, а той, хто погано працює. Тому, однією з основних умов, яка впливає на продуктивність праці – це ***правильна організація розумової праці***. В іншому випадку буде виникати стан розумової втоми, у симптомокомплексі якого велике значення мають психофізіологічні зрушення: суб'єктивне відчуття слабкості, симптоматика астенизації, коливання загального фону настрою, відчуття невпевненості, виснажуваність активної уваги, "провали" пам'яті, зниження працездатності та потенційних можливостей особистості.

Рекомендовано:

1. Поступове входження в роботу, що відіграє важливу роль при побудові режиму праці та відпочинку. З психофізіологічних позицій, враховуючи відносно тривалу стадію входження у роботу при розумовій діяльності, недоцільно починати роботу з того, що потребує великого нервово-емоційного напруження, а також робити перерви у роботі у цей період. Рекомендується на початку розумової праці виконувати менш напружену частину роботи й у повільному темпі, поступово підсилюючи навантаження. Для скорочення стадії входження у роботу при розумовій праці доцільно проводити вступну гімнастику, використовуючи функціональну музику.

2. Дотримання рівномірності та ритмічності у роботі. Рекомендується вироблення оптимального, а в деяких випадках індивідуального ритму роботи і рівномірного розподілу трудового навантаження протягом робочого дня відповідно до закону оптимума-песіума (збудження-гальмування), сформульованого М.Є. Введенським (1886). Видатний російський фізіолог вважав, що однією з умов продуктивності розумової праці є дотримання закону оптимума, під яким він розумів "мірність" та ритм роботи.

3. Дотримання послідовності та систематичності у роботі. З психофізіологічної точки зору, це забезпечує формування робочого динамічного стереотипу, створює організованість у роботі, сприяє успішному надбанню професійних навичок. Рекомендується чітко структурування робочого часу відповідно до кількості та термінів виконання завдань: чіткий розподіл між важливим/другорядним, терміновим/поточним, здійснення переходу від простого до складного, від відомого до невідомого, від абстрактного до конкретного тощо.

4. Дотримання правильного чергування праці та відпочинку. А також зміну одних її форм іншими. При таких видах розумової діяльності, які потребують постійного напруження уваги і характеризуються монотонністю, рекомендується вводити короткі активні перерви. Доцільно у таких випадках використовувати дихальну гімнастику, елементи фізичних вправ, прослуховувати функціональну музику тощо. Особлива увага на організації повноцінного відпочинку (емоційне насичення, сон тощо).

Проте, при розумовій діяльності творчого характеру часті перерви нераціональні, оскільки порушують процес входження у роботу, який може продовжитися до 2-ох годин. Рекомендується влаштовувати тривалі перерви після 1-4 годин напруженої розумової роботи.

- **Раціональне харчування.** Харчовий раціон має бути збалансованим. Енергетична цінність їжі відповідати енергозатратам та містити необхідну кількість вітамінів, макро- та мікроелементів.

Рекомендовано:

1) дотримання працівниками інтенсивної розумової праці як раціонального режиму харчування, так і збалансованого його денного раціону з антистрессовою та антисклеротичною спрямованістю раціону харчування, а також впровадження диференційованого підходу до його формування залежно від форми організації робочого навантаження та ступеня нервово-емоційного напруження вченого;

2) здійснювати систематичний контроль за масою тіла.

**Другу групу умов (особистісних) складають:**

- **Реальне оцінювання своїх можливостей при виконанні праці.**

Рекомендовано: отримувати реальну й емоційну оцінку праці, відповідно до її результату. Занижена або завищена оцінка, а також "зрівнялівка" негативно впливають на емоційний стан наукових працівників. Суттєвим моментом при оцінюванні результатів діяльності вчених є її регулярність та своєчасність.

- **Постійне підвищення своєї професійної компетентності.**

Рекомендовано:

1) не лише постійно збагачувати свій фаховий "арсенал знань", а й, розвиваючи мотивацію до самоєфективності, трансформувати його у розроблення різноманітних наукових проектів фундаментального чи прикладного характеру;

2) пошук так званих синдромів неуспішності, під якими, зазвичай, розуміють закономірності співвідношення певних психологічних структур особистості з певними проявами професійної не результативності;

3) формування професійно важливих якостей необхідних для продуктивної науково-пошукової діяльності.

- **Планування власної трудової діяльності**, яке дозволяє усвідомлено і цілеспрямовано вибудовувати свою працю.

Рекомендовано: планування роботи здійснювати стратегіально, у цілому. За такої умови всі етапи запланованої діяльності не лише вибудовуються у свідомості суб'єкта розумової праці у чітко визначеній послідовності, а й передбачаються вірогідні зміни, які можуть виникнути на тому чи іншому етапі.

Пропонується весь етап планування поділити на 3 фази:

1 фаза – підготовча, в якій на основі усвідомлення певної потреби та бажання її задовольнити, формулюється завдання ("що" потрібно досягти і "що" є для цього наявності у суб'єкта);

2 фаза – центральна (або основна), включає пошук принципу розв'язання і перетворення його у мисленеву схему (алгоритм майбутніх дій);

3 фаза – заключна, коли потрібно обґрунтувати знайдений принцип розв'язання та оформити його (перевести) у практичну площину.

**Третя група умов (соціальних) представлена:**

- Важливою умовою підвищення продуктивності розумової праці є **позитивно оцінене ставлення суспільства до виконуваної праці**. Ця умова базується з психофізіологічних позицій на значенні емоційного стану людини у формуванні її працездатності. Численні дослідження довели, що під впливом позитивних емоцій продуктивність праці збільшується до 8-11 %.

- **Система нагородження за результати** хорошої роботи, зокрема можливість службового просування сприяє усвідомленню цінності власного професіоналізму і впевненості у довгострокових перспективах.

- **Сприятливий мікроклімат у трудовому колективі** створює атмосферу шанобливості, доброзичливості і взаємодопомоги. Одним із стрижневих компонентів психологічного клімату у науковому співтоваристві є система міжособистісних взаємин. Науковці регулярно вступають у міжособистісні контакти, що не лише сприяють взаємопідтримці та створює у людини позитивне бачення свого місця у професії, а й несуть велике функціональне навантаження, виступаючи, зокрема, одним з небагатьох "рятувальних кіл", які дозволяють не потонути у потоці інформації [9].

Рекомендовано:

1. Давати якомога більше працювати науковим колективам над єдиною проблемою, оскільки тоді ділові взаємини домінують над особистісними, які характеризуються сильним емоційним забарвленням. Такі наукові колективи відрізняють взаємини з рівним характером, безконфліктні та стабільні.

2. Уникати або нівелювати дію трьох основних причин, які спричиняють появу міжособистісних конфліктів серед науковців:

- недоліки в організації спільної діяльності вчених;

- підвищена особистісна конфліктність окремих членів наукового колективу;

- розбіжності у наукових поглядах.

2. Впроваджувати демократичний (або колегіальний) стиль наукового керівництва.

3. Формувати у членів наукового колективу навички комунікативної культури; сприяти оволодінню ними вміннями і навичками ефективного спілкування.

4. Чітко визначатися з переліком і розподілом функціональних обов'язків між колегами тощо.

**Четверту групу умов (матеріально-технічні) становлять:**

- технічна оснащеність, розмір заробітної плати, комфортність місця роботи та місця проживання, зручність графіка роботи, характер організації інформаційних потоків, масштабність розташування додаткових "вузлів" – довідкової літератури, архівних матеріалів, картотек тощо.

Основні чинники продуктивної праці вченого

Підвищення рівня професійного самоздійснення науковців де термінується також дією чинників, у поле впливу яких вони підпадають. Традиційно виокремлюють дві групи таких детермінант.

Перша група – особистісні чинники (внутрішні), які визначають прояв особливостей та динаміку професійного самоздійснення в індивідуальному варіанті відповідально до рівня його розвитку та потенційних можливостей суб'єктів наукової діяльності.

Друга група – чинники середовища (зовнішні), до яких насамперед відносяться:

- макрочинники: соціально-економічні умови праці, конкретно історичний час життя працівника наукової сфери, його соціальна належність тощо;

- мікрочинники: сім'я, друзі, колектив (стиль виховання, особистісна та професійна культура, цінності, норми поведінки та моралі, якими керується вчений у професійній діяльності).

***Рекомендації щодо сприяння професійного самоздійснення науковців у межах другого напрямку психологічного супроводу***

Основними завданнями даного напрямку є:

- Здійснення спеціальних заходів, що проводяться психологом щодо забезпечення професійного самозбереження та щодо формування розвитку психологічних якостей у вчених, необхідних для продуктивної праці та, сприяючих подоланню важких ситуацій, попередженню негативних станів і зривів в їхній діяльності.

Рекомендовано:

1. Проведення соціально-психологічних тренінгів як інтегрованих, універсальних систем цілеспрямованого психологічного тренування й розвитку людини відповідно до її потреб і цілей діяльності. На них розв'язуватимуться задачі, пов'язані з вдосконаленням самої людини: підвищення емоційної стійкості і здібності до самоврядування, саморегуляції свого емоційного стану і поведінки, тренування психофізіологічних функцій і т.п.

2. Вміле поєднання у використанні психологічних та медико-біологічних засобів відновлення працездатності вчених.

За допомогою психологічних впливів можна знизити рівень нервово-психічного напруження, стан психічної пригніченості, швидко відновити

затрачену енергію, сформувати чітку установку на ефективне виконання етапів діяльності тощо.

Рекомендовано:

1. Застосовувати музичні засоби у поєднанні із світловими та кольоровими впливами. Музичні програми, підібрані із врахуванням специфіки праці, виступають ефективним засобом для боротьби з моногонією, початковими стадіями втоми, попередженням нервово-емоційного зриву.

2. Метод бібліотерапії (метод "лікувального читання") використовується для профілактики стресу та надмірних емоційних реакцій.

3. Прийоми активного впливу однієї людини на іншу, зокрема прийоми сугестивного та гіпнотичного впливів, які базуються на специфічній формі навіювання.

4. Методи саморегуляції станів спрямовані на формування адекватних внутрішніх засобів, які дозволяють людині навчитися доволі швидко і самостійно долати хвилювання, швидко входити у робочий ритм, максимально розслаблятися і відпочивати тощо.

За допомогою медико-біологічних засобів можна сприяти підвищенню резистентності організму вченого до психічного навантаження, поповнити енергетичні ресурси, прискорити адаптаційні процеси, підвищити стійкість до специфічних та неспецифічних стресових впливів.

Рекомендовано:

1. Застосовувати фармакологічні засоби (проте дуже обережно), які прямо або опосередковано впливають на працездатність. Серед них використовуються наступні загальні групи: адаптогени і засоби, підвищуючи імунологічні можливості організму; вітаміни і коферменти, які приймають участь в обмінних процесах та, які підсилюють захисні сили організму; регулятори електролітного обміну; препарати, покращуючі процеси метаболізму та енергонакопичення; антиоксиданти; медіатори ЦНС, які регулюють процеси передачі збудження у нервовій системі тощо.

2. Застосовувати рефлексологічний метод з його можливостями активно впливати на нормалізацію функціонального стану людини за допомогою стимулювання БАТ (біологічно активних точок організму) тощо.

- Проведення профілактичних заходів щодо цілеспрямованого вивчення і оптимізації зовнішніх чинників професійного середовища, спрямованих на попередження психологічного і фізичного перевантажень, профілактику професійних деформацій особи і різного роду захворювань.

Рекомендовано:

1. Ергономічна оптимізація робочого місця, техніки, інформаційного навантаження з урахуванням психофізіологічних та потенційних можливостей фахівця. У цьому плані враховуються як об'єм інформаційних потоків, їх інтенсивність, так і ергономічні параметри технічних засобів: органів і пультів управління, засобів відображення інформації і т.п. Такі заходи сприяють попередженню сенсорно-перцептивної напруженості.

2. З метою профілактики зорових і психоемоційних перенапружень увагу потрібно приділяти освітленості і колірному оформленню робочих приміщень.

Дослідження показують, що тон забарвлення поверхонь, що знаходяться велику частину часу у полі зору працівника, впливає не тільки на його самопочуття, але і на продуктивність праці. Тому, оптимальним є використання кольорів середньохвильової ділянки спектру.

3. Серйозна увага повинна бути приділена профілактиці монотонії як наслідку одноманітної регулярної повторюваності одних і тих же дій та гіподинамії як наслідку статичної пози протягом тривалого часу.

Заходами щодо усунення монотонії є, наприклад, прослуховування (де це допускається) музики під час роботи, встановлення оптимального рівня (частоти, інтенсивності) комунікативної взаємодії між працівниками. Крім того, попередженню монотонії сприяють зміни в ритмі праці впродовж робочого дня, можливість людини індивідуально встановлювати оптимальний для неї темп виконання професійних дій і операцій, примусове порушення регулярності однотипних рухів і т.п.

Заходами щодо компенсації рухової недостатності може бути подолана зміною технології виконання функціональних обов'язків, припускаючої перехід працівника від одного місця до іншого. Велике значення для психоемоційного переключення має наявність "зони відпочинку", по своєму інтер'єру і відповідного кольорового оформлення відмінної від "робочої зони".

Отже, змістовне наповнення вищерозглянутих напрямів психологічного супроводу не вичерпує всіх наявних у них можливостей щодо оптимізації працездатності фахівця розумової праці, проте їх задіяння дозволяє не лише досягати вченому високих результатів в діяльності, але й зберегти якість своєї життєдіяльності та психологічного здоров'я завдяки забезпеченню сприятливих умов для виконання професійної діяльності та засвоєння (опануванню) ним засобів та прийомів для збереження та відновлення свого професійно-особистісного ресурсу.

### **3.7. Самоактуалізація в професійному самоздійсненні фахівців**

Одним із шляхів сприяння професійному самоздійсненню є самоформування на основі самоосвіти чи за допомогою відповідних спеціалістів (психологів, зокрема) потреби в самоактуалізації. Зазначимо, що проблема самоактуалізації є досить вагомим в сучасному соціумі.

Під самоактуалізацією в психологічній науці розуміють бажання й прагнення людини стати тим, ким вона може стати. Людина, котра досягла цього вищого рівня, повністю використовує свої таланти, здібності, потенціал. У трактуванні К. Роджерса головним мотиваційним чинником індивіда є прагнення до самоактуалізації, яку він розумів, як процес реалізації людиною свого потенціалу з метою стати особистістю, що повноцінно функціонує і житті.

Повне розкриття особистості, тобто, її самоактуалізація та психічне здоров'я, з точки зору вченого, характеризується такими факторами, як:

- відкриття до нового досвіду;



- прагнення у будь-який окремий момент жити повним життям;
- здатність дослухатися більшою мірою до власної інтуїції та потреб, ніж до раціонального мислення та думки оточуючих;
- відчуття свободи;
- високий рівень творчості.

Життєвий досвід людини оцінюється з точки зору того, якою мірою він сприяє самоактуалізації. Якщо він сприяє їй, то індивід суб'єктивно трактує його як позитивний, якщо ж ні – то як негативний. На думку К. Роджерса, невроз та психологічна непристосованість особистості до життя є наслідком неможливості здійснення самоактуалізації, тобто результатом блокування цієї потреби.

Нині відбувається переосмислення багатьох аспектів людського життя, зокрема, відмінностей на рівні людей в самореалізації, самоактуалізації. Так, наприклад, більшість людей орієнтацію на творчість проявляють в напрямку активності й продуктивності особистості у різних сферах життєдіяльності. Тобто, якщо серед ціннісних орієнтацій людини домінує креативність, то й у житті вона здатна проявляти більше творчу активність і продуктивність. Людина влаштовує своє життя залежно від тих цінностей, на які вона орієнтується. Проявом цього є відповідна робота (науковець, наприклад) з домінуючим налаштуванням на пізнання (пізнавальний інтерес).

Вибір життєвого шляху є особистим рішенням кожної людини й він детермінується тими цінностями й установками, котрі домінують у тому оточенні, в якому виховується особистість.

Сучасний стан суспільства, актуальні проблеми сьогодення обумовлюють, значною мірою, декларовану потребу в гармонійних і психологічно здорових особистостях. Важливо, щоб у них був наявний стан душевного благополуччя, який передбачає відсутність хворобливих психічних проявів, натомість наявність адекватної регуляції поведінки в умовах навколишньої дійсності, спілкування, діяльності.

Правильний вибір життєвих цілей є вирішальною умовою психологічного здоров'я особистості. За допомогою процесів отримання й переробки інформації людина устатковує свій внутрішній світ і власні стани. Відповідно адекватне відображення психікою зовнішнього й внутрішнього світу є необхідною умовою адаптування людини до навколишнього середовища. Будь-які патологічні зміни психіки супроводжуються порушеннями обміну пізнавальної та емоційної інформації між особистістю та с середовищем.

Таким чином, успішна організація в цілому життєдіяльності людини та її психологічне здоров'я передбачають забезпечення оптимальних за змістом й обсягом інформаційних потоків. Вміння розшифровувати свій психофізіологічний стан і впливати на нього, знання своїх сильних і слабких характерологічних особливостей, уміння адекватно оцінювати рівень своїх психофізіологічних можливостей – це все ознаки психологічно-здорової особистості, здатної досягти самоактуалізаційних вершин.

Узагальнено можна виділити дві фази в житті людини:

- соціалізація, накопичення інтелектуального та професійного досвіду;
- самоактуалізація, реалізація особистісного потенціалу.

Наприклад, в контексті сприяння професійному самоздійсненню вчених-дослідників, заслуговує на увагу такий аспект, як творчий розвиток особистості, котрий являє собою складний багаторівневий процес розкриття самобутньої сутності індивіда на основі актуалізації і переведення на рівень свідомої реалізації глибинно-психічно-семантичного потенціалу суб'єкта. Продуктивність названого процесу детермінується як вагомими інтропсихічними чинниками, так і значущими зовнішніми факторами.

Творчий потенціал є інтегруючим компонентом психіки. Витоки його знаходяться на рівні колективного несвідомого, тому зміст його усвідомлюється суб'єктом лише частково. Те, що творча діяльність характеризується явищами інсайту, є свідченням спонтанного виходу креативних змістів глибинно-психічного походження на рівень свідомості чи діяльності.

Отже, самоактуалізація в сукупності з творчим розвитком особистості є найвищим актом творення у людському житті. В процесі цього творення людина трансцендентує, долаючи межі власних можливостей, піднімається над пасивністю й випадковістю свого існування. Самоактуалізація та розвиток творчого потенціалу є вагомими чинниками самовдосконалення та само розвитку й поширюється не лише на життєдіяльність у цілому, але й на професійну діяльність.

Вважаємо за доцільне додати, узагальнюючи вже зазначене вище, ще такі положення. Самоактуалізація – найбільш повна й вільна реалізація особистістю своїх можливостей і являє собою суто людську вроджену тенденцію до безперервного розгортання свого необмеженого творчого потенціалу в найрізноманітніших сферах життєбуття, професії, зокрема, тенденцію максимізувати таланти, обдарованість. Самоактуалізація відбиває інтегральну якість особистості й найважливіший механізм її розвитку.

Самоактуалізація (да А.Маслоу) – це повноцінний розвиток людини, нормативний для всього виду й такий, що відповідає біологічній визначеності.

Потреби самоактуалізації знаходяться на вищому рівні ієрархії потреб (класифікація А. Маслоу) і, як правило, починають задовольнятися лише після хоча б часткового задоволення потреб нижчого рівня, хоча у цього правила є й виключення.

Потреба в самоактуалізації є природною й власне людською потребою, котра надає індивідуальному життю яскраву спрямованість і глибокий сенс, котрий укріплює віру в себе й додає сил, щоб протистояти життєвим негараздам. Самоактуалізація – це завжди реальні вчинки, що виявляють людську активність й відповідальність, здатність до своєчасного й оптимального життєвого вибору. Самоактуалізація ототожнюється з такими особистісними проявами, як самовіддача, самопрезентація, самоутвердження, вільне саморозкриття. Кожна реалізована можливість стосовно розгортання життєвих задумок, планів, програм породжує нові ідеальні моделі потрібного, омріяного майбутнього, виводячи особистість на новий виток розвитку, тим самим, трансформуючи, перетворюючи та оновлюючи її життєбуття.

Прагнення до самоактуалізації – це звернення своєї місії, виявлення визнання, голос долі. Самоактуалізація припускає вихід глибинної природи

людини назовні, примирення зі своєю самістю, серцевиною особистості, її максимальний прояв, тобто реалізацію прихованих здібностей і потенційних можливостей, "ідеальне функціонування". Особистість, яка самоактуалізується досягає дійсної зрілості, не проявляючи при цьому невротичних і інших розладів.

Дослідження подібних кращих представників людського роду може дати неоцінений матеріал відносно можливостей людської природи як такої. Однак, для більшості людей потреба в самоактуалізації так і залишається недосяжною вишиною, про наявність якої вони навіть не здогадуються, оскільки потенціал особистісного зростання виявляється заблокованим несприятливими життєвими обставинами, психічними травмами, отриманими, можливо, на ранніх вікових етапах, страхом успіху, що отримав назву "комплекс Іони". Тенденція до самоактуалізації часто придушується певними соціокультурними стереотипами, наприклад, традиційним стереотипом мужності, котрий не припускає розвитку таких якостей, як доброта, турботливість, емпатійність тощо. Сильний негативний вплив на функціонування потреби до самоактуалізації справляє потреба у безпеці, оскільки процес зростання вимагає постійного ризику, готовності припуститися помилки, відмовитися від старих, вже апробованих зручних звичок, від чого нерідко буває боляче, тривожно, не комфортно.

Короткотривалий стан самоактуалізації відомий кожній людині, котра хоча б коли-небудь переживала моменти екстазу, захоплення, натхнення, величезного щастя. Так звані злети, пікові переживання, що супроводжують стан інтенсивної самоактуалізації, дуже міцно закарбовуються в пам'яті людини як найважливіші життєві події, цінність яких важко переоцінити. В стані трансцендентної самоактуалізації, долаючи власне "Я", особистість стає надсприйнятливою до таких вищих цінностей, як Істина, Краса, Любов.

Особистість, яка спрямована на самоактуалізацію здатна сприймати світ таким, яким він є, а не таким, яким вона хотіла б його бачити. Відношення до себе й інших людей також реалістичні, позбавлені надмірної критичності.

Представлений вище матеріал, нами зумисно був деталізований, оскільки ми вважаємо, що розуміння сутності феномену самоактуалізації, її чинників та конативних обумовленостей сприяє як життєвому, так і професійному самоздійсненню.

### **3.8. Профілактика несприятливих для професійного самоздійснення фахівців явищ**

Як свідчать викладені у параграфі 2.1. результати досліджень, до вкрай несприятливих для професійного самоздійснення фахівця чинників відносяться професійне "вигорання" та деформація. Саме тому, на нашу думку, слід обов'язково застосовувати заходи, спрямовані на профілактику виникнення вказаних явищ. Зокрема, як заходи, спрямовані безпосередньо на профілактику виникнення професійних деформацій, так і на профілактику стресових станів, які є одним із основних чинників професійного "вигорання".

## **Профілактика виникнення у фахівців професійних деформацій**

Розвиток професійних деформацій, які, як вже зазначалося, становлять серйозну небезпеку для професійного самоздійснення фахівця, визначається такими чинниками: онтогенетичними змінами, соціальним середовищем, змістом професії, життєво важливими подіями й випадковими моментами. Провідними психологічними детермінантами деформацій виступають: стереотипи професійної діяльності, психофізіологічні зміни, стагнація професійного розвитку, акцентуації характеру й психологічні захисти [88].

У професійній деформації особистості розрізняють три ступені:

1. Постійне використання поза роботою професійних слів і термінів, перехід на "професійний жаргон" навіть у дружній бесіді.

2. Абсолютна впевненість у власній правоті ("може бути вірною лише моя думка"). Такий фахівець перестає прислухатися до думки інших, що часто призводить до нетерпимості до всіх незгодних. В нього значно знижується емоційність.

3. "Професійна деградація". Внаслідок звички діяти за заздалегідь відпрацьованому шаблону фахівець втрачає здатність мислити креативно та знаходити нові шляхи вирішення поставлених завдань. Починаються невдачі на роботі, зростає невдоволення його керівників, виникає страх втратити роботу через втрату професійної успішності. Такий фахівець, намагаючись утриматися в кріслі, вдається до таких непрофесійних та неетичних способів як інтриги та намагання "притиснути" колег авторитетом [88].

Основні труднощі боротьби з професійними деформаціями полягають в тому, що вони, як правило, не усвідомлюються особистістю, їх проява виявляється лише іншими людьми.

Викладемо основні підходи та способи профілактики виникнення професійних деформацій фахівця.

За Е.Ф. Зеєром, загальними способами профілактики виникнення професійних деформацій у фахівців різних професій є такі:

- діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їхнього подолання;
- профілактика професійної дезадаптації починаючого фахівця;
- підвищення соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності;
- рефлексія професійної біографії і розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного росту;
- оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери і самокорекції професійних деформацій;
- проходження тренінгів особистісного і професійного росту; серйозні і глибокі тренінги конкретним працівникам бажано проходити не в реальних трудових колективах, а в інших місцях;
- підвищення кваліфікації і перехід на нову кваліфікаційну категорію чи посаду (підвищення почуття відповідальності і новизни роботи) [32].

М.Ф. Сікач виділяє чотири загальні напрямки попередження деформацій у професійній діяльності персоналу:

- акмеологічне моделювання професійної діяльності;
- виявлення окремих професійних деформацій й їхнє подолання;
- експертний моніторинг професіоналізації персоналу, розвиток їхнього творчого потенціалу в процесі праці;
- актуалізація саморегуляції психічної стійкості в рамках психолого-акмеологічного супроводу [99].

А. Маслоу у своїй теорії самоактуалізації й самореалізації особистості запропонував такі прийоми професійного самозбереження:

- реалізація наміченого професійного плану (сценарію професійного життя);
- активна позиція в професійному житті;
- знання власної індивідуальності і її використання в професійному житті;
- подолання дезінтегрованої свідомості (тобто витіснення так званих "мотивів помилкової самоактуалізації", які породжують незбутні цілі й мрії на шкоду стабільній цілісності людини);
- готовність до постійної самозміни, лабільність установок;
- освоєння індивідуальної системи адекватних засобів подолання негативних станів;
- протидія професійному старінню [77].

Також можна визначити досить багато безпосередніх способів запобігання виникненню *синдрому вигорання*:

- внесення розмаїтості у свою роботу, створення нових проектів й їхня реалізація без очікування санкціонування з боку офіційних інстанцій;
- культивування інших інтересів;
- задовольняюче соціальне життя;
- підтримка свого здоров'я, дотримання режиму сну й харчування, оволодіння технікою медитації;
- прагнення до бажаного, без надії стати переможцем у всіх випадках, а також уміння програвати без самознищення й агресії;
- наявність декількох друзів (бажано інших професій);
- відкритість новому досвіду;
- здатність до самооцінки без сподівання тільки на повагу оточуючих;
- обдумані зобов'язання (наприклад, не слід брати на себе більшу відповідальність за клієнта, ніж він сам);
- уміння не поспішати й давати собі досить часу для досягнення позитивних результатів у роботі й у житті;
- участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми й обмінятися досвідом;
- періодична спільна робота з колегами, що значно відрізняються професійно й особистісно;
- читання не тільки професійної, але й іншої літератури;

- участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити виниклі особисті проблеми;
- хобі, що доставляє задоволення.

Як показав аналіз наукової літератури, виникненню професійних деформацій у фахівців професій, пов'язаних із роботою з людьми, перешкоджають такі особистісні та професійні якості:

- врівноваженість;
- позитивне світосприйняття;
- оптимістичність;
- любов до своєї професії та роботи;
- здатність до творчості в роботі;
- іронічність, почуття гумору;
- задоволеність життям;
- вміння викликати повагу та любов з боку підлеглих;
- вміння підтримувати гарні стосунки із вищим керівництвом.

Зокрема, для попередження виникнення професійних деформацій у вчителів нами були виділені такі основні заходи, що мають постійно вико-  
товуватись:

- постійна робота вчителя над підвищенням власної соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності;
- опанування методами самодіагностики професійних деформацій;
- проходження тренінгів особистісного і професійного росту;
- оволодіння методами саморегуляції власного стану та емоційно-вольової сфери, а також самокорекції професійних деформацій;
- постійна робота вчителя над підвищенням власної кваліфікації.

Нами запропоновано комплексну програму, спрямовану на профілактику виникнення професійних деформацій у керівників, яка складається із чотирьох послідовних етапів:

- перший етап (діагностичний) – діагностика професійно-важливих та ін. особистісних якостей керівників; визначення на цій основі в них наявності та ступеню виявлення професійних деформацій;
- другий етап (інформаційний) – інформування керівників про професійно-важливі якості, про появу і шляхи попередження деформацій, про способи самовдосконалення для запобігання їх виникненню;
- третій етап (корекційно-розвивальний) – цілеспрямована індивідуалізована гармонізація особистості керівника, оволодіння керівниками ефективними способами діяльнійсної та особистісної саморегуляції;
- четвертий етап (оцінний) – визначення ефективності заходів попередніх етапів.

### **Профілактика виникнення у фахівців стресових станів**

Поняття стресу, як правило, пов'язують з дією факторів, що погіршують психічне та фізичне здоров'я людини. Хоча стрес – це насамперед корисна для організму реакція, яка виникла в ході еволюції і сприяє його адаптації до умов життя, що змінюються. Однак, сильні й багаторазово повторювані дії стресорів

можуть призводити до різноманітних негативних наслідків, на яких фіксують свою увагу багато дослідників". Тому уявлення про те, що стресовий стан негативно впливає на виконання діяльності, міцно закріпилося [47].

Стрес можна розглядати як стан, що виникає в результаті невідповідності "внутрішніх" можливостей людини вимогам, які ставлять до неї наявні умови її життєдіяльності, і який може призвести до зниження ефективності діяльності людини та негативних наслідків для її психічного і фізичного здоров'я [47].

Стрес здебільшого дезорганізує діяльність людини, порушує нормальний хід її поведінки. Стреси, особливо якщо вони часті й тривалі, впливають не лише на психологічний стан, а й на фізичне здоров'я людини. Вони являють собою головні "чинники ризику" за прояву й загострення таких захворювань, як серцево-судинні та захворювання шлунково-кишкового тракту.

Нижче ми розглянемо основи та викладемо способи психорегуляції, які можуть використовуватися з метою профілактики виникнення у фахівців різних професій стресових станів.

Психорегуляція має багатоцільовий спектр використання: контроль за тривожністю, зняття нервового напруження й стресу, відновлення сил і поліпшення працездатності, збереження здоров'я й лікування різноманітних захворювань, керування мотивацією, підвищення ефективності виконання виробничої та навчальної діяльності, мобілізація та настроювання на певну діяльність. Основною метою психорегуляції є формування у людини такого стану, який зумовлює найбільш оптимальне використання її інтелектуальних та фізичних можливостей, знань, умінь, кваліфікації, досвіду чи оволодіння новими знаннями та вміннями [47].

У наших дослідженнях достатньо високу ефективність показав "Метод самостійної психокорекції", який було запропоновано Л.П. Грімаком та далі експериментально апробовано О.М. Кокуном [47].

До основних недоліків існуючих методів саморегуляції відносять необхідність тривалого часу, значних зусиль і високої мотивації для їх засвоєння. Тому лише дуже незначний відсоток людей виявляється в змозі оволодіти ними на такому рівні, щоб це могло відчутно допомогти в оптимізації свого стану і підвищенні ефективності діяльності. Психологічна практика потребує нових психотехнологій. Зокрема, до таких можна віднести ті, що розроблені на основі системи нейролінгвістичного програмування, і які не потребують спеціальних тренувань та можуть застосовуватись для самодопомоги при появі в цьому необхідності.

Головна особливість цих психотехнологій полягає в тому, що людині доводиться їх застосовувати не постійно, а тільки при виникненні в її житті певного психічного стресового чинника.

Механізм їх дії засновується на тому, що:

- зорові образи, що асоціюються з важливими психічними реакціями, станами, стосунками, суб'єктивно кодуються особливими субмодальностями; тому образ, що був відмічений, наприклад субмодальностями стресу, завжди викликати стрес;
- часто деякі образи ситуацій і подій, які були пережиті людиною, виріз-

няються особливою яскравістю, великими розмірами, похмурістю та ін.; саме ці субмодальності роблять їх застійними, нав'язливими; коли людина подумки відтворює стресогенну ситуацію з точки зору її учасника, вона переживає те ж саме емоційне потрясіння;

- згідно теорії нейролінгвістичного програмування, боротьба з небажаними психічними станами, потягами і реакціями є являє собою боротьбу з тими конкретними образами й субмодальностями, що їм властиві, які й викликають вказані негативні явища; наприклад, раніш емоціогенні образи можливо перетворити на байдужі, подумки усунувши їх провідні субмодальності чи, навіть більше того, повністю позбавити їх інформаційної значущості, шляхом представивлення їх тим чи іншим чином зруйнованими.

Для практичної самостійної психокорекції фахівцям рекомендуються три найбільш ефективні та прості засоби, із запропонованих відомим психотерапевтом Л.П. Грімаком (подаються в порядку збільшення складності):

#### 1. "Руйнація образу"

Образ особистості, події чи предмета, емоційну інтенсивність згадування про які фахівець хоче нейтралізувати, слід уявити у вигляді кольорового скляного вітражу. Потім слід подумки добре "стукнути" по ньому молотком і "подивитись", як він розлітається на тисячі дрібних уламків. Можливо, щоб повністю і назавжди зруйнувати образ, знадобиться повторити цей прийом декілька разів.

Буває, що "картинка" не зникає повністю, але її "субмодальності" змінюються таким чином, що вона перестає бути емоційно значущою.

#### 2. "Знищення фільму"

Цей спосіб, на відміну від попереднього, передбачає що "ключовий образ" уявляється не однією "картинкою", а множиною "кадрів фільму", які закарбовують послідовні фази події. Тому істотно знижується вірогідність, що в пам'яті залишиться якийсь епізод події, що зберігає стресову якість.

Цей прийом "руйнування" полягає в тому, щоб "дивитися фільм", і коли він зупиняється, подумки проєкційною лампою "пропалювати" дірку в кожному кадрі. Можливо спробувати просто "спалити" такий фільм на вогнищі.

#### 3. "Вибух" образу

Дієвість методу засновується на дуже швидкому посиленні (інтенсифікації) провідної субмодальності образу до перевищення певної межі, коли вона "лопається" разом з образом і не може бути відновлена.

Методично це робиться наступним чином. Суб'єкт примушує себе побачити відповідну "картинку", а потім швидко збільшує її яскравість (чи колір, розмір, контрастність тощо). Прийом швидко повторюється раз за разом, поки щось "лопається" і образ відходить із актуального психологічного простору особистості, втрачаючи свою стресогенну якість.



### 3.9. Життєве та професійне самоздійснення держслужбовців в умовах трансформаційних процесів державотворення

24 роки тому Україна як держава вийшла з існування в рамках однієї суспільно-політичної (радянської) системи, але незважаючи на достатньо багатий природний та людський ресурс процвітаючу незалежну демократичну правову державу з розвинутим громадянським суспільством так і не створила. Трансформаційні процеси побудови незалежної правової країни з високим рівнем якості життя тривають. Україна як держава застрягла на перехідному етапі свого розвитку, втративши при цьому значну частину свого потенціалу.

При наявності всіх атрибутів і інституцій незалежності та мотивації населення жити добре є ряд деструктивних соціальних явищ, які гальмують прогресивні трансформаційні процеси державотворення. Ці явища залежать, насамперед, від людського фактору: тотальна корупція; відверте крадіяство та вимагання; бандитизм; поверхова обізнаність замість ґрунтовної професійної компетентності фахівців внаслідок призначення на ключові посади "своїх" людей (рідних, близьких, знайомих); нераціональний кадровий підбір підлеглих працівників серед людей зручних та лояльних, але непрофесійних; яскравий дисбаланс у кількості та якості праці (надмірний поспіх, акцент на кількості і швидкості внаслідок мотивації швидкого збагачення будь-якою ціною) на шкоду якості, що призводить до хаосу, руйнації, захарашення простору, довкілля, людського розуму непотрібною продукцією та потребує нових ресурсів та коштів для повторного вирішення тих самих завдань.

Вказані негативні явища та тенденції розвитку свідчать про несформованість управлінської еліти у сфері управління державою, про відсутність (або обмаль), насамперед, у процесах державотворення дійсно творчих та патріотично налаштованих професіоналів, здатних пропонувати та втілювати ідеї в умовах трансформації суспільства. Нерадиве ставлення до розуму професіоналів, надання переваг у зайнятті посад людям з відвертою делінквентною поведінкою та викривленою системою життєвих цінностей, призводить до постійних криз у житті країни, стагнації реформаційних процесів та руйнації державності (найвищим проявом якої може бути війна, в тому числі і з зовнішнім агресором). До того ж, достатньо вагома частина населення не маючи чітких орієнтирів ефективного суспільного розвитку та достатньої волі для подолання життєвих перешкод замість продуктивної праці та достойного життя, поповнює лави людей залежних від різного роду наркотичних та психотропних речовин, та стає схильною до різного роду правопорушень.

У даних умовах для підвищення ефективності та результативності трансформаційних процесів державотворення в Україні наявність управлінської еліти у сфері управління державою, професійно компетентної та відданої ідеї служіння своїй державі та підвищення рівня життя її народу, є системоутворюючим фактором, який визначає самі можливості побудови сильної стабільної високорозвиненої правової держави з широкими соціальними гарантіями та високим рівнем життя. При цьому роль особистості державних

службовців всіх рангів у різних органах державної влади є ключовою. Зважаючи на зростання негативних соціальних явищ у сучасному суспільстві та різного роду професійних деструкцій особистості фахівців у сфері державного управління, визначення психофізіологічних особливостей професійного самоздійснення особистості державних службовців, механізмів розвитку, психологічних засобів оцінювання та оптимізації їх професійного розвитку – є невід’ємною складовою у наданні допомоги у професійному становленні та самоздійсненні професіоналів з державного управління як творчої особистості.

Серед професій, які здатні активно трансформувати соціум, професія державного службовця належить до найскладніших, оскільки вона потребує ефективності та результативності виконання поставлених завдань з розвитку країни та суспільства в умовах обмеженості ресурсів, постійного спілкування з людьми та вміння працювати задля поліпшення їх життя і продуктивного розвитку. Вони вимагають від людини постійної пильної уваги до розвитку її особистості в цілому, її професійних здібностей, мотивації та ціннісних орієнтацій, в тому числі і розвитку та підтримання продуктивної орієнтації свого характеру та професійно важливих його рис. Оскільки успішність професійної реалізації фахівця у даній професії пов’язана не тільки з оволодінням ним певними знаннями та вміннями. А й суттєво залежить від оволодіння мистецтвом взаємодії (діалогу) з іншими людьми: вміння встановити контакт з іншою людиною, збудувати стосунки, зрозуміти її індивідуальність і створити умови для поліпшення її життя та розвитку.

Це у великій мірі залежить від повноти обсягу та збалансованості (гармонійності) виконання фахівцем своїх *професійних функцій*. На наш погляд (виходячи із положень сучасної психології розвитку індивідуальності та творчої особистості), серед здійснюваних фахівцями з державного управління професійних функцій варто визначити такі, як:

- 1) *творча* – пошук та створення нових знань та технологій;
- 2) *інформативна* – передача наявних знань та вже існуючої інформації;
- 3) *технологічна* – ознайомлення та вправлення у способах здобуття та вироблення нових знань, інструментарієм для досягнення обраної мети;
- 4) *комунікативна* – спілкування (перш за все – діалогове);
- 5) *діагностично-інтерпретаційна* – спрямована на виявлення індивідуальних особливостей людини (вирішення проблеми);
- 6) *розвиваюча* – спонукання та стимуляція до розвитку психічних процесів, формування продуктивно орієнтованих психічних утворень та характеристик особистості;
- 7) *емпатійно-підтримувальна* – встановлення душевної близькості (спорідненість “душ”) за рахунок спільності переживань та надання активної емоційної підтримки;
- 8) *організаційна* – забезпечення ефективного функціонування професійного процесу за рахунок визначення місця, часу, координації та узгодження у діяльності всіх його ланок;
- 9) *контролююча* – здійснення нагляду (спостереження) за процесом виконання поставлених завдань та досягненням результатів у їх вирішенні;

10) *оцінювальна* – оцінка наявності та міри вираженості проблем, ситуацій, психічних явищ і феноменів у їх співвіднесеності з еталонним показником, а також – необхідних ресурсів для їх вирішення;

11) *плануюча* – побудова перспективи у здійсненні професійних впливів (створенні проектів, розвитку певних напрямків, суспільних явищ, феноменів, характеристик);

12) *прогнозуюча* – орієнтування на перспективу розвитку суспільства (індивідуальності людини): здатність до вибудови перспективних тенденцій у розвитку, здійснення доцільного вибору та передбачення результатів майбутніх професійних впливів.

Багато людей розуміють зміст роботи фахівців з державного управління як рутинну ретельну виконавчу роботу, позбавлену можливості творчого підходу до справи, з жорсткою ієрархізацією по вертикалі та такою ж координацією по горизонталі. Однак, це зовсім не так. У складному і мінливому світі у будь-якій високорозвиненій країні робота державної служби спрямована на процвітання своєї країни та поліпшення життя її громадян. Самі зміни в світі, прогрес науки, різноманітні життєві ситуації тощо вимагають постійного розвитку всіх органів державного управління всіх гілок влади (законодавчої, виконавчої, судової), ускладнення змісту та удосконалення організації роботи.

Ефективність функціонування державної служби та результативність її праці забезпечується виключно завдяки людському фактору – професії державний службовець. Це потребує постійного розвитку та вдосконалення професійного потенціалу фахівців з державного управління. Технологічна модернізація, автоматизація рутинних ділянок праці, координація праці, високоточний аналіз, оцінка та прогнозування ситуацій, прийняття ефективних рішень, вияв творчості та внесення новизни, змін та корекцій тощо, насамперед, залежить від професійного потенціалу державних службовців (підготовки та досвіду праці, професійних здібностей, ключову роль тут також відіграють особисті якості – професійно важливі якості (далі - ПВЯ), серед яких важливу роль відіграють риси характеру, що визначають ставлення людини до своєї праці, країни, себе, інших людей та суспільства в цілому – розумові, моральні, вольові риси характеру, система її цінностей та мотиваційна складова, які визначають духовну культуру людини, відданість своїй справі та країні, патріотизм, відповідальність, порядність, людську гідність, честь, рішучість, сміливість, доброзичливість та інші ПВЯ). Характерологічні особливості людини наряду з її професійними здібностями разом з наявними певними сприятливими життєвими обставинами мають вирішальне значення у її професійному розвитку та реалізації себе як професіонала своєї справи.

На нашу думку, *характерологічні властивості* є одним із основних внутрішньо психічних чинників особистості, які впливають на вибір людиною професії, якість та міру оволодіння нею, свідомий вибір людиною моделі власного професійного становлення, межі розвитку її професійних здібностей, можливість досягнення вершин у професійній майстерності та реалізації свого професійного потенціалу, особливості перебігу криз професійного розвитку, траєкторію її професійного самоздійснення та різного роду метаморфози у

професійному житті. *Адже, характер людини – це своєрідна психічна система оцінного ставлення до інших людей, праці, світу та частково себе, що втілюється у специфічних думках, переживаннях, фантазіях, вчинках, що виявляється та реалізується в тому числі у її професійній діяльності задля розвитку своєї країни, інших людей та суспільства в цілому.*

Характер і його прояви в кожній конкретній людині є притаманним саме їй своєрідним, неповторним психічним утворенням, визначаючи таким чином її індивідуальність. Він є соціокультурним феноменом особистості, оскільки розвивається він під впливом визначених соціокультурних умов, тому своєрідність його прояву у конкретній особистості найкраще можна зрозуміти, розглядаючи його утворення і становлення через призму індивідуальної історії розвитку особи.

Серед критеріїв нормального розвитку характерологічних властивостей фахівця у сфері державного управління на різних етапах його професійного самоздійснення, насамперед, виділимо такі:

1) *культурна адекватність* – відповідність у реагуванні загальноприйнятим найкращим зразкам, властивим для даного культурного середовища (як макро – на рівні держави, нації; так і мікро – група, професійне об'єднання);

2) *родинна ідентичність* – ступінь схожості у реагуванні родинним зразкам (аж до прямого наслідування та копіювання);

3) *ідентичність з професіоналом високого класу (рівня) – майстром своєї справи* – ступінь схожості у реагуванні з професійно самореалізованою творчою особистістю;

4) *можливість продуктивного виконання особою професійних функцій;*

5) *професійна відповідність* – відповідність показників характеру вимогам професійної діяльності;

6) *самореалізованість;*

7) *дія механізму творчості у професійній діяльності;*

8) *відносна адаптованість;*

9) *універсальність* – діапазон (кількість, широта) засвоєних паттернів поведінки, що дають можливість оптимально реагувати у будь-якій ситуації, швидко перемикаючись на найефективніший тип реагування;

10) *інтегрованість* психічних утворень;

11) *стабільність* у проявах конкретних рис характеру;

12) *послідовність у розвитку* – особливості самого процесу розвитку, послідовності стадій, на яких траплялись психотравми та виникали певні реакції у відповідь на них як тип реагування.

На початковому етапі професійного самоздійснення (умовно співвіднесеному з етапом первинної професіоналізації професійного становлення фахівця) детермінантами особливостей та успішності прояву професійного самоздійснення державних службовців переважно виступають такі критерії розвитку їх характеру як: 1) *культурна адекватність*; 2) *родинна ідентичність (насамперед, позитивні зразки та механізми продуктивної професійної поведінки)*; 3) *ідентичність з професіоналом високого класу (рівня) – майстром*

*свої справи; 4) можливість продуктивного виконання особою професійних функцій; 5) професійна відповідність.*

На найвищому (творчому) етапі професійного самоздійснення (умовно співвіднесеному з етапом професійної майстерності, де фахівець-професіонал проявляє себе як творець) детермінантами особливостей прояву професійного самоздійснення державних службовців переважно виступають такі критерії розвитку їх характеру як: 6) *самореалізованість*; 7) *дія механізму творчості у професійній діяльності*; 8) *відносна адаптованість*; 9) *універсальність*; 10) *інтегрованість* психічних утворень; 11) *стабільність* у проявах конкретних рис характеру.

Перехідний етап професійного самоздійснення характеризується впливом всіх детермінант у більшій чи меншій мірі вираженості їх впливу, відносною нестійкістю їх переваг, розмитістю у часі та своєрідністю проявів, що визначає різні метаморфози індивідуального професійного розвитку, непередбачуваність траєкторії та особливостей прояву професійного самоздійснення переважної більшості державних службовців.

І нарешті, на будь-якому етапі професійного самоздійснення фахівців з державного управління детермінантами професійних деструкцій професійного самоздійснення держслужбовців переважно виступають такі критерії розвитку їх характеру як: 2) *родинна ідентичність (насамперед, негативні зразки та механізми непродуктивної та деструктивної професійної поведінки)*; 12) *послідовність у розвитку* (психотравми на певних стадіях розвитку; непродуктивні захисні механізми психіки, які виникли у відповідь на них як тип реагування). Також до розвитку професійних деструкцій професійного самоздійснення державних службовців може призводити повна блокада або істотне обмеження решти вищеназваних критеріїв розвитку їх характеру.

Можна виділити дві моделі професійного самоздійснення фахівців з державного управління в умовах сучасної України: адаптивну модель та модель творчого професійного зростання. *Адаптивна модель* характеризує психологічні закономірності професійного самоздійснення фахівця як людини з певним професійним потенціалом, що жорстко підпорядковується вимогам професійної діяльності та значущого професійного соціуму. А відтак, всі деструктивні явища вже усталеного професійного соціуму та деструкції професійної діяльності автоматично призводять до здебільшого ідентичних професійних деструкцій у даного фахівця, внаслідок конформізації під тиском "системи". Ця модель характерна для більшості державних службовців.

Модель творчого професійного зростання властива для фахівців з державного управління, в переважній більшості творчих по суті за своєю природою: з наявними яскраво вираженими творчими здібностями, своєрідним характером та ціннісною сферою. Деструктивні явища професійної діяльності та усталеного професійного соціуму для них стають викликом до запровадження реформ та модернізацій, які врешті забезпечують прогрес в управлінській діяльності та суспільстві в цілому. Фактично дана модель професійного самоздійснення властива меншості державних службовців, специфіка її вираженості обумовлюється рівнем творчого професійного потенціалу фахівця.

Стосовно траєкторії професійного самоздійснення державного службовця, то вона може бути різною, обумовлена особливостями його індивідуальності та зовнішніми умовами (професійною ситуацією та життєвими обставинами): 1) прогресивною (поступовий прогресивний рух з нарощування професійних досягнень у кількісному та якісному вимірах); 2) регресивною (поступова регресія та затухання професійного потенціалу та досягнень); 3) зигзагоподібною (періоди професійних досягнень та злетів змінюються періодами затишшя та трансформації). Цей розподіл – умовний, адже, насправді, траєкторія професійного самоздійснення кожного конкретного фахівця з державного управління є явищем суто індивідуальним, дуже залежить від внутрішньої активності особистості, її характеру та професійно важливих якостей, збалансованості мотивації інтересу та досягнень, наявності чітко визначених життєвих пріоритетів та цілей, внутрішньої програми професійного розвитку та ресурсів для її здійснення, зовнішніх сприятливих обставин (сприятливого професійного середовища, діапазону та складності професійного кола завдань).

Зупинимось на характерологічних утвореннях у структурі особистості, що забезпечують успішність процесу професійного самоздійснення державного службовця. Центральним утворенням характеру фахівця є *механізми* розвитку характеру, згідно з якими власне і відбувається його реагування на звичайні та проблемні ситуації у процесі здійснення ним професійної діяльності. *До них можна віднести: механізми природного розвитку характеру, захисні механізми, механізми удосконалення, механізми впливу довкілля.* Саме вони, утворюючись у процесі розвитку характеру фахівця з державного управління, і визначають можливості і межі існування певних рис характеру, та його спроможності до переживання ним певних станів та їх розуміння, а також розвитку емпатії та можливості індивідуального впливу на іншу людину, ситуацію, особливості виконання професійного завдання.

*Так, до першої групи внутрішньо психічних механізмів, які забезпечують природній розвиток продуктивної орієнтації характеру фахівця, віднесемо такі, як: емпатія, саморегуляція, індивідуалізація, саморефлексія, ідеалізація, ідентифікація, творчість, співвіднесення, наслідування, копіювання, запозичення, привласнення способів реагування значущих людей, інтеграція, ієрархізація.* У результаті за умови різних впливів характер людини набуває своєї складності і гнучкості (універсальності, гармонійності).

*Другу групу внутрішньо психічних механізмів розвитку характеру фахівця утворюють захисні механізми, які фактично виконують дві функції у розвитку його особистості: зберігають її від руйнування і забезпечують унікальну своєрідність у розвитку типу характеру та рівня його організації.* Зазвичай, розвиток характеру рідко коли відбувається тільки під впливом сприятливих факторів і тому - плавно і планомірно. Все людське життя наповнене різного роду подіями, частину з яких можна назвати стресовими, що викликають сильні фрустрації, глибокі психічні травми. У таких випадках формуються захисні механізми, які зберігають психіку від руйнування. Вони досить добре описані в спеціальній науковій літературі. За рівнем складності захисні механізми розділяються на первинні та вторинні. До первинних належать: примітивна ізо-

ляція, заперечення, всемогутній контроль, примітивна ідеалізація (знецінення), проекція, інтроекція, проєктивна ідентифікація, розщеплення, дисоціація. До вторинних: репресія (витиснення), регресія, ізоляція, анулювання, інтелектуалізація, раціоналізація, моралізація, компартаменталізація (роздільне мислення), повернення проти себе, зміщення, реактивне утворення, реверсія, ідентифікація, відреагування, сексуалізація, сублимація. Знання цих механізмів дозволяє краще зрозуміти глибинні явища психіки, які спричиняють до різного роду метаморфоз в індивідуальній історії професійного розвитку особистості фахівця.

*До третьої групи входять внутрішньо психічні механізми удосконалення, які забезпечують можливість трансформації характеру особистості.* Вони забезпечують змінювання і удосконалення як характеру, так і особистості у цілому, і є особливо актуальними для розвитку фахівця з державного управління як професіонала високого рівня у його професійному самоздійсненні. Їх розвиток та функціонування пов'язаний з розвитком когнітивних структур психіки, здатних здійснювати зворотній вплив на розвиток як характеру, так і здібностей – задля здійснення особистістю бажаного рівня та напрямку трансформації власної особистості у ситуаціях невизначеності, невідомості, невідповідності індивідуальним особливостям особистості, прискорення ритму життя, загрози життєдіяльності та ін. (тобто – у ситуаціях з високим рівнем стресового впливу). Це такі механізми, як: розуміння, осмислення, інтерпретації, творчості, самореалізації, саморозвитку (проєктування, моделювання, самостворення), рефлексії, емпатії, саморегуляції.

*В четверту групу входять зовнішні механізми впливу довкілля на фахівця з боку значущих для неї людей.* Вони впливають на самі особливості виникнення та функціонування у людини внутрішньо психічних механізмів, визначаючи таким чином саму специфіку розвитку її характеру як складової особистості: стимуляції, гіперстимуляції, стримування, блокади (метод заборон), моральної підтримки, довіри та дозволеності свободи дії, зовнішньої регуляції та організації, контролю.

Саме поняття "норми" у розвитку характеру державного службовця як складової процесу його професійного самоздійснення перш за все включає гармонійно розвинений тип характеру, а також – такі типи характеру, які досягли стану відносної психічної рівноваги (балансу) між адаптованістю і самореалізацією людини, що і є її просуванням (рухом) шляхом досконалості у професійному розвитку взагалі.

В цілому поняття "норми" у психічному розвитку характеру держслужбовця можливо розглядати через такі показники: можливість продуктивного виконання особою професійних функцій, швидкість і адекватність відреагувань на зовнішні і внутрішні стимули, гнучкість (діапазон проявів, що забезпечує оптимальний ситуації спосіб реагування), інтегрованість (цілісність), гармонійність, - що забезпечують його оптимальність самореалізації як людини творчої у професійній діяльності.

Отже, можна стверджувати, що наявність управлінської еліти у сфері управління державою, професійно компетентної та відданої ідеї служіння своїй державі та підвищення рівня життя її народу, є системоутворюючим фактором

для підвищення ефективності та результативності трансформаційних процесів державотворення в Україні. Проаналізовано значущі якісні особливості та закономірності успішності процесу професійного самоздійснення державних службовців: система чинників, етапи, моделі та траєкторії професійного самоздійснення. Визначено професійні функції категорії фахівців з державного управління та характерні для них особливості особистості. Повнота обсягу та збалансованість (гармонійність) виконання держслужбовцем професійних функцій забезпечує ефективність та результативність службової діяльності фахівця у процесі його взаємодії з іншими людьми та виконання професійної діяльності. Успішність процесу професійного самоздійснення фахівців з державного управління, розвитку їх можливостей (здібностей) до виконання професійних функцій в значній мірі визначається наявністю певних психічних утворень у структурі їх характеру та особистості, рівнем та специфікою їх розвитку. Виділено критерії "норми", показники у розвитку характеру, які забезпечують оптимальність самореалізації особистості як людини творчої у її професійній діяльності.



## ВИСНОВКИ

### основні положення концепції психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості

Отримані в процесі дослідження теоретичні та емпіричні результати надали можливість обґрунтувати *концепцію психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення особистості*, яка містить шість складових: 1) обґрунтування актуальності проблеми професійного самоздійснення особистості; 2) визначення та змістовне розкриття ключових понять; 3) принципи дослідження професійного самоздійснення особистості; 4) специфічні психофізіологічні засади вивчення професійного самоздійснення фахівця; 5) загальні закономірності професійного самоздійснення фахівця; 6) психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення фахівця.

#### Обґрунтування актуальності проблеми професійного самоздійснення особистості

Проблема професійного самоздійснення є однією із найбільш актуальних проблем сучасної людини. Її загострення зумовлено постійним прискоренням науково-технічного прогресу та характерними для сучасного суспільства швидкими економічними, політичними, соціальними та духовними перетвореннями. Ці об'єктивні тенденції суспільного розвитку потребують все глибшої реалізації інноваційного потенціалу особистості, розвитку вміння ставити нові життєві цілі, здатності їх домагатися, усвідомлювати та відстоювати власну індивідуальність.

Однак на сьогоднішній день існує обмаль досліджень феномену життєвого самоздійснення особистості, спрямованих на визначення його сутності, як системного явища вищого порядку стосовно близьких за значенням термінів (самореалізація, самоактуалізація, саморозвиток та ін.). Досліджень ж феномену професійного самоздійснення, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей – й основною формою особистісного самоздійснення, практично не здійснювались.

#### Визначення та змістовне розкриття ключових понять

*Особистісне самоздійснення* являє собою свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного "простору життя".

*Професійне самоздійснення* – одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

Професійне самоздійснення може відбуватися у *двох взаємопов'язаних формах*: 1) *зовнішньо професійній* (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності); 2) *внутрішньо професійній* (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

Стосовно до кожної форми виділено по **5 ознак професійного самоздійснення**:

1) *внутрішньо професійні*: потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей, формування власного "життєво-професійного простору";

2) *зовнішньо професійні*: досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Явище професійного самоздійснення можна розглядати як у *абсолютному плані* (співвідносячи його рівень у певного фахівця із якимись загальними критеріями), так і у *відносному*, який відображає ступінь реалізації особистісно-професійного потенціалу певного фахівця відносно його індивідуальних можливостей.

Ми виходимо із загальнонаукового розуміння змісту поняття "*закономірностей*" як *відносно стійких взаємозв'язків між явищами і об'єктами реальності, що відображають сутність їх розвитку*. Встановлення найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків, які утворюють структуру професійного самоздійснення, дозволяє відобразити сутність феномену у динаміці його розвитку, щодо стійких зовнішніх взаємозв'язків – визначити взаємозалежність професійного самоздійснення з особистісним потенціалом фахівця відносно ступеня реалізації його індивідуальних можливостей. Саме тлумачення закономірностей під таким кутом зору дозволяє співвіднести такі важливі для особистісно-професійного становлення категорії, як *можливість і дійсність*.

### **Принципи дослідження професійного самоздійснення особистості**

Дослідження професійного самоздійснення особистості мають засновуватись на **принципах** науковості, системності та індивідуалізації.

1. Принцип *науковості* передбачає, що дослідження професійного самоздійснення особистості мають базуватись на загальнонауковій методології, сучасних наукових досягненнях (зокрема, психології та психофізіології), використанні науково обґрунтованих методів та методик, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо сутності досліджуваного феномену.

2. Принцип *системності* передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного тощо) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

3. Принцип *індивідуалізації* – необхідність урахування індивідуальних особливостей, професійних та життєвих обставин фахівців при оцінці рівня їх професійного самоздійснення та наданні рекомендацій щодо його підвищення.

### **Специфічні психофізіологічні засади вивчення професійного самоздійснення фахівця**

Професійне самоздійснення фахівця засновується на його відповідному *психофізіологічному стані* та "*професійних психофізіологічних органах*".

**Психофізіологічний стан фахівця** – виразник образу і комплексу образів тіла, розташованих між ним і предметом праці, провідник впливів на здійснення задуму і втілення їх у матеріали відкриттів, винаходів чи у створюванні художні образи. Цей стан є комплексом: образів апперцепції, антиципації та образів тіла у сукупність і послідовність змін: 1) інтенсивності, 2) глибини і 3) забарвлення.

Процес вироблення *професійних психофізіологічних органів* спеціалізованих на утіленні задуму забезпечується технологіями і діями, розбудованими на законах: готовності, ефекту здійснення та вправління у вправності, хисті. /За В.В. Клименком/

Виявлення психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення фахівців професій, пов'язаних із складно координаційною руховою структурою має засновуватися на **методологічних засадах сучасної інтегративної психофізіології**, яка являє собою галузь міждисциплінарних досліджень, що знаходиться на перетині психології, біології, фізіології, нейрофізіології; вивчає і пояснює у їх єдності причино-наслідкові зв'язки між психічними явищами та особливостями функціонування нейрофізіологічних механізмів, особливості перебігу психічних та нейрофізіологічних процесів, механізми організації, побудови, управління рухами діями, діяльністю та поведінкою індивіда. Основною відмінністю інтегративної психофізіології від усіх сфер у царині сучасних психофізіологічних досліджень є положення про те, що внесок кожного з рівнів функціонування інтегративно діючої циклічної, двокільцевої, матричної, багаторівневої функціональної системи організації побудови та управління рухами, діями, діяльністю, поведінкою у кінцевий результат різновеликий та визначається реальними можливостями індивіда у конкретній ситуації на момент її реалізації. /За О.Р. Малхазовим/

Вивчення ознак професійного самоздійснення фахівців **має відбуватися в єдності з їхніми психодинамічними властивостями** за трьома "координатами" – вік, стать та індивідуально-типологічні властивості (як відносно стійкі властивості індивідуальності): темпераментальні характеристики та характерологічні особливості. На цій основі мають виокремлюватися найбільш стійкі зовнішні взаємозв'язки (закономірності) професійного самоздійснення, які наявні у психофізіологічному аспекті. /За Г.В. Гуменюк/

### **Загальні закономірності професійного самоздійснення фахівця**

У переважної більшості фахівців рівень професійного самоздійснення істотно підвищується після 40 років. Такі фахівці мають достовірно вищі як загальний рівень професійного самоздійснення, так і його дві форми – рівні внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. Із десяти ознак професійного самоздійснення у фахівців після 40 років спостерігається достовірне підвищення рівня вираженості семи: "потреба у професійному вдосконаленні", "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями", "досягнення поставлених професійних цілей", "визнання досягнень фахівця професійним співтовариством", "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями", "формування власного "життєво-професійного простору" та "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності".

Рівень професійного самоздійснення фахівців істотно підвищується від етапів професійної адаптації та первинної професіоналізації до етапу вторинної професіоналізації і далі ще продовжує зростати на етапі професійної майстерності. Зростання рівня зовнішньо-професійного самоздійснення від одного етапу професійного становлення до іншого є більш вираженим, ніж внутрішньо-професійного.

Показники професійного самоздійснення чоловіків та жінок практично не відрізняються (за виключенням показника "постійна постановка нових професійних цілей", який є достовірно вищим у чоловіків).

Фахівці професій обслуговування мають істотно нижчий за представників інших професійних груп (фахівці професій типу "людина-людина", "людина-знак", "людина-техніка", творчих та робітничих професій) як загальний рівень професійного самоздійснення, так і обидві його форми. Найвищі ж показники професійного самоздійснення мають фахівці творчих професій, хоча й не істотно перевищуючи показники представників інших професій. Такі результати є очевидно логічними, адже професійні обов'язки, спрямовані на обслуговування інших порівняно обмежують можливості фахівця до самоздійснення у власній професії. У той час як творчі професії за своїм змістом надають для самоздійснення найвищі можливості. Саме тому фахівці цих професій у найбільшій мірі відрізняються від інших професійних груп істотно вищою вираженістю такої ознаки як "постійна постановка нових професійних цілей".

Встановлено *загальну закономірність* до перевищення рівня внутрішньо-професійного самоздійснення над зовнішньо-професійним. Найбільш вираженою вона є у програмістів та системних адміністраторів, лікарів, вихователі ДНЗ та вчителів середніх шкіл; найменш вираженою – у топ-менеджерів комерційних організацій.

Найвищим загальний рівень професійного самоздійснення виявився у програмістів/системних адміністраторів й топ-менеджерів комерційних організацій, істотно перевищивши показники всіх інших професій. При цьому, програмісти/системні адміністратори перевищують топ-менеджерів комерційних організацій за рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення, а для останніх, навпаки, властивим є суттєво вищий рівень зовнішньо-професійного. Далі за узагальненими показниками професійного самоздійснення йдуть

фахівці таких двох професій як вчителі середніх шкіл та лікарі, теж маючи значно вищі їх рівні за фахівців інших шести професій.

Програмісти/системні адміністратори, мають найвищі показники за всіма 5 ознаками внутрішньо професійного самоздійснення. Серед представників інших професій, потреба у професійному вдосконаленні та переважаюче задоволення власними професійними досягненнями найбільш вираженою є в топ-менеджерів комерційних організацій. Наявність проекту власного професійного розвитку, постійна постановка нових професійних цілей – у лікарів. Формування власного "життєво-професійного простору" найбільш виражене в топ-менеджерів комерційних організацій та вчителів середніх шкіл.

Працівники профспілкових організацій мають порівняно найменшу потребу у професійному вдосконаленні, проектуванні власного професійного розвитку та постійній постановці нових професійних цілей. Найнижче задоволення власними професійними досягненнями властиве для практичних психологів галузі освіти. Формування власного "життєво-професійного простору" найменш виражене в вихователів ДНЗ.

На відміну від внутрішньо професійного самоздійснення, програмісти/системні адміністратори мають найвищі показники лише за двома із п'яти ознак зовнішньо професійного самоздійснення (досягнення поставлених професійних цілей та визнання досягнень фахівця професійним співтовариством), та й то лише незначно перевищивши показники топ-менеджерів комерційних організацій. Останні мають суттєво вищі показники за представників інших професій за трьома ознаками, що залишилися.

За кількісною вираженістю ознак внутрішньо професійного самоздійснення найвищий прояв мають постійна постановка нових професійних цілей та потреба у професійному вдосконаленні, достовірно перевищуючи вираженість інших ознак. Вираженість формування власного "життєво-професійного простору" також є достовірно вищою за дві останні ознаки. Серед ознак зовнішньо професійного самоздійснення найвищий прояв має розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, суттєво перевищуючи вираженість всіх інших ознак.

### **Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення фахівців**

В якості *внутрішніх* закономірностей професійного самоздійснення виступають визначені в емпіричному дослідженні "внутрішні" взаємозв'язки між різними показниками професійного самоздійснення фахівців. В якості *зовнішніх* – взаємозв'язки між показниками професійного самоздійснення та показниками різних психодіагностичних методик, дотичних до проблеми дослідження, а також зв'язки показників професійного самоздійснення з віком фахівців.

Щодо *загальних внутрішніх закономірностей* професійного самоздійснення, виявлено, що рівні внутрішньо професійного і зовнішньо професійного самоздійснення достатньо тісно пов'язані між собою ( $r = 0,75$ ), що є природним, оскільки внутрішньо професійне самоздійснення являє собою природну передумову для зовнішньо професійного. Але, разом із тим, такий коефіцієнт коре-

ляції показує, що ці дві форми самоздійснення не тотожні між собою й є, певною мірою, самостійними.

Також істотні кореляційні зв'язки наявні й між ознаками зовнішньо-професійного самоздійснення та рівнем внутрішньо-професійного ( $r = 0,48 - 0,63$ ) та навпаки – між ознаками внутрішньо-професійного та рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення ( $r = 0,53 - 0,64$ ), що підтверджує тезу про природне зумовлювання зовнішньо-професійного самоздійснення внутрішньо-професійним.

Щодо *загальних зовнішніх закономірностей* професійного самоздійснення, виявлено цілу низку кореляційних зв'язків різних показників цього феномену із показниками використаних в дослідженні психодіагностичних методик та опитувальника.

Узагальнені показники професійного самоздійснення істотно корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту – шкалами "компетентності в часі" та "підтримки" у межах  $r = 0,32 - 0,45$  ( $p \leq 0,001$ ), що свідчить про зумовлення можливості професійного самоздійснення фахівця його здатністю у всій повноті переживати теперішній момент свого життя, бачити своє життя цілісним, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, незалежності його цінностей і поведінки від зовнішнього впливу.

Найвищі кореляційні зв'язки узагальнених показників професійного самоздійснення наявні із такими додатковими шкалами САТ як шкали "ціннісних орієнтацій" та "самоповаги" ( $r = 0,53 - 0,75$ ;  $p \leq 0,001$ ). Це надає можливість стверджувати, що здатність фахівця до професійного самоздійснення у найбільшій мірі зумовлюється спрямованістю на самоактуалізацію, його здатністю цінувати свої достоїнства, позитивні властивості характеру. При цьому, вищевказана залежність більш виражено виявляється щодо внутрішньо-професійного самоздійснення.

Помітні зв'язки наявні між узагальненими показниками професійного самоздійснення та трьома шкалами САТ – "поглядів на природу людини", "синергії" та "креативності" ( $r = 0,4 - 0,56$ ;  $p \leq 0,001$ ), що до важливих передумов професійного самоздійснення фахівця дозволяє віднести й позитивне ставлення до природи людини, наявність в нього здатності до цілісного сприйняття світу і людей, високий рівень творчої спрямованості особистості.

Згідно отриманих результатів, в якості істотної передумови професійного самоздійснення фахівця також можна розглядати наявність в нього високого рівня професійної самоефективності, внутрішньої та зовнішньої позитивної професійної мотивації, достатньо високий рівень розвитку комунікативних та організаційних здібностей, високий ступінь задоволеності своєю професійною діяльністю.

Важливою передумовою професійного самоздійснення і, певною мірою, вже і його проявом є сформованість професійної позиції та індивідуального стилю професійної діяльності фахівця, професійна мобільність, гнучкість стилю діяльності, рівні творчого здійснення та самопроекування професійної діяльності і кар'єри. Достатньо тісно пов'язані із професійним самоздійсненням показники задоволеності фахівця змістом професійної діяльності, зарплатою,

кар'єрою та соціальним становищем, інтенсивності його зусиль щодо підвищення професійного рівня, позитивних стосунків з начальством та стану здоров'я.

Вкрай несприятливими для професійного самоздійснення фахівця чинниками виявилися такі складові професійного "вигорання" та деформації як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукація особистих досягнень.

Щодо *порівняльних зовнішніх закономірностей* професійного самоздійснення фахівців різних професій встановлено, що загальний рівень професійного самоздійснення має достовірну кореляцію із віком лише у досліджуваних фахівців двох професій із десяти (доцентів та викладачів ВНЗ і практичних психологів галузі освіти). Ще у представників однієї професії – працівників профспілкових організацій кореляція має достовірність на рівні статистичної тенденції. При цьому, у фахівців половини професій, які взяли участь в дослідженні – п'яти із десяти, кореляція загального рівня професійного самоздійснення із віком близька до нульової (топ-менеджери комерційних організацій, лікарі, вихователі ДНЗ, вчителі середніх шкіл, науковці вищої кваліфікації).

Однак, вікову специфіку професійного самоздійснення фахівців різних професій більш наочно характеризують кореляційні зв'язки із віком його двох складових окремо. Так, у програмістів та системних адміністраторів з віком досить виражено корелює рівень внутрішньо-професійного самоздійснення. Також достовірною позитивною є його кореляція з віком у доцентів та викладачів ВНЗ. А от у вихователів ДНЗ наявна тенденція до зменшення внутрішньо-професійного самоздійснення з віком. Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення найбільш виражено корелює з віком у практичних психологів галузі освіти, доцентів та викладачів ВНЗ, працівників профспілкових організацій.

Встановлено, що з віком достовірно *збільшуються*:

- формування власного "життєво-професійного простору" у працівників профспілкових організацій, доцентів та викладачів ВНЗ, практичних психологів галузі освіти, науковців вищої кваліфікації;
- визнання досягнень фахівця професійним співтовариством у доцентів та викладачів ВНЗ і практичних психологів галузі освіти;
- використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями у вихователів ДНЗ, практичних психологів галузі освіти та науковців вищої кваліфікації;
- розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії у практичних психологів галузі освіти;
- вияв високого рівня творчості у професійній діяльності в працівників профспілкових організацій, доцентів та викладачів ВНЗ, практичних психологів галузі освіти.

Також з віком достовірно *зменшуються*:

- проектування власного професійного розвитку у працівників профспілкових організацій та вихователів ДНЗ;
- постійна постановки нових професійних цілей у викладачів музичних шкіл ( $p \leq 0,05$ ).

Показники професійного самоздійснення найтісніше корелюють із базовими шкалами Самоактуалізаційного тесту ("компетентності в часі" та "підтримки") у доцентів та викладачі ВНЗ, психологів галузі освіти, науковців вищої кваліфікації. У програмістів та системних адміністраторів, навпаки, можливості професійного самоздійснення значною мірою перешкоджають високі бали за цими шкалами. Оскільки представники цієї професії мають суттєво вищі за інших фахівців показники базових шкал САТ, очевидно, що "надмірна життєва самоактуалізованість" вже починає заважати окремим складовим їх професійного самоздійснення.

У фахівців практично усіх досліджуваних професій (за виключенням програмістів та системних адміністраторів), із показниками професійного самоздійснення достатньо тісно та достовірно корелює рівень професійної самоефективності. У найбільшій мірі у вчителів середніх шкіл, топ-менеджерів комерційних організацій, працівників профспілкових організацій, лікарів, доцентів та викладачі ВНЗ, практичних психологів галузі освіти та науковців вищої кваліфікації.

Узагальнені показники професійного самоздійснення найтісніше пов'язані із внутрішньою професійною мотивацією у працівників профспілкових організацій, доцентів та викладачів ВНЗ, викладачів середніх та музичних шкіл, лікарів та вихователів ДНЗ. Лише у програмістів та системних адміністраторів спрямованість зв'язків між цими показниками зворотна, що знову ж таки свідчить про явну "не типовість" цих фахівців. Так у них, на противагу фахівцям всіх інших професій, у плані професійного самоздійснення принципово більше значення відіграє зовнішня позитивна мотивація.



## ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Алонцева А.И. Самоосуществление личности в юношеском возрасте / А.И. Алонцева // Вектор науки ТГУ. - 2011- № 3(6). – С. 23 – 25.
3. Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональных систем / П.К. Анохин. – М.: Наука, 1978. – 304 с.
4. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни / Л.И. Анцыферова // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 499 – 507.
5. Асмолов А. Г. Психология личности: Учебник. / А.Г. Асмолов – М.: Изд-во МГУ, 1990. - 367 с.
6. Асратян Э.А. Рефлекторная теория высшей нервной деятельности / Э.А. Асратян [Избр. труды]. – М.: Наука, 1983. – 321с.
7. Бабаева Ю.Д. Диалог с ЭВМ: психологические аспекты / Ю.Д. Бабаева, А.Е. Войскунский, В.В. Кобелев, О.К. Тихомиров // Вопросы психологии. 1983. – № 2. – С. 22-25.
8. Белая О. А. и др. «Психология программирования: человеко-машинный аспект информационных технологий», СПбГУ, 2004 (<http://www.it-education.ru/reports/odintsov.htm>)
9. Белкин П.Г. Социальная психология научного коллектива: монография / П.Г. Белкин, Е.Н. Емельянов, М.А. Иванов. – М.: Наука 1987. – 214 с.
10. Берднікова О.О. Особливості адаптації менеджерів середнього рівня бізнес-організацій в контексті визначення рівня їх потреб / О.О. Берднікова // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. Наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. – 2003, - Ч.10. – С. 121-124.
11. Березовская Р.А. Отношение менеджеров к своему здоровью, как к фактору профессиональной деятельности : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 : СПб., 2001. - 240 с.
12. Бернштейн Н.А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н.А. Бернштейн – М.: ФиС, 1966. – 349 с.
13. Бехтерев В.М. Общие основы рефлексологии человека / В.М. Бехтерев – Ленинград, 1924. – 544 с.
14. Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А. Бодалев, В.В. Столин. – СПб.: Речь, 2003. – 439 с.
15. Большакова А.М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / А. М. Большакова ; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2011. – 36 с.
16. Братаніч Б.В. Самоактуалізація особистості та освіта / Б.В. Братаніч, І.Г. Ільченко // Філософські проблеми освіти. – 2011. – №2. – С. 13 - 20.
17. Братусь Б.С. Аномалии личности / Б.С.Братусь – М.: Мысль, 1988. – 304 с.
18. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учебн. [для вузов] / Л.Ф. Бурлачук. – СПб: Питер, 2003. – 350 с.
19. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. – М.: Ось-89, 2005. – 256 с.

20. Волянюк Н.Ю. Психологія професійного становлення тренера: монографія / Н.Ю. Волянюк. – Луцьк: Волинська обл. друкарня, 2006. – 444 с.
21. Галажинский Э.В. Системная детерминация самореализации личности: Дис. ... д-ра психол. наук.: 19.00.01. - Томск, 2002. - 320 с.
22. Ганзен В.А. Системные описания в психологии / В.А. Ганзен. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176 с.
23. Ганзен В.А. Системный подход к определению нестрогих психологических понятий / В.А. Ганзен // Вестник ЛГУ. – 1989. – Вып.6, № 1. – С. 44 - 49.
24. Гуляс І.А. Самоздійснення як форма суб'єктності особистості [Електронний ресурс] // Наукова індустрія європейського континенту - 2009: Матеріали міжнародної Інтернет-конференції. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/30\\_NIEK\\_2009/List.htm](http://www.rusnauka.com/30_NIEK_2009/List.htm)
25. Деркач А.А. Акмеология в вопросах и ответах: Учебн. пособие / А.А. Деркач, Е.В. Селезнева. – М.: МПСИ, Воронеж: НПО МОДЭК, 2007. – 248 с.
26. Донской Д.Д. Биомеханика: учебник [для студ. высш. уч. зав.] / Д.Д. Донской, В.М. Зациорский. – М.: ФиС, 1979. – 264 с.
27. Ємельяненко Л.М. Конфліктологія: навч. посіб. / Л.М. Ємельяненко, В.М. Петюх, Л.В. Торгова, А.М. Гриненко / За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с
28. Завада В.П. До проблеми виховання самореалізації [Електронний ресурс] // Електронна бібліотека науково-освітньої, фінансової та художньої літератури. – Режим доступу: <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=6382&chapter=1>
29. Завадська Т.В. Програма профілактики синдрому професійного вигорання у вихователів дитячих садків / Т.В. Завадська, Н.М. Панасенко, М.В. Войтович // Особистість у сучасному світі: Матер. III Всеукраїнського психологічного конгресу з міжнародною участю (20 - 22 листопада 2014 р., м. Київ). – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2014. – С. 370-374.
30. Завалишина Д.Н. Модели профессионального развития человека / Д.Н. Завалишина // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С.55 - 78.
31. Зазыкин В.Г. Акмеологические проблемы профессионализма / В.Г. Зазыкин, А.П. Чернышев. – М.: НИИ ВО, 1993. – 48 с.
32. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
33. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.
34. Ивлева А.Ю. Культурное пространство художественного текста: от символа-предела к символу-образу: Автореф. ...докт.филос.наук: 24.00.01 – теория и история культуры по философским наукам. – Саранск, 2009. – 38 с.
35. Казакова Т. В. Особенности жизненного самоосуществления у педагогов с разным типом доминирующего пространства (на основе художественных текстов) / Т.В. Казакова // Актуальные вопросы современной психологии: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, март 2011 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 38 - 42.

36. Казакова Т.В. Синергетический подход к проблеме самоосуществления человека / Т.В. Казакова, Г.А. Паркайкина // Успехи современного естествознания. – 2008. – № 5 – С. 24-26
37. Клименко В. В. Людина і ноосфера / В.В. Клименко. – К.: Альфа, 1993. – 274 с.
38. Клименко В.В. Как воспитать вундеркинда / В.В. Клименко. – Харьков, Фолио 1996.- 464 с.
39. Клименко В.В. Механізми психомоторики людини / В.В. Клименко – Київ.: ЗТА "Броварська друкарня", 1997. – 192 с.
40. Клименко В.В. Психологія творчості / В.В. Клименко. – К.: Навчальна книга, 2006. – 460 с.
41. Клименко В. В. Психологія спорту / В. В. Клименко. – К.: Академія. 2007. – 426 с.
42. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини / В.В. Клименко. – Київ, Видавничий дім «Слово», 2013. – 640 с.
43. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК". – 1996. – 400 с.
44. Ключко В. Е. Самореализация личности: системный взгляд / В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский / под ред. Г. В. Залевского. – Томск: Изд-во Томского государственного университета, 1999. – 154 с.
45. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в трансспективный анализ) / В.Е. Ключко. – Томск: Томский государственный университет, 2005. – 174 с.
46. Клятва Гіппократа. – режим доступу: <http://www.nmu.edu.ua/a16.php>
47. Кокурн О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія / О.М. Кокурн. – К: Міленіум, 2004. – 265 с.
48. Кокурн О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері / О.М. Кокурн // Практична психологія та соціальна робота. - 2010. - № 7. - С. 65 - 68. (режим доступу до електронної версії <http://lib.iitta.gov.ua/1652/>)
49. Кокурн О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокурн. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с. (режим доступу до електронної версії <http://lib.iitta.gov.ua/1651/>)
50. Кокурн О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокурн // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1 – 5.
51. Кокурн О.М. Опитувальник професійного самоздійснення / О.М. Кокурн // Практична психологія та соціальна робота. - 2014. - № 7. - С. 35 - 39.
52. Конорски Ю. Интегративная деятельность мозга; [пер. с англ. Б.А. Дашевского, И.И. Полетаевой] – М.: Мир, 1970. – 412 с.
53. Корнилов К.Н. Естественно-научные предпосылки психологи / К.Н. Корнилов – М.: Воронеж.: МОДЕК, 1999. – 496 с.
54. Корніяка О.М. Актуальні психологічні аспекти професійного самоздійснення викладача вищої школи / О.М. Корніяка // Проблеми освіти: наук. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2014. – Вип. 78. – Ч.2. – С.13 – 21.
55. Коростылева Л.А. Самореализация в некоторых основных сферах жизнедеятельности и методы исследования / Л.А. Коростылева // Психологические

- проблеми самореалізації личности / под ред. Л. А. Коростылевой, А. А. Реана. – СПб.: Изд-во: Санкт-Петербургского университета, 1998. – С. 19.
56. Костюк Г.С. Образ и его отношение к объекту / Г.С. Костюк // Философские вопросы физиологии высшей нервной деятельности и психологии. – М.: Изд-во АН СССР, 1963. – С. 531-535.
57. Кудинов С.И. Самореализация как системное психологическое образование [Электронный ресурс] // Relga: Научно-культурологический журнал. – №16 (161). – Режим доступа: <http://www.relga.ru/Environ/WebObjects/tgu-www.woa/wa/Main?textid=2092&level1=main&level2=articles>
58. Логинова И.О. Психология жизненного самоосуществления: Монография / И.О. Логинова. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 279 с.
59. Логинова И.О. Жизненное самоосуществление человека: системно-антропологический контекст // Авторефер. дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.01. – Томск., 2010. – 41 с.
60. Лукина Е. А. Особенности самоосуществления человека в разные периоды взрослости : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13. - СПб., 2006 - 258 с.
61. Люблинская А.А. Современный воспитатель. Какой он? / А.А. Люблинская, С.Е. Кулачковская. – К.: «Знание». – 1981. - 64 с.
62. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / Максименко С.Д. - К.: ТОВ "КММ", 2006. - 240 с.
63. Максименко С.Д. Психологія особистості: підручн. для студ. вищ. навч. закл. / Максименко С.Д., Максименко К.С., Папуча М.В. - К. : ТОВ "КММ", 2007. – 296 с.
64. Малхазов О.Р. Психологія та психофізіологія управління руховою діяльністю [монографія] / О.Р. Малхазов – Київ.: Євролінія, 2002.– 320 с.
65. Малхазов О.Р. Внутрішньо-ритмова структура як показник рівня сформованості сенсомоторного поля індивіда / О.Р. Малхазов // Психолого-педагогічні засади розвитку особистості в освітньому просторі: Матер. методологічного семінару АПН України 19 березня 2008 р., – К., 2008. – С. 352 – 359.
66. Малхазов О.Р. Метод обрахування ступеню сформованості сенсомоторного поля як показника міокінетичного потенціалу індивіда / О.Р. Малхазов // Актуальні проблеми психології. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 10.. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2010. – С.159 –168.
67. Малхазов О.Р. Часові показники зорово-моторних реакцій як індикатори надійності людського чинника / О.Р. Малхазов // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 7. – Харків: УЦЗУ, 2010. – С. 350 – 361.
68. Малхазов О.Р. Психологія праці (навчальний посібник) / О.Р. Малхазов. – К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 180 с.
69. Малхазов О.Р. Складні зорово-моторні реакції: сучасні погляди / О.Р. Малхазов // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С.Костюка (19-20 квітня 2010 року). Т.І. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2010. – С. 178–183.
70. Малхазов О.Р. Про можливість діагностування типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи за допомогою теплінг-тесту / О.Р. Малхазов // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – 2011. – Вип. 11.- С. 110 – 121.

71. Малхазов О.Р. Теплінг-тест як метод діагностики психофізіологічних особливостей організації, побудови та управління циклічними рухами. / О.Р. Малхазов // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – 2012. – Вип. 12. – С. 139 – 159.
72. Малхазов О.Р. До питання про прихорофізіологічні особливості функціонування хронотопу / О.Р. Малхазов // Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія. – Науковий журнал. – 2013. – Том 18. Вип. 22 (2). – С. 249 – 258.
73. Малхазов О.Р. Метод розрахунку ритму та ритмової структури рухової діяльності / О.Р. Малхазов // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – 2013. – Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія.. – Вип. 13. – К.:ДТІ «Інформ.-аналіт. Агентство», 2013 – С. 197 – 210
74. Мамардашвили М.К. Необходимость себя. Введение в философию / М.К. Мамардашвили. – М.: Лабиринт, 1996. – 430 с.
75. Мамардашвили М.К. Психологическая топология пути / М.К. Мамардашвили. – СПб.: Изд-во Русского Христианского гуманитарного института, 1997. – 570 с.
76. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: "Знание", 1996. – 308 с.
77. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.
78. Милнер П. Физиологическая психология [пер. с англ. О. Віноградової]. – М.: Мир, 1973. – 647 с.
79. Наенко Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М.: изд-во МГУ, 1976. – 96 с.
80. Нестеренко Г.О. Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства: Автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.03. — АПН України: Ін-т вищ. освіти. — К., 2003. — 20 с.
81. Осьодло В.І. Психологія становлення офіцера: монографія / В.І. Осьодло. – К.: ПП "Золоті Ворота", 2012. – 463 с.
82. От нейрона к мозгу / [Николлс Джон, Мартин Роберт, Валлас Брюс, Фукс Пол, пер. с англ]. – М.: Едиториал УРСС, 2003. – 672 с.
83. Павлов И.П. Физиологический механизм так называемых произвольных движений / И.П. Павлов – М.; Л.: АН СССР, 1951 – Полн. собр. соч.. – Т.1. – 406 с.
84. Панченко С.М. Активізація самоздійснення особистості у контексті самоорганізації дорослої людини / С.М. Панченко // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського : збірник наукових праць. серія «Психологічні науки». – Т. 2. – Вип. 7. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2011. – С. 222 – 226.
85. Песоцкий В.А. Художественная литература как социальное явление и предмет философского анализа: Автореф. ...докт.филос.наук: 09.00.11 – социальная философия. – Москва, 2009. – 48 с.
86. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – С. 360 – 384.
87. Полунін О.В. Переживання людиною плину часу: експериментальне дослідження: [монографія] / О.В. Полунін. – К.: Гнозис, 2011. – 360 с.

88. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: Учебное пособие. / О.Б. Полякова. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 304 с.
89. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. – 3-е изд. / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2005. – 480 с.
90. Психология общения. Энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.А. Бодалева. – М.: Изд-во «Когито-Центр», 2011. – 600 с.
91. Психофизические исследования / [Ломов Б.Ф., Забродин Ю.М., Гайслер Х.Г. и др.]; под ред. Б.Ф. Ломова, Ю.М.Забродина. – М.: Наука, 1977. – 264 с.
92. Пуни А.Ц. Вопросы психологии спорта / А.Ц. Пуни: (Сб. науч. тр.) – Л.: ЛИФК, 1975. – 104 с.
93. Реан А.А. Развитие профессионализма: проблемы изучения / А.А. Реан // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 564 – 570.
94. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст] / К.Р. Роджерс; Пер. с англ. М.М.Исениной. – М.: "Прогресс", "Универс", 1994. – 480 с.
95. Роджерс К.Р. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы: Монография / К.Р. Роджерс / Пер. с англ. – М.: ЭКСМО – Пресс, 2000. – 464 с.
96. Ромек В.Г. Психологічний тренінг. Тренінг упевненості в міжособистісних відносинах / В.Г. Ромек. – Санкт-Петербург, 2003. – 175 с.
97. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Учпедгиз, 1946. – 704 с.
98. Самоактуализация [Электронный ресурс] // Википедия. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D1%E0%EC%EE%E0%EA%F2%F3%E0%EB%E8%E7%E0%F6%E8%FF>
99. Секач М.Ф. Психология здоровья: учебное пособие для вузов / М.Ф. Секач. – М.: Акад. проект, 2003. – 189 с.
100. Селезнёва Е.В. Самоосуществление как акмеологическая категория / Е.В. Селезнёва // Мир психологии. – 2007. – № 1. – С. 192-203.
101. Селье Г. Стресс без дистресса / Селье Г. – М.: Прогресс, 1979. – 123 с.
102. Сеченов И.М. [Избранные произведения] / И.М. Сеченов. – М.: АН СССР, 1952. – Т.1. (физиология и психология) – 772 с.
103. Сеченов И.М. Элементы мысли / И.М. Сеченов // Избр. произвед.: физиология и психология. – М., 1952, т.1. с. 272–427.
104. Складов А.В. Влияние избирательных педагогических воздействий на формирование структуры движений юниоров-спринтеров: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. пед. наук: 13.00.04. – К., 1985. – 18 с.
105. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М.Прохоров. 2-е изд. – М.: Советская Энциклопедия, 1983. – 1600 с.
106. Сулова Т.С. Некоторые особенности креативных личностей: Системное исследование индивидуальности / Т.С. Сулова. – Пермь, 1991. – С. 149.
107. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Э.Э. Сыманюк. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
108. Тичина І.М. Професійна переорієнтація випускників вищих навчальних закладів як чинник особистісного самоздійснення: автореф. дис... канд. психол. наук:

- 19.00.07 / Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2009. – 20 с.
109. Узнадзе Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д.Н. Узнадзе. - Тбилиси, 1961. - 210 с.
110. Ухтомский А.А. Учение о доминанте / А.А. Ухтомский. – Собр. соч., т.1. - Л., 1950. - 330 с.
111. Ухтомский А.А. Физиология двигательного аппарата / А.А. Ухтомский. – Л.: ЛГУ, 1952. – 214 с. – Т.3.
112. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл – М.: Прогресс, 1990. – 358 с.
113. Фресс П. Экспериментальная психология (Психофизиология поведения) / П. Фресс, Ж. Пиаже [пер. с франц.] . – М.: Прогресс, 1970. – 200 с.
114. Хакен Г. Принципы работы головного мозга: Синергетический подход к активности мозга, поведению и когнитивной деятельности. / Г. Хакен – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 351 с.
115. Чайченко Г.М. Фізіологія вищої нервової діяльності; підручник [для студ. вищ. нав. зак.] / Г.М. Чайченко – К.: Либідь, 1993. – 218 с.
116. Чуба О.Є. Усвідомлення професійного вибору майбутніми вчителями як чинник самоздійснення особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. - К., 2010. - 20 с.
117. Чхаидзе Л.В. Об управлении движениями человека / Л.В. Чхаидзе – М.: ФиС, 1970. – 136 с.
118. Шевченко Н.Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 32 с.
119. Шеперд Г. Нейробиология: [в двух Т.] / Г. Шеперд [пер. с англ. Н.Ю.Алексеевко, Н.Н.Аліпова, О.В.Левашова, Г.І.Рожковой]. – М.: Мир, 1987. – Т.1. – 454 с. , М.: Мир, 1987. – Т.2. – 368 с.
120. Шостром Э. Анти-Карнеги, или человек-манипулятор [Текст] / Э. Шостром – Минск: ТПЦ «Полифакт», 1992. – 128с.
121. Шугуров М.В. Социальный конфликт и самоосуществление личности / М.В. Шугуров. – Саратов : Изд-во Саратов. гос. акад. права, 1992. – 242 с.
122. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис. – Рівне: Перспектива, 2006. – 574 с.
123. Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective / A. Bandura // Annual Review of Psychology, Vol.52 (Volume publication date February 2001). – 26 с.
124. Buhler Ch. Zur Psychologie des menschelischen Lebenslaufes. – Psychol. Rusich, 1957. – № 1.
125. Buler Ch. Basic theoretical concepts of humanistic psychology / Ch.Buler // Amer. Psychol., 1971. – V.26-№4. – P. 39 – 52.
126. Gewirth A. Self-Fulfillment. – Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. – 235 p.
127. Kerr B. Encyclopedia of Giftedness, Creativity, and Talent. - Los Angeles: SAGE, 2009. - P. 63-65.
128. Malkhazov A.R. New solutions to the problem of the psychological support of an operator's safety / A.R.Malkhazov // Proceedings of the Second World Congress "Aviation in the XXI – st century" "Safety in aviation and space technology". Vol.2. – Kyiv, Ukraine, NAU. – 2008. P. 6.28-6.32.

# ДОДАТКИ

## Додаток А

### **Опитувальник професійного самоздійснення**

Опитувальник професійного самоздійснення нами розроблено на основі виділених в результаті теоретичного аналізу двох форм професійного самоздійснення – зовнішньо-професійної та внутрішньо-професійної, і відповідних цим формам 10 ознакам (по 5 на кожному).

Перша частина опитувальника призначена для з'ясування *загального рівня професійного самоздійснення* фахівця, а також для визначення ступеня вираженості окремих його складових (дослідницький бланк опитувальника на українській та російській мовах наведено наприкінці додатка).

У другій частині опитувальника досліджуваному пропонується у вільній формі описати, яким чином його робота (професійна діяльність) створює можливості для особистісної самореалізації.

**І частина** містить 30 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам).

**Опрацювання результатів.** Згідно з ключем підраховуються суми балів за 10-ма ознаками професійного самоздійснення, поєднаними за двома його формами, а також визначається сумарний результат, який характеризує *загальний рівень професійного самоздійснення фахівця*.

#### **Ключ**

№	Форми – 2 / Ознаки – 10	№№ питань
1.	<u>Внутрішньо-професійні</u>	
1.1.	Потреба у професійному вдосконаленні	1, 11, 21
1.2.	Наявність проекту власного професійного розвитку	2, 12, 22
1.3.	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	3, 13, 23
1.4.	Постійна постановка нових професійних цілей	4, 14, 24
1.5.	Формування власного «життєво-професійного простору»	5, 15, 25
2.	<u>Зовнішньо-професійні</u>	
2.1.	Досягнення поставлених професійних цілей	6, 16, 26
2.2.	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	7, 17, 27
2.3.	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	8, 18, 28
2.4.	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	9, 19, 29
2.5.	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	10, 20, 30

Дані **другої частини** опитувальника опрацьовуються й узагальнюються на основі контент-аналізу висловлювань досліджуваних.



Стандартизація опитувальник здійснювалася згідно із загальноприйнятою процедурою [14], [18].

Дослідження, на основі результатів яких отримані показники стандартизації здійснювалася із використанням розробленої нами концепції дистанційної професійної психодіагностики [48] та розробленого відповідно до неї діагностичного інтернет-сайту (<http://prof-diagnost.org>). В дослідженнях взяло участь 332 російськомовних користувача Інтернет із різних країн. Докладніше характеристики вибірки наведені у параграфі 3.1.

У таблицях Д.1 та Д.2 наведені показники стандартизації Опитувальника професійного самоздійснення. Оскільки показники чоловіків та жінок за ним достовірно не відрізняються (за виключенням показника "постійна постановка нових професійних цілей", який є достовірно вищим у чоловіків ( $p \leq 0,01$ )), то ці показники стандартизації та нормативні дані подані без диференціації за статтю. При нормуванні ми використовували інтервал приблизно у 1 сигму. Коефіцієнт Кронбаха ( $\alpha$ ) за 10-ма вихідними шкалами опитувальника склав 0,902 і свідчить про його високу внутрішню узгодженість.

*Таблиця Д.1.*

**Показники стандартизації  
Опитувальника професійного самоздійснення**

№	Показник	М	$\sigma$
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	72,53	18,36
2	Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	37,04	9,93
3	Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	35,49	9,62
4	Потреба у професійному вдосконаленні	7,67	2,55
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	6,83	2,92
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	6,33	3,02
7	Постійна постановка нових професійних цілей	8,66	2,17
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	7,55	2,27
9	Досягнення поставлених професійних цілей	7,31	2,23
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	7,02	2,21
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	6,85	2,60
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	7,83	2,40
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	6,48	2,62

Із вищенаведеної таблиці ми бачимо, що порівняно найбільш вираженими ознаками професійного самоздійснення є такі як: "постійна постановка нових професійних цілей", "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", "потреба у професійному вдосконаленні" та "формування власного "життєво-професійного простору".

**Нормативні дані показників професійного самоздійснення  
(у балах)**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний	Внутрішньо-професійного	Зовнішньо-професійного
1	Низький	≤ 45	≤ 21	≤ 19
2	Нижчий за середній	46 – 63	22 – 32	20 – 30
3	Середній	64 – 81	33 – 42	31 – 40
4	Вищий за середній	82 – 99	43 – 51	41 – 49
5	Високий	≥ 100	≥ 52	≥ 50

Опитувальник має достатньо високу конкурентну валідність, про яку свідчать істотні кореляційні зв'язки його трьох основних показників (загального рівня, рівня внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення) із шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ). Вказані показники достовірно корелюють ( $r = 0,2 - 0,71$ ;  $p \leq 0,01 - 0,001$ ) із 12-ма з 14-ти шкал САТ (за виключенням шкал сензитивності та прийняття агресії). Найвищі кореляційні зв'язки зафіксовано із шкалами: ціннісних орієнтацій ( $r = 0,71$ ), самоповаги ( $r = 0,66$ ), поглядів на природу людини ( $r = 0,5$ ), підтримки ( $r = 0,43$ ) та орієнтації у часі ( $r = 0,4$ ).

Також достовірні кореляційні зв'язки ( $p \leq 0,001$ ) зафіксовано із показниками внутрішньої ( $r = 0,4$ ) та зовнішньої позитивної ( $r = 0,23$ ) мотивації методики "Мотивація професійної діяльності".

**Опитувальник професійного самоздійснення  
(дослідницький бланк)**

ПІБ \_\_\_\_\_  
 вік \_\_ стаття \_\_ професія \_\_\_\_\_ посада \_\_\_\_\_  
 стаж роботи на посаді \_\_\_\_\_ загальний стаж роботи за професією \_\_\_\_\_

**I ЧАСТИНА**

**Інструкція:** Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

№	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не працюю	іноді	періодично	часто	постійно
1	Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня					
2	Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку	не маю плану	практично не маю	у загальних рисах	в головному маю	маю чіткий план
3	Чи задоволені Ви власною професійною кар'єрою	не задоволений (а)	скоріше незадоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений

4	Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну	не ставлю взагалі	через тривалий час	через певний час	досить швидко	практично відразу
5	Наскільки гармонійно Вам вдається поєднувати професійну діяльність з позафаховим життям	зовсім не вдається	більше не вдається	частково вдається	вдається майже постійно	завжди вдається
6	Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей	тривалий час	досить повільно	через певний час	досить швидко	дуже швидко
7	Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень	низький	невисокий	середній	досить високий	високий
8	Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям	практично ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
9	Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися у роботі	зовсім не можу	незначною мірою	частково	істотно	практично повністю
10	Наскільки творчо Ви намагаєтесь виконувати Вашу роботу	не намагаюсь	іноді дію творчо	частково дію творчо	здебільшого дію творчо	постійна творчість
11	Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня	повністю відсутній	невисокий	середній	досить виражений	дуже високий
12	Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє	ніяк не уявляю	практично не уявляю	у загальних рисах	в головному уявляю	чітко уявляю
13	Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
14	Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
15	Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством	низький	невисокий	середній	досить високий	високий
16	Наскільки часто Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже рідко	рідко	періодично	часто	практично завжди
17	Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки Ваші колеги	низькі	не високі	середні	досить високі	високі
18	Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно

19	Наскільки повно можуть розкритися у професійній діяльності Ваші здібності	зовсім не можуть	незначною мірою	частково	істотно	практично повністю
20	Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності	зовсім не гнучкий	майже негнучкий	іноді гнучкий	досить гнучкий	дуже гнучкий
21	Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності	зовсім ні	практично ні	певне задоволення	достатнє задоволення	дуже велике задоволення
22	Чи проектуєте Ви власну кар'єру	ніяк не проектую	практично ні	у загальних рисах	намагаюсь проектувати	чітко проектую
23	Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем	не задоволений (а)	скоріше не задоволений	важко відповісти	скоріше задоволений	повністю задоволений
24	Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться досягти ще кращого	взагалі не хочеться	через тривалий час	невдовзі	швидко	практично відразу
25	Наскільки чітко сформувалася у Вас власна професійна позиція	ще відсутня	недостатньо сформована	частково сформована	майже повністю	повністю
26	Якою мірою Ви досягаєте поставлених професійних цілей	дуже малою	невеликою мірою	частково досягаю	значною мірою	повністю
27	Як оцінює керівництво Ваші професійні здобутки	низькі	невисокі	середні	досить високі	високі
28	Якою мірою Ви передаєте свої професійні знання і досвід, навчаючи інших	не передаю	незначною мірою	частково	досить повно	повністю
29	Які можливості створює Вам професійна діяльність для самовдосконалення	дуже малі	незначні	часткові	великі	дуже великі
30	Чи багато нового Ви привнесли у свою професію	дуже мало	небагато	посередньо	багато	дуже багато

## II ЧАСТИНА

**Інструкція:** Нижче опишіть, будь ласка, довільно, в якій формі й як Ваша професійна діяльність створює Вам можливості для особистісної самореалізації (розкриття здібностей, особистісний розвиток, навчання інших, допомога іншим тощо). Якщо можна, розкрийте це питання конкретніше.

---



---



---



---



---



---



---

## Опитувальник професійного самоздійснення (російськомовний варіант)

**Інструкція:** Для кожного питання вкажіть один найбільш підходящий відповідь, відмітив відповідну клітинку. Після цього підтвердіть свій вибір, нажав на кнопку «получить результат».

№	Вопросы	Варианты ответов				
		вообще не работаю	иногда	периодически	часто	постоянно
1	Много ли Вы работаете над повышением своего профессионального уровня	вообще не работаю	иногда	периодически	часто	постоянно
2	Есть ли у Вас план своего дальнейшего профессионального развития	не имею плана	практически не имею	в общих чертах	в основном имею	имею четкий план
3	Довольны ли Вы своей профессиональной карьерой	недоволен	скорее недоволен	трудно ответить	скорее доволен	полностью доволен
4	После достижения определенной профессиональной цели как быстро Вы ставите следующую	не ставлю вообще	спустя длительное время	через определенное время	достаточно быстро	практически сразу
5	Насколько гармонично Вам удается совмещать профессиональную деятельность с внепрофессиональной жизнью	совсем не удается	больше не удается	частично удается	удается почти всегда	всегда удается
6	Как быстро Вы достигаете поставленных профессиональных целей	длительное время	достаточно медленно	через некоторое время	достаточно быстро	очень быстро
7	Как Вы оцениваете уровень своих профессиональных достижений	низкий	невысокий	средний	достаточно высокий	высокий
8	Насколько часто Ваш профессиональный опыт становится полезен другим специалистам	практически никогда	иногда	периодически	часто	постоянно
9	Насколько полно Вы как личность можете раскрыться в работе	совсем не могу	незначительно	частично	существенно	практически полностью
10	Насколько творчески Вы пытаетесь выполнять Вашу работу	не пытаюсь	иногда действую творчески	частично действую творчески	в основном действую творчески	постоянное творчество
11	Как Вы оцениваете свое стремление к повышению профессионального уровня	полностью отсутствует	невысокое	среднее	достаточно выражено	очень высокое
12	Насколько четко вы представляете свое профессиональное будущее	никак не представляю	практически не представляю	в общих чертах	в основном представляю	четко представляю
13	Удовлетворены ли Вы своими профессиональными достижениями	не удовлетворен	скорее не удовлетворен	затрудняюсь ответить	скорее удовлетворен	полностью удовлетворен
14	Согласны ли Вы с тем, что в работе постоянно следует двигаться вперед	не согласен	скорее нет, чем да	не всегда согласен	в основном согласен	полностью согласен

15	Как оцениваете уровень своего профессионального менталитета, идентификации с профессиональным сообществом	низкий	невысокий	средний	достаточно высокий	высокий
16	Как часто Вы достигаете поставленных профессиональных целей	очень редко	редко	периодически	часто	практически всегда
17	Как коллеги оценивают Ваши профессиональные достижения	как низкие не высокие	средние	достаточно	высокие	высокие
18	Как часто Ваши профессиональные достижения используются другими специалистами	никогда	иногда	периодически	часто	постоянно
19	Насколько полно могут раскрыться в профессиональной деятельности Ваши способности	вовсе не могут	незначительно	частично	значительно	практически полностью
20	Насколько гибок стиль Вашей профессиональной деятельности	совсем не гибкий почти не	гибкий иногда	гибкий	достаточно гибкий	очень гибкий
21	Получаете ли Вы удовлетворение от повышения своего профессионального мастерства	абсолютно нет	практически нет	определенное удовлетворение	достаточно большое	очень большое удовлетворение
22	Проектируете ли Вы собственную карьеру	никак не проектирую	практически нет	в общих чертах	пытаюсь проектировать	четко проектирую
23	Удовлетворены ли Вы своим профессиональным уровнем	не удовлетворен	скорее не удовлетворен	затрудняюсь ответить	скорее удовлетворен	полностью удовлетворен
24	После получения определенного результата в работе, как быстро Вам хочется достичь еще лучшего	вообще не хочется	через длительное время	вскоре	быстро	практически сразу
25	Насколько четко сформировалась у Вас собственная профессиональная позиция	пока отсутствует	недостаточно сформирована	частично сформирована	почти полностью	полностью
26	В какой мере Вы достигаете поставленных профессиональных целей	в очень малой	в небольшой степени	частично достигаю	в значительной степени	полностью
27	Как оценивает руководство Ваши профессиональные достижения	низкие	невысокие	средние	достаточно высокие	высокие
28	В какой мере Вы передаете свои профессиональные знания и опыт, обучая других	не передаю	незначительно	частично	достаточно полно	полностью
29	Какие возможности дает Вам профессиональная деятельность для самосовершенствования	очень малые	незначительные	частичные	большие	очень большие
30	Много ли нового Вы привнесли в свою профессию	очень мало	немного	средне	много	очень много

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

**Кокун Олег Матвійович** – заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

**Клименко Віктор Васильович** – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

**Корніяка Ольга Миколаївна** – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, ст.н.с.

**Малхазов Олександр Ромуальдович** – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

**Кружева Тетяна Володимирівна** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

**Серьогін Юрій Володимирович** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат технічних наук, доцент.

**Болотнікова Інга Вікторівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, ст.н.с.

**Гуменюк Галина Вадимівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

**Завадська Тетяна Василівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат біологічних наук, ст.н.с.

**Панасенко Наталія Миколаївна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

**Войтович Марія Володимирівна** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Дарда Інесса Миколаївна** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Дзвоник Галина Петрівна** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Гомонюк Володимир Олександрович** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Горбачов Вадим Олександрович** – молодший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Савченко Тетяна Леонідівна** – молодший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.



Наукове видання

**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

*Монографія*

Авторська редакція

Ум. друк. арк. 15,0

**Видано державним коштом. Продаж заборонено.**

Видавництво "Педагогічна думка"

04053, м. Київ, вул. Артема, 52-а, корп.. 2;

тел./факс: (044) 484-30-71

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготовників  
розповсюджувачів видавничої продукції  
Серія ДК № 3563 від 28.08.2009 р.