

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



**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ  
ФАХІВЦЯ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-  
ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

*Монографія*

За редакцією О.М. Кокуна

Київ

2018

УДК: 159.922:159.938

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 7 від 2 липня 2018 р.)*

**Рецензенти:**

*Данилюк І.В.* — декан факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор психологічних наук, професор;

*Малхазов О.Р.* — головний науковий співробітник лабораторії соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

**Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень:** монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка [та ін.]; за ред. О.М. Кокуна. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 298 с.

**ISBN 978-617-7745-00-5**

Монографія є основним науковим результатом виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України трьохрічної науково-дослідної роботи (2016 – 2018 рр.). У її першому розділі викладені загальнотеоретичні основи психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості. У другому описується організація, методи та результати емпіричних досліджень авторського колективу чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій. У цих дослідженнях, що проводилися у 21 закладі та організаціях, а також на психодіагностичному сайті, взяли участь викладачі вищої школи, вчителі, вихователі дошкільних закладів, практичні психологи, лікарі, програмісти, менеджери, працівники профспілок, науковці тощо (всього 981 фахівець). У третьому розділі висвітлюються концептуальні теоретико-методологічні і практичні основи технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. Викладена загальна технологія психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в таких умовах, а також модифікації відповідних технологій з урахуванням специфіки забезпечення у фахівців різних професій.

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

Номер державної реєстрації НДР 0116U004815

ISBN 978-617-7745-00-5

© Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018

# ЗМІСТ

Вступ (Коkun О.М.).....	5
<b>Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ .....</b>	<b>7</b>
1.1. Загальні теоретичні уявлення щодо змісту та чинників професійного самоздійснення фахівців (Коkun О.М.).....	7
1.2. Розвиток психофізіологічних органів як чинник професійного самоздійснення особистості (Клименко В.В.).....	12
<b>Розділ 2. ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ФАХІВЦІВ РІЗНИХ ПРОФЕСІЙ .....</b>	<b>68</b>
2.1. Загальні чинники професійного самоздійснення та особливості їхнього прояву в різних групах фахівців (Коkun О.М.).....	69
2.1.1. Загальні чинники професійного самоздійснення.....	70
2.1.2. Статеві особливості чинників професійного самоздійснення.....	76
2.1.3. Вікові особливості чинників професійного самоздійснення .....	80
2.1.4. Визначення чинників професійного самоздійснення фахівців різних професійних груп .....	85
2.2. Чинники професійного самоздійснення викладачів вищої школи (Корніяка О.М.).....	91
2.3. Чинники професійного самоздійснення вихователів закладів дошкільної освіти (Завадська Т.В.).....	103
2.4. Чинники професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій (Болотнікова І.В.) .....	114
2.5. Чинники професійного самоздійснення менеджерів (Дзвоник Г.П.) .....	126
2.6. Чинники професійного самоздійснення вчителів (Савченко Т.Л.)	135
2.7. Чинники професійного самоздійснення лікарів (Панасенко Н.М., Гомонюк В.О.) .....	139
2.8. Чинники професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів) (Панасенко Н.М.) .....	157
2.9. Чинники професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл (Серьогін Ю.В.).....	162
2.10. Чинники професійного самоздійснення практичних психологів закладів середньої освіти (Войтович М.В.).....	165
2.11. Чинники професійного самоздійснення академічних учених (Гуменюк Г.В.) .....	173

2.12. Особливості прояву характеристик мотиваційної сфери в професійному самоздійсненні науковців (Кружева Т.В.).....	194
<b>Розділ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ</b> .....	204
3.1. Загальні технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень (Кокун О.М., Горбачов В.О.)	204
3.2. Обґрунтування концептуальних підходів щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення викладачів вищої школи (Корніяка О.М.) .....	211
3.3. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення вихователів закладів дошкільної освіти (Завадська Т.В.).....	226
3.4. Програма забезпечення професійного самоздійснення лікарів (Панасенко Н.М.).....	228
3.5. Основні заходи, методи та техніки психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення практичних психологів закладів середньої освіти (Войтович М.В.) .....	238
3.6. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій (Болотнікова І.В.).....	241
3.7. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення менеджерів (Дзвоник Г.П.).....	245
3.8. Технологічні підходи щодо сприяння професійному самоздійсненню вчителів (Савченко Т.Л.).....	251
3.9. Технологічні підходи щодо сприяння професійному самоздійсненню академічних учених (Гуменюк Г.В.).....	253
3.10. Технологічні підходи щодо сприяння професійному самоздійсненню вчених-дослідників (Кружева Т.В.).....	259
<b>ПІДСУМКИ</b> (Кокун О.М.) .....	262
<b>Література</b> .....	265
<b>Додатки</b> .....	273
<b>Відомості про авторів</b> .....	296

## ВСТУП

Розвиток світового суспільства в цілому, і в тому числі українського, характеризується вираженою політичною, соціальною та економічною нестабільністю. Це закономірно утруднює досягнення людиною особистісного благополуччя (психічного, професійного, матеріального тощо). Відповідно, у мінливому світі актуальним стає пошук дієвих особистісно-професійних концептів, що надали б людині можливість розкрити внутрішні ресурси, не тільки з метою підвищення власної стійкості до бурхливих соціально-економічних перетворень, але й для отримання бажаного вектору особистісного розвитку. Саме до таких особистісно-професійних концептів належить феномен професійного самоздійснення. Тому визначення чинників та розробку науково-практичних основ сприяння професійному самоздійсненню фахівців різних професій можна віднести до найважливіших проблем сучасної психологічної науки.

Слід зазначити, що ще недавно було зовсім мало досліджень феномену особистісного самоздійснення людини, спрямованих на визначення його сутності як системного явища вищого порядку стосовно близьких за значенням термінів (самореалізація, самоактуалізація, саморозвиток та ін.). Однак кількість досліджень за цією тематикою упродовж останніх десяти років стрімко зростає. Відповідно підвищилась увага науковців та практиків і до феномену професійного самоздійснення, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей – основною формою особистісного самоздійснення. Зокрема ця монографія є логічним продовженням попередніх досліджень науковців лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Кокун та ін., 2015), в яких був обґрунтований зміст явища професійного самоздійснення особистості, розроблений методичний інструментарій для його дослідження та визначені його основні психофізіологічні особливості та закономірності.

У першому розділі монографії викладені загальнотеоретичні основи психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості. У другому описується організація, методи та результати емпіричних досліджень авторського колективу чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій. У цих дослідженнях, що проводилися у 21 закладі та організаціях, а також на психодіагностичному сайті, взяли участь викладачі вищої школи, вчителі, вихователі дошкільних закладів, практичні психологи, лікарі, програмісти, менеджери, працівники профспілок, науковці тощо (всього 981 фахівець). У третьому розділі висвітлюються концептуальні теоретико-методологічні і практичні основи технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. Викладена загальна технологія психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в таких умовах, а також модифікації

відповідних технологій з урахуванням специфіки забезпечення у фахівців різних професій.

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

# **Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

## **1.1. Загальні теоретичні уявлення щодо змісту та чинників професійного самоздійснення фахівців**

Зміни, які відбулися у суспільстві внаслідок бурхливого науково-технічного прогресу та глобалізаційних тенденцій змінюють і внутрішню сутність діяльності фахівців багатьох професій. Все більшого значення для них набувають питання професійної самостійності, автономії, саморозвитку, самоорганізації, самореалізації, самовтілення тощо у співвідношенні із ширшим онтологічним контекстом. Всі ці особистісно-професійні явища можна поєднати в одному феномені професійного самоздійснення, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей – й основною формою особистісного самоздійснення. Отже, визначення чинників та розробку науково-практичних основ сприяння професійному самоздійсненню можна віднести до найважливіших проблем сучасної психологічної науки.

Проблема самоздійснення набуває у сучасному суспільстві все більшого значення для будь-якої людини, яка намагається ставити нові життєві цілі та докладає зусиль для їхнього досягнення. Адже, як справедливо відзначається низкою дослідників (Клочко, 2005; Логінова, 2009; Лукіна, 2006; Gwirth, 2009), тенденції розвитку світового суспільства зумовлюють суттєве посилення уваги саме до інноваційно-перетворювального потенціалу кожної людини, який можна розглядати і щодо навколишньої дійсності, і щодо неї самої. Деякі автори навіть схильні вважати самоздійснення найважливішим життєвим завданням людини (Большакова, 2011; Селезньова, 2015).

Самоздійснюватися, з екзистенційної точки зору, значить реалізовувати нову якість існування, бути попереду самого себе, знаходити в собі нові можливості і втілювати їх у життя. У контексті акмеологічного підходу самоздійснення розглядається як досягнення особистістю вершини свого розвитку: духовного, фізичного, професійного (Кузнецова, 2016).

Теоретичний аналіз проблеми життєвого та професійного самоздійснення як предмета дослідження сучасної психології становить зміст нашої попередньої колективної монографії (Кокун та ін., 2015). Тому ми, з урахуванням фокусу проблематики цього дослідження та подальшого аналізу отриманого емпіричного матеріалу докладніше зупинимося на питаннях змісту та чинників професійного самоздійснення фахівців.

**Особистісне самоздійснення** ми розуміємо 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" (Кокун, 2013).

Запропоноване визначення спирається на системний підхід до визначень психологічних понять В.О. Ганзена (1984). Згідно з цим підходом розвернуті визначення складаються з трьох частин, кожна з яких має певну функцію та чітку структуру. До змісту частин входять: 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».

Серед основних *ознак* особистісного самоздійснення було виділено 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 їхній оцінці (бачення недосконалості вже досягнутого, що зумовлює бажання зробити його кращим, креативнішим тощо).

Самоздійснення може відбуватися у двох загальних *формах*:

- зовнішня (досягнення соціально значущих ефектів у 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).

Причому зовнішня форма самоздійснення неможлива без внутрішньої (Кокун та ін., 2015).

**Професійне самоздійснення** нами визначене як одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями (Кокун, 2013).

Явище професійного самоздійснення можна розглядати і в абсолютному плані (співвідносячи його рівень у певного фахівця із якимись загальними



критеріями), і у відносному, який відображає ступінь реалізації особистісно-професійного потенціалу певного фахівця згідно з його індивідуальними можливостями.

На основі нашого аналізу, а також аналізу робіт провідних фахівців у галузі психології праці (Зеєр, 2005, 2007; Климов, 1996; Маркова, 1996; Поваренков, 2005) було виділено 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 під час здійснення професійної діяльності;
- формування власного "життєво-професійного простору".

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

Як і особистісне (життєве) самоздійснення, професійне самоздійснення також може відбуватися у двох взаємопов'язаних *формах*:

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

До кожної із зазначених форм виокремлено по 5 *ознак професійного самоздійснення*, що їх характеризують:

### **1. Внутрішньо-професійні:**

- 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. Зовнішньо-професійні:**

- 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.

Як показав здійснений нами аналіз уявлень різних науковців щодо чинників професійного самоздійснення фахівців, ці чинники можуть бути

представлені у досить широкому контексті – від зовнішніх умов, наявності певного набутого досвіду, знань та вмінь до внутрішньособистісної спрямованості.

Так, серед особистісних чинників самоздійснення І.А. Гуляс (2011) виділяє мотиваційно-сміслові (потреби, мотиви, цілі й сенс життя особистості). Авторка, зокрема, стверджує, що стратегія самоздійснення визначається мотивами таким чином:

- наявність усвідомленої потреби розкриття себе, свого внутрішнього потенціалу, зумовлює прагнення до самореалізації;

- при спрямованості на служіння іншим людям, на повну віддачу себе, стратегія самоздійснення набуває ознак самотрансценденції;

- якщо людина «пливе за течією», живе насущними нагальними проблемами, то максимум, що вона може, – це самовиражатися, виявляти свої особливості в актуальній діяльності.

Причому, на думку авторки, ціннісні орієнтації визначають пріоритетну сферу життєдіяльності людини, а також можливі способи її прояву, тобто, як, власне, відбувається процес самоздійснення особистості.

За К. Роджерсом (2000) для особистості, що самоактуалізується, властиві наступні характерні риси:

1. Здатність завжди вільно реагувати на ситуацію й вільно переживати свою реакцію (стресостійкість).

2. Відкритість будь-якому досвіду, намір жити повним життям у будь-який момент.

3. Здатність прислухатися більше до власних інстинктів й інтуїції, ніж до розуму й думки інших (відсутність конформізму).

4. Почуття свободи у думках і вчинках.

5. Високий рівень творчості.

Також за теорією К. Роджерса самоактуалізація особистості неможлива без високого рівня психічного здоров'я й духовного благополуччя.

Н.М. Мирончук (2015) до основних передумов професійного самоздійснення відносить усвідомлення цінності професії та професійного самоствердження.

У праці «Акмеологія з основами психології кар'єри» (2004) основними складовими професійних досягнень визначаються:

- освіченість;
- системність і аналітичність мислення (уміння прогнозувати розвиток ситуації і передбачати результат рішень, уміння мислити масштабно й реалістично одночасно);
- комунікативні уміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії;
- високий рівень саморегуляції (уміння керувати своїм станом, стійкість до стресів);

- ділову спрямованість (активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння розв'язувати нестандартні проблеми й задачі, прагнення до постійного підвищення професіоналізму);
- ясну Я-концепцію, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, адекватну та високу самоповагу.

Аналіз виділених Е.Ф. Зеєром (2005) складових професійного становлення фахівця дозволив виокремити такі чинники професійного самоздійснення як:

- виражене позитивне ставлення до власної професії;
- готовність до постійного професійного розвитку;
- володіння прийомами професійного спілкування і поведінки;
- здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом;
- адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики;
- володіння технологіями подолання професійних деструкцій

Згідно з уявленнями В.О. Толочка (2005) про професійну придатність, одним із найважливіших чинників професійного самоздійснення можна вважати природну здатність людини швидко і суб'єктивно легко опанувати професію й успішно справлятися із широким колом професійних завдань із мінімальними психофізіологічними витратами.

К.В. Карпинський (2002) важливою передумовою самоздійснення вважає самовизначення – розуміння особистістю сенсу свого життя. Автор справедливо зазначає: що зрозумілішим є для людини її покликання, тобто, що чіткішим є самовизначення, то імовірнішим стає самоздійснення. Подібної думки дотримується й С.Д. Максименко (2006, 2007).

Дотично до предмету нашого дослідження, М.Г. Ткалич (2006) виділяє такі ресурси самоактуалізації менеджерів:

- 1) ресурси особистості менеджера (особистісно-професійний потенціал: спрямованість особистості, здібності, творчий потенціал та ін.);
- 2) ресурси управлінської діяльності (професійна компетентність, управлінській досвід, управлінська позиція, задоволеність професійно-управлінською діяльністю, індивідуальний стиль управління та ін.);
- 3) ресурси організації, в якій працює менеджер (сфера діяльності організації, цілі організації, їхня досяжність, умови праці, особливості організаційної культури та ін.);
- 4) ресурси суспільства (умови розвитку суспільства, ситуація на ринку праці та ін.).

С.І. Кудінов (2008) у своїй полісистемній моделі самореалізації особистості визначив такі п'ять базових груп чинників, що зумовлюють перебіг цього процесу: психоекологічні, психофізіологічні, психологічні, педагогічні та соціальні. Однак, яким саме чином вказані чинники зумовлюють самореалізацію (механізм цього зумовлення), автором чітко визначено не було.

Поряд з розглянутими вище узагальненими підходами щодо розуміння детермінації самоздійснення людини, можна навести більш конкретизовані

приклади щодо визначення чинників самоздійснення, які базуються на результатах сучасних емпіричних досліджень, і тому мають особливу цінність.

Зокрема, у дослідженнях Е. Shutenko (2015) було визначено такі основні чинники самоздійснення студентської молоді: позитивна мотивація до пізнання, потреба у досягненнях, самоповага, самоефективність та здатність продуктивно організувати власне життя.

Щодо професійного самоздійснення Т.В. Vyundyugova та Е.В. Kornienko (2015) встановили, що люди з високим рівнем такого самоздійснення більш орієнтовані на себе, на самоаналіз, на досягнення професійних результатів ніж фахівці з середнім і низьким рівнем професійного самоздійснення, які, в свою чергу, більше орієнтовані на схвалення керівництвом чи досягнення статусу.

У роботі І. Jussim (2017) докладно аналізується зв'язок самоздійснення та соціальної перцепції в різних освітніх та професійних сферах.

І.А. Кузнецова та Н.М. Кузнецова (2016) у своїх дослідженнях виділяють три основні компоненти самоздійснення: мотиваційно-ціннісний, діяльнісно-вольовий, результативний. Перші два з них, на нашу думку, цілком можна віднести до чинників, що зумовлюють цей феномен. Мотиваційно-ціннісний виявляється у визначенні людиною свого життєвого покликання і включає: розуміння власних потреб, інтересів і життєвих цілей; усвідомлення внутрішнього потенціалу та інтенцій; ставлення до себе як до суб'єкта діяльності; бажання діяти і творити саму себе; розуміння мети, що визначає спосіб життя. Діяльнісно-вольовий виявляється у внутрішній зібраності і концентрації; позиції людини як учасника власного творення (ініціативності, рішучості, активності тощо); умінні зробити вибір і довести, попри труднощі, справу до кінця; готовності нести відповідальність за власні рішення та вчинки.

## **1.2. Розвиток психофізіологічних органів як чинник професійного самоздійснення особистості**

Перед тим, як приступити до розгляду предмета дослідження, пояснимо деякі поняття психосеміотики, у якій будь-який психологічний мовний знак, позначаючи психічне явище, залучене у дослідження, зокрема *ім'я*, характерне тим, що воно:

- 1) *пов'язане* з іншими мовними знаками або рядами знаків;
- 2) *означає* дещо, називаючи певні його властивості: *значення* – предмет, названий цим іменем, і *смисл* – інформація про предмет, втілена в його імені;
- 3) *значить* дещо, розкриваючи позамовну його структуру через образи, почуття і думки – першоджерела імені (внутрішня форма імені);
- 4) *передає* сенси дечого (образи, почуття і думки) для користування люди.

Людина природно *всьому дає ім'я, щоб все для нього існувало*. Це не означає, що ми змінимо відомий предмет, якщо ми змінимо його ім'я. СENS імені – спосіб зв'язку з предметом, прийом указування на предмет.

Причому у побутовій мові часто зустрічаються власні імена, які мають *смысл*, але позбавлені значення – не несуть у собі інформації. Зрозуміти ім'я – це засвоїти інформацію, втілену в імені. Кожен *смысл* – *словесна модель*, яка *здатна розгорнутися* діями, вчинками, думками і сподіваннями, стражданнями і радощами – у певний світ, а у творчості – у множинний світ.

Уявлення про творчість людини стало провідним у буденній свідомості – творчість і талант – від Бога. Талант розумівся як самотній *знак*, високо піднесений над порослю безликих, невиразних побратимів; *перлиною*, що спить у складках раковини, що загубилася у множині собі подібних, проте марних. Все зосереджено лише на одній назві – *талант!* Мудреця, генія, дилетанта, ерудита та виконавця просто не згадують

В уявленнях давніх греків домінувало втручання генія й демона у буття людини і в творчу роботу. Продукти діяння генія і таланту позначалися цінностями – *вагомо й грошово-ваговими одиницями*; творіння – вагівницями і обчисленнями створеної вартості; а людина, носій цієї назви, була дійсною мірою зроблених речей.

Геній – дух. Спочатку він просто дух – покровитель і вчитель віщування. Його син – Тагий навчив етрусків провіщати майбутнє, допоміг їм опанувати це мистецтво. Пізніше, Геній добрий або злий дух. Демон – теж дух, який володіє надлюдською силою і впливає на долю людей; люди сприймають його іноді як мудре й добре навіювання зверху.

Геній і Демон – не боги, а дещо середнє між безсмертним божеством і смертною людиною. У Римі з демонами ототожнювали геніїв: кожна людина від народження аж до смерті мала свого демона, який нею керував. У християнстві демонами ставали чорти, біси, нечисте тощо.

Потенційна сила творчості, започаткована у кожній практично здоровій людині, в людині природа мислить саму себе (Спіноза, 2006). Коли вона перебуває в тонусі – підвищеній життєдіяльності, то її механізми і органи працюють на повну потужність, в інших станах працюють у півсили чи на третину, і з меншою продуктивністю.

Вирішення задач – відкриття покладів енергії і винаходів для удосконалення техніки, технології промислового виробництва і створення великої сили у художніх образах.

*Мета дослідження* – вивчити особливості функціонування психофізіологічних органів у професійному самоздійсненні особистості залежно від психічного тонусу людини.

*Об'єкт дослідження* – тонуси психофізіологічних механізмів і органів людини у професійному вибудовуванні задумів дій особистістю.

*Предмет* – залежність типології людини від стану досконалості складових психофізіологічних органів і механізмів професійних задумів дій особистості

Гіпотези передбачали: *психофізіологічні механізми і органи* існують в кожному із нас і є живими пристроями перетворення дискомфорту на комфорт, будівництва наміру діяти так, а не інакше, і для вдосконалення технології праці.

У стані тонусу всі його складові психе (мислення, почуття і уява) і тіло (енергопотенціал і психомоторика) перебувають у злагоді. У інших станах працюють у півсили, на третину, і з меншою продуктивністю.

Попередимо: компенсацій у цілісності не буває і тоді:

1) мислення, почуття та уява знаходяться у дискомфорті задачі і створюють наміри;

2) енергопотенціал живить дії (гностичні, моральні, естетичні);

3) психомоторика їх вирішує;

Ми використали аналогію будови цього механізму. Він так само, як і речовина, складається із молекул, а вона вибудовується із атомів. Уявімо молекулярну структуру цього органу і отримаємо розташування кристалів (механізмів) у його регулярній атомній решітці.

Залежно від синтезу сил мислення – думки, почуттів – образів з гностичними, моральними та естетичними забарвленнями та уяви – образів неіснуючого, одержимо ряд формул, якими створюються відповідні задуми дій людини.

Кожен елемент психофізіологічного органу не лише засіб, знаряддя дій, а й мета (найближча, віддалена і перспективна), сприяючи йому, визначається його діями і вчинками людини (Клименко, 1997).

У кожному всі три – образ, почуття і думка складові єдиної цілісності працюють разом, але використовуються за різними призначеннями.

Природний стан психофізіологічних механізмів і органів, наприклад, у мудреця такий:

думка – почуття – образ

думка - образ – почуття

почуття – думка – образ

почуття – образ – думка

образ – думка – почуття

образ – почуття – думка

«Кристалічна ґратка» механізмів і органів – неподільна цілісність, але окремі складові можуть перебувати у різних станах дієздатності:

а) протагоніст – перший із трьох у списку виконує головні ролі і режисер ансамблю;

б) синергісти – органи і механізми, підсилюючи один одного, і один – всіх разом;

в) антагоністи – пара або група органів зумовлюють рухи образів, почуттів та думок у протилежних напрямках, виключають із активності одна одну, або утворюють умови розвитку – синтезу єдності протилежних функцій.

Виходячи із улаштованості і досконалості механізмів і органів (Клименко, 2007, 2013), визначимо зони потужності механізму:

1) гармонійний – оптимум тонусу – людина (мудрець, геній, талант);

2) дисгармонійний – втрачена природна здатність до творчості (дилетант і ерудит);

3) зруйнований – людина на межі норми і патології, здатна до рутинної (розумової та фізичної) роботи і «аварійна» в діях (виконавець).

Методи дослідження. У дослідженні структури психофізіологічних механізмів і органів у професійному створенні задумів дій у здійсненні особистості застосовано ряд методів і засобів лінгвістики, правил сигматики, синтаксису, семантики та прагматики. Система наукового знання описується і практично застосовується після логічних операцій над упорядкуванням психологічних понять і використання їх у науковому і практичному планах, зокрема:

- синтаксичний аспект знака – виявлення відношення з іншими рядами знаків, що описують предметну ситуацію дослідження. Місце мовного знака у ряду визначає його провідну функцію у висловлюванні. Кожен знак характеризується структурно: він перебуває на початку судження – протагоніст, або вкінці, або між іншими знаками. Логічний синтаксис займається не лише комбінаторними властивостями символів – здатністю збуджувати очікуване і відгуки поняття, а стосується й будови смислу – уявлення або самого предмета. Знак ім'я – вираз мови, що позначає предмет, або все, що можна назвати;

- семантичний аспект дослідження стосується осмислення знаків (понять створюваного наміру) і потребує умінь користуватися правилами розуміння смислу знаків у системі висловлювань, текстів;

- сигматичний метод допомагає дослідникові усвідомити значення функції знака, який своїм змістом позначає предмети та взаємозв'язки між ними, тобто між: 1) предметом, 2) відображенням його смислом (образом, почуттями і думкою) і 3) мовною оболонкою (словом, поняттям чи символом), «етикеткою», на предметі;

- прагматики – відправник мовної інформації не просто передає її споживачу, він зацікавлений, щоб правильно виробляти спосіб побудови наміру, естетичних почуттів та думки. Допомагає відповісти на питання: як практично вживати і використовувати сенси змісту наміру дій.

У загальному вигляді прагматика вивчає і визначає походження, вживання та дієвість мовних знаків. За посередництвом прагматичного аналізу досліджується будова, функції та роль понять, суджень і теорій під кутом зору їхньої істинності (гармонійності) та як джерело енергії та інформації для породження користі і продуктивності праці.

Дійсне судження корисне, бо відповідає інтересам і досягненню цілі людиною. Межі сфери дій прагматики – користь - не користь від дій. Вони спрямовані на перетворення психічного відображення і його даних у лінгвістичні форми і виробництва нового знання – систем понять. Бо успіх чи неуспіх дій людини на істинність чи оманливість поняття і висловлювань не вказують.

У дослідженні психофізіологічних явищ застосувалися принцип цілісності, який:

- відображає певну завершеність, внутрішню єдність психічних утворень, відносну автономність у протидії з не-Я;
- розкриває діалектику цілого і частини (фігури і фону), пов'язаних з внутрішньою активністю, і якісною своєрідністю при утворенні цілого;
- дихотомію поняття «психічний факт»: зміст його явища, яке з'являється для нас у спостереженні, і протилежне – сутність з більш глибоким сенсом знання;
- виникає нова якість у психофізіологічному органі і механізмі, яка не зводиться до суми властивостей частин;
- визначає особливі зв'язки між складовими органів: синергізм, протагонізм чи антагонізм між ними;
- реалізує здатність і умови до саморозвитку органічної його цілісності;
- трихотомії – поділ об'єму поняття на три частини видового поняття: інших його видів просто не існує;
- комбінаторики – спосіб визначення числа можливих поєднань, комбінацій 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;
- аналізу структури понять, що описують досліджуваний психофізіологічний механізм і визначення їхньої корисності та працездатності фахівця.

Отже, ми подвоюємо психічне явище на внутрішнє і зовнішнє, на силу і його виявлення, на причину і дію. Психічне явище виникає із сутності буття психічного, а занурення в його механізми психічно виявляє себе образами, почуттями і думками – змістами свідомості (Клименко, 2006).

Принципи аксіоматики – деякі твердження і поняття – приймалися за вихідні як аксіоми, а всі інші – другорядні – виводилися міркуваннями, доведеннями.

У мудрецеві природа мислить саму себе. «Мудрість», «мудрець» активно вживалися в минулому і майже забуті в сучасному науковому ужитку. Створюється враження, що вони нібито втратили свій сенс, а повернення у сферу софійності – спроба оживити минувшину. Строгого визначення терміна немає, та й не буває. У звичайному аспекті воно має невиявлений характер і репрезентує скоріше не стан людини, а її мету.

Тільки мудра людина ставить перед собою ціль й реалізує її засобами – схемами і технологіями оптимальних дій. Звідси — мудрість як наука про цілі та благо (Аристотель).

Взаємодія науковості (дійсності) та софійності конкретизує й уточнює зміст і сенс «істини», а смисл «мудрість» потребує уточнень. Поняття «мудрість» починає проникати в офіційну мову і навіть в академічні кола.

Мудрість як обізнаність, повне знання, як єдність Розуму і Логосу та Задуму, «істинне розуміння» (Платон), «знання причин та наслідків» (Аристотель). Вони відповідали античному світосприйняттю й



характеризували нероздільністю компонентів Знання – Істини і Софійності, причин та наслідків і припускали певну системність у розумінні пропорції між теоретичним та емпіричним. «Справжня мудрість, – за Аристотелем, – полягає не в абстрактному мисленні, а прослуховуванні реально суцього, не видумуючи нічого зверх того».

Орієнтація на розмірність та злагодженість зовнішнього і внутрішнього в людині – передумова вияву мудрості, як розсудливості, обачності, зваженості, відповідальності — якості, котрих не достає нашим сучасникам. Мудрість для них *пропорційна досвіду* і використовується як *засіб* самоздійснення особистості.

Скептик відразу зауважить: мудрість притаманна старості.

Поняття «мудрець» походить із стародавніх часів, коли чуттєво-інтуїтивні уявлення, а згодом і наука ще не набули спеціалізації та диференціації. Філософія та вченість ще не стали професією, як у наш час, і спеціально не залучалися до наук – способів виробництва точних і об'єктивних знань. В той час досвід, набутий з роками, був універсальним арсеналом духовних скарбів, а мудрець – майже єдиним його носієм і охоронцем одночасно.

Мудрість мудреця охоплювала нечисленні сфери життя і перетворювала події минулого на духовний досвід; він концентрував і підшукував доцільні способи дій на майбутнє. Зрозуміло, мудрецьми ставали не всіх люди, не випадкові особи, а ті, хто мав великі розумові сили, набуті упродовж довготривалого життя.

Мудрість і авторитет мудреця визначався прожитими роками і досвідом: позитивним чи негативним – єдністю цих протилежностей. Вінчає ці доведення тодішне прислів'я: «До шестидесяти років мудрими не бувають»...

Скажемо точніше: мудрість – властивість людини, система хистів і способів задумів відкриттів, винаходів поза межами досвіду і створення нових самодостатніх предметів.

Мудрець (знаю, що нічого не знаю), по-різному оцінює взаємини частини цілого, та й цілісну гармонію природи, яку Логос, безпосередньо впливаючи на людину, у чуттєво-інтуїтивний спосіб розкриває для неї. Мудрець не скаже коли, як і заради чого треба його голос слухати. Як учитися чути, слухати й розуміти дію законів психіки, тямити впливи природи – відрізнити сутність з-поміж заглушливих шумів і шукати шлях її дослідження – метод (μέθοδος) і практичне користування. Людина пронизує інструментами методу сутність психічного, вивчає семантику і прагматику у доцільно вибраних умовах і його вплив на продуктивність її праці.

Що мудрість – особлива властивість знаючої і діючої людини, не нова думка. Першим Геракліт усвідомив цю властивість і створив вчення про «Мудре». Мудра людина – не просто багато знає. І далі у формі логічного парадоксу констатував: багатознанність розуму не навчає.

Демокрит конкретизував поняття «мудрість» в особливий спосіб: він став традиційно вказувати на властивості особистості, а на якостях продуктів її роботи; мудрість людини виражається плодами роботи: 1) дар гарно мислити;

2) дар гарно говорити; 3) дар гарно все робити. У цих дарах – сутність мудрості.

Отже, мудрість – система особливих якостей людини і характеризує її:

а) властивості людини і досконалість її знань;

б) але знань не взагалі, а хисти застосовувати ці знання у діях, в ділах;

в) психічні механізми розуму схоплюють особливе, загальне і суттєве в речах;

г) оригінально розв'язувати задачі і проблеми за підтримкою: 1) реалістичної оцінки ситуації і виявленої сутності, 2) уживання прийомів логіки, відповідно до ситуації; 3) передбаченням можливих майбутніх наслідків дій і вчинків; 4) найменших витрат сил та енергії для максимуму результату і якості дій.

А якщо мудрість – системна якість особистості, то виникає питання: а з чого складаються її психофізіологічні механізми і органи? Як ця якість із потенційних можливостей перетворюється на дійовий орган і створює гарні думки, добрі продукти дій і вміння гарно говорити.

Недарма мудрою людиною є той, хто розбирається і добирається розумом до складних, заплутаних, темних обставин. Дурень – протилежність мудрецю – людина, мислення якої примітивне, безглузде; судження непоміровані, безладні, непослідовні; дії і вчинки сумбурні й імпульсивні.

Мудрість – властивість особистості й зміст психе мудреця. І тільки взаємодія із зовнішнім – природою й логосом – робить її мудрецем.

Існують підстави вважати, що психе – це цілісність, народжена сумісними діями: мислення, почуттів, уяви. Вона містить у собі начала – гештальти різних поять і положень, які прокидаються із «сплячого стану» лише під впливом подібних їм зовнішніх впливів. А напрацьоване механізмами зберігає у собі пам'ять психе. Значить, варто розібратися, де розташована ця трійця, і ми визначимо пристанок психе...

Розумові дії дихотомії – операцій над образом і поняттями

Взаємодії Я – праксис – не-Я – творче начало особистості, теж «двозначне». Я – активний творчий полюс, а не-Я – предмет його активності. Не-Я – цілісність, виділена із праксису для розкриття законів генези особистості.

Я – приймач всього, для якого все існує і який все зберігає у собі – все минає – і все залишається «до запитання». Коли Я говорю Я, то це свідчить про мої відносини з самим собою, а те, що розташовується у цю єдність, і в ній перетворюється. Я, таким чином, нібито плавильна піч, вогонь якої переплавляє все: байдужість один до одного, розмаїття відображеного і зводить його у цілісність, перетворює зовнішній матеріал у «мое».

Отже, не-Я присутнє у всіх наших психічних утвореннях, тож всюди проходить через всі їхні визначення думка – логічна схема предмета (рис. 1).



Рис.1 Логічна схема поняття не-Я – предмета перетворень у професійному самоздійсненні особистості.

Логічна схема поняття не-Я відображає суперечливу єдність протилежностей у практиці, які взаємно проникають, переходять одна в одну, перебувають у стані єдності взаємного породження і одна без одної не існують.

Вона асиметрична – у неї є правий і лівий бік – протилежності.

Кружечки на монаді нагадують, що немає зла, яке б не містило зародок добра, й що будь-яке добро має нести в собі зародок своєї протилежності – зла. Немає відомого, яке б не стикалося з невідомим, темним. Немає краси, яка позбавлена елементів потворного, як і не існує самостійно потворності. Треба пам'ятати, що немає нічого абсолютного – ані білого, ані чорного, а є відтінки сірого: усе є в усьому.

Кожен предмет, процес, явище або їхні системи – цілісності, що містять протилежності, й у кожній з них – *зародок іншої протилежності*. Вони взаємодіють, кожна впливає на іншу, відображається в ній, «висвічується» у протилежній і завдяки взаємним перебігам, розвивається у свою протилежність.

Образ монади – це коло, поділене на дві частини, кожна з яких плавно переходить у свою протилежність. У площині кожної частини монади (чорної та білої) розташовані маленькі кільця протилежного до тла кольору: на білому тлі – чорне кільце, на чорному – біле. Монада це геометричний символ, що виражає дві глибокі істини, сенс добра та зла, які завжди поряд й одне без одного не існують.

Що крім цього ще символізує монада?

Вона логічна схема поняття, містить у собі суперечливі складові: когнітивну, антиципації і організації в цілісність складних психічних утворень.

Когнітивний ключ до творчості й технологічний заклик - шукай! А саме:

- у знанні – незнання й у ньому новизну;
- у моральному – аморальне, а в ньому – зародок блага;
- у красі – елементи дисгармонії, а в ній – початок нової гармонії.

Антиципації – передбачення і прогноз передчасного наставання психічного явища і складання про нього уявлення.

Організація психічних утворень – одна із функцій управління і регуляції рухів і дій образів, почуттів і думок, налагодження, впорядкування і приведення їх у систему відповідно меті особистості.

До змісту відображеного не-Я залучаються численні джерела інформації попри ті, що сприймаються, коли ми, наприклад, дивимося на предмет. У

процесі сприймання, як правило, включаються і поняття про предмет, одержані у минулому, і ці апперцепції необмежені, але передбачають й використання інших сенсорних сигналів.

Предмети не-Я праксису самі по собі – це дещо більше, ніж набір відчуттів; вони мають минуле і майбутнє; коли знаємо минуле предмета і здатні передбачити його майбутнє, сприйняття виходить за межі досвіду, щоб стати втіленнями поняття й очікування, без яких життя неможливе.

Психолінгвістична дія дихотомії здатна поділити одне психологічне утворення або поняття на два видових: вони відносно самостійно існують; суперечливі; вичерпують повною мірою об'єм поділеного надвоє поняття; одна його частина підтверджує відомі ознаки, а інша – відсутність цих прикмет. Таким чином поділене поняття чи образ – чуттєвий аналог предмета складає їхнє розуміння, оцінку і погляд – дихотомічне судження.

Дихотомія сприйняття поділяє образ на «фігуру» і «фон».

У процесі сприймання чи зустрічі з новим предметом (цілісною предметністю: образом, процесом, явищем тощо) так само чинить людина – поділяє їх дихотомічно, навпіл і утворює у себе у вигляді «фігур» і «фону». Фігура висунута вперед, а фон відтягнутий назад: вони можуть мінятися місцями, а почуттєвий зміст перебудовується відповідно до тих цілей й сенсів, які вона в них убачає.

Завдяки цій здатності людина сприймає два окремі предмети, а не проміжки між ними – фон, яке їх обрамляє. Перебіг фону на фігуру й навпаки суттєво позначається не лише на змісті почуттів, а й на мотивації дій та її вчинків.

З поділом образу навпіл виявляється дія законів його структурування: фон – невизначене і нічим не обмежений зміст; фігура – обмежена і константна, рельєфна, предметна й змістовна для людини. До речі, величини різницевого порога відчуття на фігурі більші, ніж на тлі. Логіка теж користується дихотомією – поділом одного поняття на два видових, які суперечать одне іншому (поняття А поділяють на поняття Б і не Б).

Здатності особистості до дихотомії найбільш яскраво виявляються у сприйманні так званих «двозначних» зображень, у яких поперемінно сприймаються то фігура, то тло. Це доведення того, що один і той самий набір відчуттів стає джерелом різних за змістом сприймань і як сприймання предмета виходить за межі відчуттів. Фігура, як правило, має замкнену форму, що виступає на передній план і привертає увагу предметним сенсом. Фон – оточує фігуру і здається, що воно безперервно продовжується за фігурою.

Осмыслити сприйняття – означає усвідомити предмет і те, що у ньому відображено: відоме й невідоме, моральне й аморальне, гармонійне та дисгармонійне, і виділене – те, що не є цим предметом, фоном.

**Механізмом почуттів** чуттєво-інтуїтивне відображення предмета: **оцінюється** системою дій: сенсорні вирізняють чуттєві властивості; перцептивні утворюють інтегральні, не приурочені до окремого органу чуття, образи; через дихотомію цих складових образа - «фігуру» і «тло» вирізняється

пізнавальними – відоме і невідоме; моральними – добро і зло; естетичними – гармонію і дисгармонію; утворюється через образ домінанти (Ухтомський 1950), рішення діяти так, або не так; **почуття стають живими регуляторами** – пристроями, що підтримують незмінність психічних процесів або змінюють їх за певними мірками, чи виправляють помилки.

Залежно від психічного стану (стенічного чи астенічного) людина віддає перевагу активності з невідомим, злом і розладом, інша є переважно байдужа, безстороння.

Розрізнення двоїстості, оцінка і добір кращого

Визначення «двозначності» зображення дає особистості можливість виявити не лише описові, але й функціональні в ній розбіжності: тло виконує функцію системи відліку, для оцінки всіх інших властивостей фігури. До того ж, відношення фігури й тла утворюють різні види константності сприйняття.

Система сприймання підтримується спочатку однією, а потім другою гіпотезою і ніколи не приводить до точної ухвали, однозначної ж відповіді немає. Коли людина робить помилковий висновок, тоді страждає галюцинаціями або ілюзіями. А якщо ухвалена гіпотеза зумовлює помилкове сприйняття, вона потрапляє в оману так само, як помиляється в науці, і тоді ми сприймаємо світ спотвореним.



Рис. 2. Приклад впливу цілісного сприйняття на сприймання предмета й осмислювання частин – з одного й з іншого боку – і сприйняття частин і факторів, що об'єднують частини у цілісність.

Один і той самий елемент, залучений до різних цільностей, сприймається по-різному, має різний сенс. Той самий елемент, не змінюючи просторових параметрів, сприймається у структурі обличчя молодої жінки як абрис нижньої частини щоки, а у структурі обличчя старої – як крило носа тощо.



Рис. 3. Зміст відображення, як і цього рисунка, спонтанно змінюється.

Ми спочатку бачимо тут два профілі, то білу вазу, обрамовану тлом, що не несе нам ніякого сенсу. Перцептивне рішення, що є фігурою - предметом, а що фоном подібно тому, чим розрізняється сигнал і шум. Це ж саме стосується і визначення невідомого у відомому, неймовірного

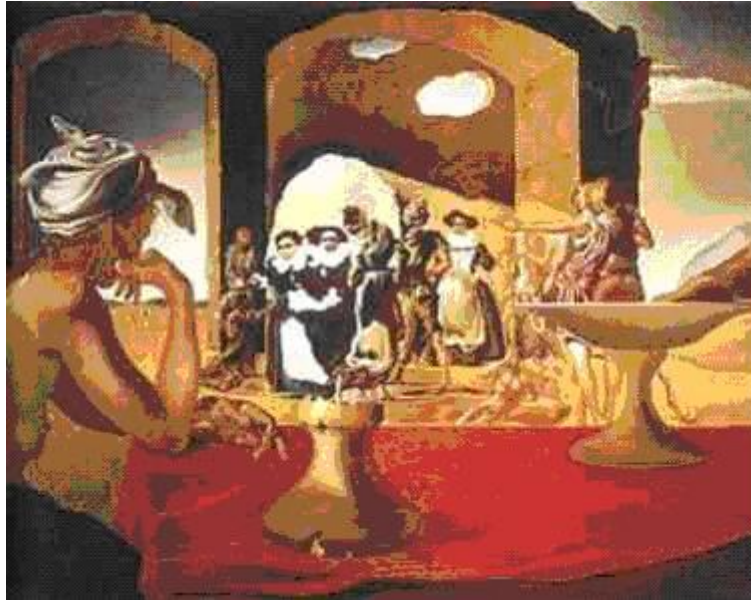


Рис.4. Приклад конкуренції образів.

Відображення осмислюється неоднозначно внаслідок нестачі або надлишку несуттєвої інформації. На картині художника Сальвадора Далі «Невільничий ринок з бюстом Вольтера, який щезає» в одному зображенні важко розрізнити значущі образи: у центрі картини – дві маленькі черниці, що стоять пліч-о-пліч. В іншому зображенні того самого – обличчя черниць перетворюються на очі Вольтера, їхні фігури – його ніс, білі частини одягу біля талії – в його підборіддя. Що ми маємо? Один раз сприймаємо – дві фігури, в іншому – гігантський бюст Вольтера. Сприйняти це одночасно неможливо

На творчу роботу впливають фактори, що сприяють визріванню нових задумів поліпшення внутрішньої його гармонії; зміцнюють стійкість і продуктивність її психофізіологічного механізму; руйнують, дезорганізують інтенцію до творчості, ведуть до занепаду і зміни, до втрати здатності творити.

Тонуси особистості, у яких психофізіологічний механізм і орган у своєму розвитку йде назад, чатують на кожного з нас. Порушення його цілісності – втрата дієздатності і функції. Деякі з них відображаються і відповідають природним гештальтам, але нехтуються, що й руйнує внутрішню злагоду людини.

Наслідок цього – спонтанне утворення типів людей.

Мудрець – особистість з оптимальним тонусом інтенції. Вона виявляє головні елементи буття, що сприяють благополуччям або створюють йому загрозу; фільтрує відображення гештальтами на сприятливі чи руйнівні; нехтує

невідповідне природним гештальтам. Завдячуючи цьому механізму психе і соми, із відображеного невідомого, аморального та спотвореного творці виробляють те, чого не існувало ні в людства, ні у природі.

Коли механізм і органи особистості починають працювати?

Вони починають діяти у п'ятирічної дитини, коли вона вирішує посильні задачі – перетворює невідоме на відоме, і споглядає себе саму в продуктах своєї, поки що безцінної, праці. Бо продукти праці дитини – дзеркало, у якому вона та інші бачать її душу в натуральну величину.

Зроблений власноруч продукт, як дзеркало, не викривляє і не спотворює відображене в ньому. Користуючись цим дзеркалом-предметом, дитина торує шлях до визрівання себе і праксису.

Чому дія і задача бачити себе у створеному – обов'язкові умови визрівання започаткованого у творцеві? Мудрець із дитинства звикає відчувати цілісність праксису – єдність в ньому чорного і білого з прошарками одного в іншому – гештальтом монади. Головна здатність дитини – безпосередність. Виходить, у будь-якому предметі, явищі, дії вона одразу бачить найістотніше (корінь, пружину, зміст) – і називає його абсолютно точним, єдино правильним словом. Дає предмету почуттів ім'я.

У дитини це виходить без напруження, саме собою, природно. Вона просто не здатна інакше. І не хоче інакше! Адже, даючи предмету ім'я, вона одержує задоволення. Бо через точність імені вона усвідомлює і сутність предмета, що приносить втіху. Вона насолоджується якістю думки, почуттів задоволення діями, а разом це є нагорода не за результат, а за процес виявлення нового знання в невідомому.

Одні люди, щоб стати мудрецем, це роблять буквально – ідуть у скити, в самітники, мало того – на роки приймають обітницю мовчання; інші зовні нічим не змінюють способу життя, але сутність його принципово інша – прилюдна самотність не менш тяжка, ніж найсуворіша схима.

Ранні прояви «мудрості тіла». Людина народжується не рабом. На відміну майже від усіх інших живих істот, які народжуються з готовими механізмами підтримки життя, людське дитинча зовсім безпомічне.

Її рабство – в абсолютній залежності від навколишнього світу. Ні одного ступеню волі їй не дано! Вся її психомоторика – кілька інстинктів; критичності немає взагалі; тільки потенціал енергії максимальний. Єдина ставка! І треба зіграти їй так, щоб і психомоторика розвилася в інструмент, що за будь-яких обставин забезпечить їй свободу, і щоб критичність навчилася відважно витягати з будь-якого хаосу гармонію.

Уявляєте? – це істота, що зараз нічого не розуміє, подає голос, тільки коли зголодніє або обмочиться, судорожно сукає ручками й ніжками й не здатна навіть на бік повернутися, – через лічені роки воно буде в упевненому стрибку крутити в повітрі будь-які сальто й піруети, концентрувати в словах найбільшу енергію людського духу, рівну 66-му сонету Шекспіра, читати як відкриту книгу, зображення в електронному мікроскопі.

Як пройти цей шлях від рабства до волі, від повної відсутності власної території (немає вільного місця у світі!) до оволодіння усім світом, у всіх його проявах?

Кожний новонароджений унікум не в розумінні, що не схожий на інші (хоча й у цьому теж), унікальні його можливості. Наприклад, він поглинає за добу таку кількість молока, що дорівнює чверті маси його тіла. Припустимо, ваша маса 80 кг; зможете ви з'їсти 20?

Якщо укладете парі, то, мабуть, зможете, але якщо не занедужаєте при цьому, то будете відходити від трапези ще дві-три доби. А новонароджений назавтра з'їсть стільки ж, а то й більше прихопить. У чому тут справа? Як відомо, склалось так, що більша частина енергії від їжі йде на переварювання її ж.

Немовляті їжа потрібна зовсім не для того, що нам з вами: дитина росте! Уявіть, що ви раптом захотіли збільшити свою масу хоча б на половину. Нічого не вийде. Хіба що ви присвятите цьому життя й будете відгодовуватися всупереч усякому здоровому глузду.

А немовля їсть, їсть, їсть – і голодне.

Звідки в ньому такий запас міцності?

Сподіваємося, ви вже самі знайшли відповідь: природа заклала в нього такий величезний потенціал енергії, що на переварювання їжі йде тільки невелика його частина.

Спробуйте на поперечні зависнути на одній руці. Відразу зірвалися? Буває. Протрималися чверть хвилини? Непогано. Цілу хвилину? Ви дуже сильна особистість.

Немовля здатне висіти на одній руці до трьох хвилин.

За рахунок сили м'язів? Нічого подібного. М'язи в нього є, але дуже слабенькі. Чим же він осоромлює кращих гімнастів світу?

Величиною потенціалу енергії.

Виникає запитання: якими механізмами психе і соми людина здійснює: а) розпізнавання, б) оцінювання станів праксису і свого власного?

Інтенцією – живим фільтром інформації та енергії – спрямованістю психе і соми, почуттів на предмети поза собою, наміром визначити предметність та встановити відповідність образу його предмету. Образ – свідчення перцептивної готовності до вибору із предмета додаткової для себе інформації та енергії.

Діючи, інтенція: а) виявляє головні елементи буття, що взаємно зумовлюють і заперечують одне одного, а саме сприяють життю або створюють йому загрозу; б) фільтрує гештальтами повідомлення на сприятливі чи руйнівні; в) нехтує повідомлення, несумісні з природними гештальтами. Це спонтанні (інтуїтивні) розумові операції розрізнення і добору приємного з множини подібних, але несприятливих для відтворення і зміцнення почуття тону благодолуччя.

Функцію інтенції найпростіше спостерігати на діях маленьких дітей (здорових і не виснажених хворобами або хибним вихованням). Вона дуже часто спостерігається у «діях»: діти зішкребають зі стін крейду і жадібно її



з'їдають. Їх цьому ніхто не вчить, і навіть, швидше за все, забороняють. Діти не знають, з чого зроблені стіни, але якщо зростаючому організму бракує мінеральних речовин, вони їх добувають самостійно – розпізнають, спираючись на сигнали від стану тіла – гештальти, що підказують напрям пошуку і ведуть туди, де ці речовини перебувають.

Гомеостаз продукує сигнали небезпеки порушення сталості фізико-хімічних та біологічних властивостей внутрішнього середовища організму. Під впливом різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів змінюється величина порушення його сталості і гомеостаз генерує відповідної сили сигнали про небезпеку, відшукує природний гештальт, організує дії психомоторики, спрямовані на відновлення здатності організму зберігати відносну сталість пристосувальних його механізмів.

Тут діє психічний механізм чуттєвого і розумового смаку, який за безпосередніми почуттями здатен визначати біологічну цінність мінеральних речовин за формулою «подобається не подобається».

За визначенням У. Оккама інтенція психе – це універсальна властивість, завдяки якій здійснюється осягнення предмета; за Е. Гуссерлем в осягненні предмета: конструює свідомість, наповнюючи її значеннями та сенсом; визначає предметну спрямованість людини, що мислить – ноезис, і те, що мислиться як предметний зміст – ноему. Вони рази складають «мудрість тіла» за В. Кенноном, який першим ввів у науковий побут це поняття.

Дітям, тільки що віднятим від грудей (на восьмому місяці життя), пропонувалося 12 страв. І діти виявилися здатними відразу вибрати режим харчування, необхідний для задовільного розвитку. Немовлята самі вибирають серед різноманітних продуктів те, що їм подобається, значить, забезпечують собі повну харчову рівновагу – благополуччя.

Тут діє розумова операція розрізнення смаком у сприйнятті, розпізнавання відмінностей за певними ознаками і за образом вибору, те, що здатне відносити внутрішню рівновагу в організмі.

Дорослі теж не позбавлені інтенції щодо харчування: у спеку відмовляються від масного, а в холодну погоду, навпаки, жири вживають із задоволенням.

Якщо однорічній дитині запропонувати декілька страв, вона вибере саме ту їжу, у якій містяться мікроелементи, яких бракує її організму. Експеримент проводився у групі дітей, у яких надзвичайно сильне наслідування: що робить, один, те роблять й інші.

Однак кожна дитина вибирала меню за своїм смаком. І вибір сусідів не впливав на її рішення. Будь-яка альтернативна інтенція – придушується, те саме стосується й поодиноких прагнень.

Повторний експеримент проводився у тій самій групі дітей, з надзвичайно сильним наслідування. Їм запропонувати декілька страв, вони всі до одного вибрали не ту саму їжу, що раніше, а зовсім іншу, здатну заповнити собою нестаток.

Тобто підтверджується те, що дитина, користуючись образом нестачі – дискомфорту, виявляє себе дегустатором на основі зорових, нюхових і смакових відчуттів; звичка не є «другою натурою»; спонтанні розумові дії дитини керуються порушенням гомеостазу організму; а здійснюються відповідно до гештальту психомоторними діями.

Насправді, у малюків, немовлят є дивна властивість психе – інтенція, яку ми, дорослі, на жаль, втратили. І, можливо, назавжди. Вона разом з почуттями гармонії починає працювати у віці немовляти. Згадайте, як поводять себе 8-9 місячні діти, коли їм доводиться зустрітися з незнайомими людьми. Це явище не раз усі бачили, хоча і завжди розуміли що ставлення дитини до «нової» людини відбиває почуття оцінки спорідненості психічних станів, довіри і дій приязні до незнайомця.

Почуття гармонії у дитини виявляється організаційною та конструктивною у її діях силою. Коли гештальти дитини і образ буття схожі, тоді утворюються злагоджені з ним взаємини. Наведемо кілька прикладів.

Дитина з радістю зустрічає незнайомця, сміливо іде на контакт і не заперечує, коли її беруть на руки. Це нагадує зустріч давно знайомих людей, що разом пуд солі з'їли. Спілкування легке, приємне, грайливе, обидві сторони добре розуміють одна одну. Їх об'єднує почуття гармонії.

Дитина зустрічає незнайому людину з деяким неспокоєм, тривогою. У неї виникає почуття настороженої турботи. Вона уважно придивляється, уважно дослухається до кожного слова «новачка».

Отже, вона вивчає – порівнює її дії і вибирає розсудковими операціями, щоб дізнатися, хто є хто. Але до остаточного висновку «свій-чужий» ще далеко. Для цього дитина тут застосовує «дослідницький прийом» – затіває з ним цю недитячу гру: якщо сидить на руках, то ховається за матір, відводить погляд, потім повертається, щоб на декілька секунд зустрітися з очима дорослого і знову відвернутися, ховаючись від його погляду; якщо стоїть у манежику, то відвертається чи ховає обличчя.

Далі пропонує гру «Ку-ку!» – гра у «хованки» І, залежно від стану душі і дій дорослого, приймає остаточне «рішення»: іде на контакт чи нехтує увагою незнайомця. Дитина, відвертаючись від погляду невідомої їй людини, ховається за матір, плаче, нерідко впадає в істерику.

Виникає запитання: на підставі чого зовсім маленька людинка, яка ще не має життєвого досвіду, не вміє говорити, майже миттєво оцінює людину, яку вона бачить вперше? Причому оцінює точно...

Описано не один випадок, коли в родині говорили чотирма мовами, і до дитини зверталися вибірково батько – на одній, мати – на іншій, дідусь і бабуся – на третій і четвертій. До трьох з половиною років малюк вільно спілкувався з усіма – став поліглотом. І якщо дідусь просив його сказати бабусі щось, дитина перекладала завдання і зверталася до неї її мовою. Вона ще й майстерний перекладач.

Згадайте, скільки сил ви затратили на вивчення іноземної мови спершу в школі, потім в інституті, потім самотійно. І все одно її не знаєте. Чому?

Вивчення йшло тільки з примусом. У школі й інституті – треба, самотійно – хочу й жодного разу – вільно, коли воно природне, саме по собі, ніби вливається у вас із довкілля. Не знаючи того, ви вивчали іноземну мову тільки на негативних почуттях – під подвійним примусом.

Маляті дали іграшку. Незвичайну, зроблену зі смаком і вигадкою; будь-який дорослий її зауважував, кожному вона відразу подобалася. А маля погралось кілька хвилин – і про неї забуло. Зате знайшло якийсь уламок або незрозумілу для призначення деталь – і грається з нею годинами. Мало того, назавтра інтерес до неї зростає. Той же процес: коли батьки намагаються викинути стару ламану іграшку, це викликає у дитини рішучий протест.

Чому це відбувається? Новенька іграшка – функціональна. Вона створена для певної гри, розрахована на певні дії. Тобто вплив іграшки обмежений, повністю вичерпується її функціональністю. Поки дитина пізнає, освоює іграшку, утилізує її, вона викликає позитивні почуття, підживлюючи тим самим потенціал енергії дитини. Але щойно пізнання завершилося – зник привід для почуттів; для позитивних почуттів! Це значить, що вже працюють негативні. Саме ж працюють, бо нейтрального почуттєвого стану не існує, це тільки двері з одного стану інший – протилежний. Дорослий скаже: мені нудно – і буде покійно нудьгувати, не усвідомлюючи, що тим самим бездарно витрачає потенціал енергії.

Дитині таку розкіш не дозволить її природа. (Якщо дитина нудьгує – вона нездужає!). Ледь її почуття міняють свій знак, вона відразу залишить іграшку й миттєво забуде про неї або стане її розбирати чи кидати – придумувати їй нові функції, щоб створити позитивні почуття. А це вже творчість.

Уламок не має обличчя. Але це ж означає, що в нього й рахункове число образів і почуттів – стільки, скільки ми здатні уявити.

Новенька іграшка – тісне прокрустове ліжко; уламок позначений його печаткою, але це ложе вже в нас самих. Його розміри – це розміри нашої уяви.

Граючись з уламком, дитина створює йому роль і придумує сценарій (долає межу між аперцепцією і сучасним образом і межу трансцендентного – і входить у нескінченність), у якому знаходить місце і йому й собі. Ранком уламок був мамою, удень – паровозом, увечері – собакою. Він невичерпний. Він енергетично невичерпний.

Інтенція – заклик і ключ до винаходів і відкриттів небувалого. Інтенція – особлива форма відображення, яка із праксису виловлює повідомлення, взаємно зумовлені і взаємно заперечливі впливи, та їх оцінює, або нехтує і відкидає все що виходить за межі досвіду: в шкалі цінностей – вони негативні сприяють чи створюють загрозу життю.

Відображуючи буття, інтенція його конститує, наповнює образ значеннями і сенсом, добираючи ті повідомлення, які відповідають не лише життєвим потребам, але й здатні усунути внутрішній дискомфорт, відновити внутрішню злагоду в людині.

Інтенція – образ нестачі, яка приневолює особистість до дій. Взаємодіючи з не-Я, відображає його як стале системне ціле, проектує, а, користуючись

сенсами, її здобутки перетворює на форми й зміст власних дій відповідно до мети, і втілює їх у матеріальні або дискурсивно-логічні системи.

Людина сприймає і осмислює праксис не як беззмістовне явище, а як дещо цілісне – предмет, і не набір відчуттів, а вже у сприйманні його на свій манер реконструює. Дійсно, ми скажемо, що сприйнятий нами предмет – це його образ, але без матерії, який сенсорними корекціями перевіряється на його дійсність. Отже, ми сприймаємо те, що знаємо і здатні його ще раз зрозуміти. Щоб зрозуміти функцію інтенції до творчості та особливості класів інформації та енергії, і яку предметність вона вилучає із праксису з предметами.

Людина спроможна у процесі сприймання відомого предмета створює його образ – той самий предмет, без матерії, але в образі. Розділити його розумовими діями навпіл (операція дихотомії), усвідомити і здатна визначити «питому вагу» його протилежностей. Особистість в оптимальному тонусі вибирає напрям роботи: погоджується з позитивними властивостями відображеного, або береться і активно перетворює (невідоме, аморальне чи неблагозвучне у предметі), узгоджуючи їхні форми з природними закономірностями (законами міри).

Що означає усвідомити?

Механізм проектування образу визначає розміри образу дій чи вчинки, засоби – живі вимірювальні прилади, допоміжні інформаційні системи контролю дії. Воно здійснюється обміном енергії та інформації між психічними явищами майбутнього, минулого і сучасного за формулою: апперцепція - образ - антиципація.

Образ сучасного безперервним потоком перетікає у минуле і перетворюється на матеріали апперцепції. Зустрічний потік із минулого в сучасне – синтезує зміст психічного стану у момент сприймання в новий образ сучасного. Образ минуло-сучасного – суперечлива у собі нова цілісність, здатна «боротися» за домінантність у регулюванні наступних дій. Силу залежності образу сучасного від минулого визначає напруженість, тонус психічного стану людини.

Образ минуло-сучасного – однозначний і категоричний, відображає події і їхню зрівноваженість у собі. Образ майбутнього – передбачення, вірогідне утворення, здогад, передбачення – вихід у нескінченність.

Людина так чи інакше потрапляє в ситуацію морального вибору дії, критерію оцінки дій і самої мети. Вона користується почуттєвим еталоном гармонії, орієнтується серед безлічі дій і вибирає предмети для наслідування і відтворює чужі образи, думки й почуття діями і вчинками.

П'яти-шестирічна дитина засвоїла образ минулого-сучасного-майбутнього – критерій оцінки дій і здатна: відрізнити досконалі рухи і дії від інших – незграбних; вибирати гармонійні серед менш досконалих – непривабливих естетичними і моральними властивостями; втілювати у своїх і чужих психомоторних діях: ритм, темп, координованість і пластичність, довільно змінює ці властивості.

Дії апперцепції праксису – втілення єдності досвіду, вияв його у продуктах дій – образах, почуттях і думках – її похідних від дій розсудку. Їх наслідок – синтез минулого і сучасного в образі дії, який впливає на сприймання нею предметів і явищ - інше-Я.

У праксисі особистості синтез органічно сполучається між собою здобутки і виводить її на межі 1) досвіду і сприйняття – синтезу нового образу з минулим (апперцепцією), 2) сучасного, трансцендентного і моделі потрібного майбутнього.

Викривають «приховане» у людині активні, дійові і конструктивні – апперцепція розуму, апперцепція розсудку, через визначення відмінностей образів предмета і пам'яті і конструюють нову цільність, яка мислиться як «новий» предмет.

Розсудкові дії ретроспекції мудреця (на білому тлі – чорне кільце) обернення назад, у минуле – процес розгляду, осмислення ідей і подій під кутом зору минулого для потреб сучасного. Погляд у минуле, аналіз минулого, вражень від подій – все проходить і все залишається – джерело додаткових непомічених даних, а згодом переосмислених, розкривають світ в іншому вимірі. У минулому відкриває зародки тенденцій сучасного, бо кожен факт природно стає джерелом багатьох правдоподібних теорій, прихованих покладів енергії та інформації для зміцнення благополуччя життя людини.

Перетворення сучасного на трансцендентне, а його на модель потрібного майбутнього (на чорному тлі – біле кільце) здійснюється антиципацією в чуттєво-інтуїтивному регулюванні рухів образів, почуттів та уяви. Вони належать до розумової і особливо стосується психомоторної активності, оскільки тісно пов'язані з активністю м'язової сенсорної системи, зокрема, з ідеомоторними актами. Думка, випереджати рух на деякий час вперед і прокладає їй шлях до мети. Людина цей процес переживає як передбачення, здогад, заздалегідь складене чуттєве судження. Утворені образи спонтанно без контролю переходять у живий рух і вирішують задачу – відкривають у ній приховану гармонію.

Функції розумової дії субсенсорної антиципації – відшукувати поза полем свідомості задачі джерела дискомфорту, розгортається спонтанна дихотомія передбачення або здогаду на дві частини: уявне-відоме і уявне-невідоме. Зрозуміло, невідоме її містить у собі. Ця форма антиципації їй вказує: задача тут.



Рис.5. Що це таке?

Зрозуміло, гумористичний рисунок. Ми бачимо реальну фігуру, а не просто випадковий набір ліній, малюнок сприймається неочікуваною фігурою як дещо цілісне – це предмет, а не набір ліній. Багато хто в цьому зображенні вбачає жінку, що поряється на городі, а поряд з нею – відро... Доповнення і насичення сенсом зробили сенсорні антиципації підсиленої продуктивною уявою.

Для вирішення задачі створюються гіпотези і приймаються рішення діяти так, а не інакше; вбачається нове в очевидному всім – неймовірне, доповнюється інформацією образу і підсилюється уява; в гармонійному вбачається дисгармонійне, у відомому – невідоме тощо; людина діє симультанно, об'єднуючи види інформації в цілісність.

Субсенсорні антиципації ще мало вивчені. Але те, що вони існують і роблять (позитивний чи негативний) вплив на психічну регуляцію рухів, змушують перебудовувати рухи ще до початку наступної фази.

Розумові дії сенсомоторної антиципації істотно впливають на характер підготовчих операцій до очікуваних дій. Дії антиципації виражаються в елементарному просторово-часовому виявленні, розрізненні й випередженні зовнішнього впливу. М.О. Бернштейн (1966) знайшов мікрорегуляції рухів на врахуванні наперед відхилень, тобто прелімінарні регуляції. Вони конче необхідні у балістичних рухах і локомоціях, які залучають в активність майже всю моторику тіла, а внесення корекцій зводиться до мінімуму: причина – короткочасність і потужність рухів.

Дія антиципації образів припускає використання «структурних» схем, що зберігаються в оперативній і довгостроковій пам'яті. Вони створюють специфічне панорамне передбачення ситуацій. Людина її переживає як просторово-часову (хронотоп) безперервність оточення, орієнтується на сприймання і на те, що міститься у глибині того, що має відбутися.

Розумова регуляції на антиципації – це якісно нове передбачення – дискурсивно-логічне: об'ємне узагальнення, класифікація ситуацій, завчасне планування дій та очікування наслідків подій. Продуктивність дій визначає точність когнітивних структур дій, з одного, а з іншого боку – втіленого наміру.

Здатність особистості відобразити властивості предметів: будувати образи, почуття, думки про рухи, що втілюються, дії і їхні обставини, а також як все це зберігається в пам'яті. Здатність перебудувати образи уяви, розумові образи дій, проектувати їх, розмірковуючи над дією і її виконанням в думках.

Здатність породжувати дію, втілювати свою сутність, матеріалізуючи образи, думки і почуття (чужі чи свої, а краще – свої) в конструкцію живого руху психомоторної дії.

Рух образів, почуттів і думок людини в кожній конкретній ситуації: а) будуються в образі кожний раз нібито знову, вперше; б) відбувається переосмислювання кожен раз вирішення задачі; в) вирішується вона як і усяка нова вмінням діяти з їй подібними.

Виходячи зі сказаного, критеріями досконалості цих здатностей варто вважати:

- а) адекватність психічного відображення дії, відображуваним рухам;
- б) проектування рухів образів, почуттів і думок відповідно задачі, яка їх регулює;
- в) відповідність проекту дії його матеріальній конструкції предмета дій;
- г) міру якості розумових дій – їх точність;
- д) мірою якості вирішення задачі – новизна предмета.

Проте, кількісну і якісну оцінку дії важко дати і установити, де є новизною відкриття в її конструкції, а де помилка чи хиба у процесі втілення задуму в дії. В зв'язку з цим, скористуємося поняттям «почуттєва імовірність» для характеристики процесу – відкриття властивостей предмета, а в собі відкриття відповідних їм здатностей.

Відкриття відбувається, коли особистість: а) спирається в регуляції дії не на поняття у формі знакової системи, а на чуттєво-інтуїтивних даних, прогножуючи існування природної логіки механізму дії з предметом; б) передбачає невідомі властивості, які вже відображені, але ним неусвідомлені; в) орієнтується на вірогідні, ще приховані в собі можливості точно здійснювати наміри.

Комбінаторика порядку дій механізмів і функцій органів

За загальним визначенням комбінаторики – спосіб визначення числа можливих поєднань, комбінацій за тих чи інших психічних явищ із строго визначеної кількості понять. Застосовані способи комбінаторики у вигляді: перестановки понять, розташування, сполучення понять більш точно відображають приховані від спостереження позамовні психофізіологічні механізми і органи людини.

Цілісність особистості – це сплав, у якому всі нами досліджувані психофізіологічні органи і механізми Я – нашого єства, можуть у найкращому тонусі перебувати у гармонійній пропорції і допомагати мудро здійснювати задуми.

Видимо, існують природні сполучення, що – єдині! – гарантують можливість стовідсоткового втілення наміру, винаходити і створювати нове, небувале. Взагалі ж число сполучень припустимих – працюючих визначає користь дій. Кожний з компонент органу у механізмі існує в певному діапазоні і забезпечує певний показник сплаву. Поки перебувають у цьому діапазоні, вони компенсують недоліки один одного.

Назви елементів механізмів і органів творчої роботи – знаки із певною системою думок, сенсом, а всі разом - його цілісність. Але сталося так, що в науці кожен його елемент механізму вивчався окремо. У живій дії все навпаки – механізм – цілісність і усі його складові: а) працюють разом; б) підсилюють один одного; в) відокремлюють один одного з активності.

Отже, існує три зони їх потужності:

- 1) гармонійно влаштований механізм працює творчо і особистості (мудрець, геній, талант) здатна до творчої роботи;

2) дисгармонійний - втрата хисту, властивого від природи – і особистість (дилетант і ерудит) спрямовує сили на збереження комфорту й здобутків ноосфери (Клименко, 1993);

3) порушена пропорція його складових, що спричинює у ньому вторинні зміни, а особистості стає виконавцем, схильним до рутинної роботи або до руйнування довкілля; вона стає «аварійною», бо на межі норми і патології психе.

Комбінаторика і синтаксис понять про механізми і органи передбачає функції:

– протагоніста – переший із трьох органів, учасників композиції виконує головну роль, а також – режисера;

– синергіста – діючого разом з усіма органами і механізмами, діючих спільно і в одному і тому ж напрямі, переважає сили кожного компонента діючого окремо;

– антагоніста – супротивник, чинить протилежний вплив на органи і механізми, утворює дисонанси – у стійкій співзвучності між ними і пригнічує розвиток і життя.

Отже, всі інші сполучення одинаки та двійками, характеризуються більшими витратами енергії, ніж її треба, вони – непродуктивні, неекономічні – з низьким ККД. Наприклад, у паровика він приблизно в межах 10%, двигуна внутрішнього згорання 60%, електричного – 80%, а атомного реактора – десь близько 90%. Витрати, більші за необхідні, призводять до вичерпання енергії (ентропія), уповільнення генези психічної системи дітей, а в дорослих - спад продуктивності роботи.

Досконалість і користь дій функціональних органів і механізмів людини вимірюються показниками ККД, що і породжує нові прагматичні проблеми психології...

Мудрець із дитинства «мислить природу».

Його головний хист – **безпосередність**. Виходить, у будь-якому предметі, дії він відразу бачить суттєве (корінь, пружину, зміст) – і називає його абсолютно точним, єдино вірним словом. Дає йому ім'я. Все виходить у нього без зусилля, саме собою, природно. Він просто не здатен інакше. І не хоче інакше! Адже, даючи предмету точне ім'я, він одержує задоволення. Цю точність він усвідомлює – і саме усвідомлення точності робить йому приємність.

Він насолоджується якістю думки. Виходить, знову нагороджує не результат, а процес – **відкриття нового за межею відомого**.

Безпосередність – щасливе надбання всіх здорових, нормально розвинених дітей. Не дарма говорять: вустами дитини діє словом істина. Куди вона зникає? – Виснаженням потенціал енергії, руйнуванням злагодності у механізмі роботи – і як наслідок напрацьовується звичка – користування рятівними стереотипами.

Якщо дитина умудряється зберегти свою безпосередність, вона стає служителем муз (для поета, художника, музиканта, архітектора



безпосередність – саме неоціненне надбання) або зараховується суспільством у категорію диваків.

Природна людина – мудрець дивується всьому, а оскільки що в нього на думці, те й висловлює - він створює занепокоєння довколишнім людям, які опиняються перед неприємним вибором: або відмовлятися від розколотих його безпосередністю звичних стереотипів, або усунути їх зі свого середовища, а якщо це неможливо – виснажити потенціал енергії мудреця, поки він не стане таким же, як вони – енергетично «порожніми».

Мудрець проносить простоту через все життя. Вона для нього – як паличка для сліпого. І оскільки цим інструментом постійно користується – він володіє ним віртуозно. Не чи правда, зручний випадок для повторити настільки справедливий закон: **функція органу творить орган.**

Дитина у невідомому бачить тільки поверхню - і дає ім'я через образ предмету. Мудрець вбачає в ньому таємницю (єдність протилежного і між ними рівновагу) і її глибину - і дає ім'я її суті предмета. Він сприймає слово як ключ до таємниці. Як рішення задачі.

Заповітне слово, віще слово, чарівне слово («сезам») – їх відкривали й ними обдаровували нас мудреці. Саме по собі, поза певними обставинами сказане слово небагато доладне. Але в єдиній ситуації – саме у тієї, коли воно діє,- воно стає ключем, що запускає в дію величезний потенціал енергії і відкриває у предметі невичерпні поклади інформації.

Мудрець одержує задоволення не від результату роботи, а від процесу перетворення образів, почуттів та думок на одиниці мови – дискурсивні конструкції: слова, поняття й символи.

Від діє своїм почуттям гармонії. Почуття – головний механізм. Продукт – сенс у бутті. А що ж спочатку? на вході? с чого починається? З запиту, що задає природа або інша людина. З запитання. Він починається в дитинстві, але властиво мудрецем стає не швидко й не відразу.

Спочатку це всього лише природна людина, потім (коли почуття гармонії матеріалізуються і результати його мудрості стають відразу помітні навколишнім) - дуже розумна особистість. І із самого початку – творча. Але до мудрих дій мудреця ще далеко. Гусениці тільки треба пройти через смерть і перетворитися в метелика.

Мудрець має розвинене почуття гармонії і не здатен не діяти, (якщо він без втоми): спершу – відчуває незручності у довкіллі, потім – задачі (уже майже не підмічаючи – доручує детектору гармонії) і проблеми. Його територія смислів вже розтяглася за далекі обрії (до трансцендентального) й там прирощується, його потенціал енергії нестримно дужчає, його механізм творчої роботи ледь устигає перебудовувати структуру, а придбана надмірна енергія не зруйнує злагод у його механізмі.

Здається – чого ж більше? Іди вперед, продовжуй!.. А він раптом зупиняється. Механізм, що настільки успішно розправлявся з усіма задачами й проблемами підряд, перестає їх пускати в себе.

Але адже він не здатен не діяти! – викликнете ви, і ми із задоволенням визнаємо: – Звичайно. І відбулося от що.

У якийсь момент новий енергетичний сплеск, чергова хвиля заробленої енергії піднімає його ще вище - і відтіля всі його попередні дії, всі вирішені задачі й проблеми – все це раптом освідчується йому необов'язковим і дрібним. І ті проблеми, що ще вчора тіснилися навколо й чекають своєї черги й сьогодні, – і вони, хоча й не вирішені, здаються йому чи не вульгарними. І все лише притік енергії його над ними підняв.

А енергію потрібно втілювати. Йому потрібна гідна мета, подолання. Він піднімає голову – і бачить, що перед ним високо й далеко (але вже доступна!) нагромаджується твердиня достовірного знання. Сила є – він нічого не боїться. Він відкриває себе перед **невідомим**. Ось вона – гідна мета!

Для мудреця немає проблем малих і великих, людей – цікавих і нецікавих, значних і незначних, розумних і дурнів. Для нього усі рівні – і до всіх він ставиться однаково рівно. Є стражденні його порад – приходять, Бог послав; немає – він навіть і не задумається, чому їх немає: у нього завжди є робота.

Відомий феномен знаменитих старців з Оптиної пустелі. До них ішла вся Росія, але ми візьмемо тільки ті приклади, що цікаві нам, до речі, найвідоміші, гідні подиву: до них їздили Микола Гоголь, Федір Достоєвський, Лев Толстой. Найбільші генії, прозорливці, учителі людства – вони залишили про свої візити до старців захоплені спогади, як про людей, що набагато вищі за них.

Чому ці спогади неконкретні, можна сказати – вони чуттєво-інтуїтивні, ви вже знаєте: переказати бесіду і пораду мудреця практично неможливо: перекладені на слова для інших, ці бесіди і поради втрачають індивідуальність і енергію, - просто кажучи, стають банальними. А генії словесності відчували це набагато краще за інших - і ніколи б собі не дозволили їх перекладати дискурсивно-логічними засобами - текстами.

Виходить, вони змушені обмежитися чуттєвою формою передачі інформації як єдино можливою за цих умов. Але залишаються питання: 1. Що шукали – і знаходили – у старців (виходить, самотійно не могли цього знайти) Гоголь, Достоєвський і Толстой? 2. Чому вони не раз поверталися в Оптину пустель і жили в ній тривалий час?

Відповідь на перше запитання очевидна: генії словесності відправлялися в Оптину пустель, щоб перебороти моральну кризу. Хоча ця криза особистісна – причина її – назовні. Їхні душі відчували поки ніким не видимі хмари, що все щільніше згущалися над Росією, і те, що вона стоїть у підніжжя голгофи, на яку їй довелося зійти в ХХ столітті.

Микола Гоголь першим почув тупіт та іржання поки що далеких апокаліпсичних коней. Марні спроби або заглянути вперед, за пагорб голгофи, або знайти інший, не хресний шлях, виснажили його енергію. І тільки у старців Оптиної пустелі він знайшов розраду й сили. Йому стало добре. Особисто йому. І він запам'ятав ці щасливі хвилини просвітління і наступні дні, повні спокою, впевненості й передчуття повернення здатності до звичних плідних дій.

Те ж – Достоевський і Толстой. Але навіщо знадобилося повертатися й жити там? Адже тобі відкрили твою істину, тобі підказали спосіб дії, що приведе тебе до повноцінного благополуччя...

Чим потужніший мудрець – тим більше освоєно ним території, тим він відчутніший, тим сильніше відчуває чужий біль, як власний.

Геній улаштований так само, що куди б він не сховався – цей біль буде сфокусований на ньому; він пропалить будь-яку суперкомфортну раковину, яку завгодно товсту монастирську стіну. Вона скрізь дістане його! Ось чому поради старців, на жаль, для Гоголя, Достоевського й Толстого мали локальну дію. Тимчасову. Їх достатньо для відновлення цілісності душі, але ледь це відбувалося, як всесвітній біль знову фокусувався на обновленій психе - і усе починалося спочатку.

І тоді письменник розумів: потрібно не себе лікувати – потрібно суспільство лікувати. І знову прямував до старців, щоб одержати пораду і спосіб дії вже не для себе – для народу, для батьківщини.

Запам'ятаєте: людина, виконуючи завдання у рутинній роботі – «знімає» копії із оригіналів; вирішуючи задачі – виходить за межі відомого і створює нові оригінали, звільняється від невідомого і обдаровує себе і людей енергією та інформацією: чим складніша задача, тим більше їх добуває творець.

Гештальт – ключ до інтенції, а величина енергопотенціалу – міра, установка (Узнадзе, 1961) і готовність творити.

У відображенні, якщо ретельно пошукати, то за всією пістрявістю й багатозначністю, – неодмінно знайдемо спонтанну активність людини на творчість – систему, навколо якої здійснюються всі інші її інтереси, позначається намір, ціль і спрямованість її дій; це – позамовна психічна її активність. Іntenція спонтанно:

1) спрямовується на предмети, безвідносно до того, які вони – чуттєво-інтуїтивні чи дискурсивно-логічні, здатні задовольнити потреби в енергії або інформації, або запобігти руйнуванню внутрішньої злагоди у особистості;

2) мудрець діє в системі Я – праксис - не-Я і працює за формулою:

$G$  (гештальт) =  $Bw$  (чорне тло з білим колом) +  $Wb$  (біле тло з чорним колом)

До речі, ми ставимо знак плюс між символами головних елементів буття – умовно. Вони не сума складових, а навпаки, це – завершене психічне утворення, неподільна на частини цільність;

3) разом з інтуїцією передчуває фактори, що сприяють або загрожують життю у символах сенсів: відоме-невідоме, моральне-аморальне, гармонійне-спотворене; оскільки буття – це задоволення, а загроза життю – незадоволення, то, відповідно, гармонійне й інші ознаки цілісності сумірні з естетичною насолодою, а дисгармонійне – з відразою.

Чим же ще людина мудра? Чому до мудреця йдуть за порадою люди?

Бо мудрець – це мисляча машина, що виробляє спосіб відновлення зруйнованої цілісності душі. Він не судить. Нікого. Ні добрих, ні злих. Для нього чорно-біла монада злих і добрих сил – звична картина людської душі.

Він одразу бачить, скільки чорноти приховується за сяйвом святості, і які здорові зерна чекають свого часу у зашкарублій душі. Він пам'ятає обіцянку Бога: «Аз воздам», і покладається на слово біблійне

Мудрець не думає природу – мудрець її почуває. Природа входить у нього, минаючи міркування (оскільки міркування – це інструмент здорового глузду). Мудрець не залишає продуктів своїх дій – він сам її продукт.

Висновок: геній – це усього лише проміжний стан особистості на шляху до відновлення втрачене і повернути природний тонус – вершини досконалості, на якій перебуває мудрець. Нагадаємо: геній – це людина, що усвідомлює проблеми (поширює простір відомого на тлі невідомого) і вирішує їх просто.

### **Особистість, яка у простий спосіб вирішує надскладну проблему**

Геній – плідна особистість і не єдина вершина природної досконалості людини; і не найвища. Геній (лат. genius) – дух, їй притаманний. Над ним піднімається до тієї ж висоти й мудрець. Геній працює за формулою:

$$G = Bw \text{ (чорне тло з білим колом).}$$

Відоме, моральне, гармонійне його не цікавить – він сам творить добро (згадайте поета: геній і лиходійство, речі не сумісні).

Геній обкладений проблемами, як вовк прапорцями. Йому нікуди сховатися – він приречений на творчість. Пам'ятаєте легендарного Мідаса? До чого б він не доторкався – усе перетворювалося на золото. Так само і геній: до чого він не доторкнеться – усе розкривається проблемою. Чим більше він бариться з її рішенням – тим більша кількість проблем навалюється на нього. Шлях до волі у нього єдиний: вирішувати їх, клацати одну за іншою. І тільки в момент, коли дістає з-під уламків шкаралупи їх ядереце, він на мить відчуває блаженну волю.

Творець не здатен не творити, творити ж його змушує потужний потенціал енергії. Просто жити, як усі, він теж не здатен: внутрішній тиск пари занадто великий. Якщо навіть із ранку до вечора колоти дрова – справі не допоможеш: геній знайде режим розколювання, коли робота без утоми, стане непомітною – і психе звільниться для творчої роботи.

Насамперед визнаємо: ніхто не робить роботу просто так. І талант, і геній із задоволенням від неї ухилилися б, якби могли. Виходить, вони роблять свою творчу (геніальну) роботу бо не можуть інакше, не можуть лінуватися. А якщо інакше, то їм буде гірше.

Геній вирішує проблеми. Проблема – це стан психе, що змушує втілити у предмет власну гармонію. Задача – завжди поза людиною; проблема – усередині генія. Це її стан, коли зростаючий потенціал енергії цілком заповнює психомоторику генія. У цей момент відбувається самоусвідомлення (дії критичності) внутрішньої злагоди.

Є притча про Ісака Ньютона. Учні скаржились, що задачі, які він їм ставив, надто складні, й вони, старанні в навчанні, нездатні впоратися з ними. Задачі все ускладнювалися. Але після спільного аналізу хтось з учнів (мабуть,

найсміливіший), щоб підлестити вчителю, а можливо, і хизуватися, вмінням іронізувати, на радіощах вигукнув: «Нам уже давно відомо і зрозуміло, сер, що Ви все знаєте!» Ньютон замислився...

Щоб вирішити задачу, треба мислити, зрозумівши її умови. Коли ж вона незрозуміла, то мислення, хоча й працює, напружуючись до межі, але робить це даремно. Спільне ж обмірковування – засіб оволодіння мисленням.

Отже, Ньютон на таких задачах не вчив одержувати правильну відповідь, а вчив мислити. Правильна відповідь є підтвердженням точності правильного мислення. Ньютон грізно поглянув на сміливця і відрубав:

–Я знаю те, що не знаю більше, ніж знаю!

Спантеличені учні застигли, немов зненацька облиті холодною водою. Запанувала цілковита тиша: кожен міркував своє... Навряд чи хтось з учнів одразу зрозумів, про що говорив учитель.

Ми його і в цій ситуації зрозуміємо: він, як зазвичай, просто скористався своїм методом. Методом залучення своїх вихованців до спільного й самостійного мислення. Мислення у гнозису – творче; його предмет не дається, а задається людині як задача – невідоме, таємниця. Його процес порівняння і комбінування образів, думок і почуттів на матеріалі почувань і пам'яті. Щоб вона почала працювати, її необхідно чимось вразити, здивувати, викликати розгубленість.

Між іншим, щось подібне сталося із Сократом. Але він думав категоричніше: «Я знаю те, що нічого не знаю!» Ньютон допоміг учням вирішити і цю задачу, скористався аналогією. Намалював на дошці два кола – велике й маленьке: створив наочну її логічну схему – опуклий дах, що має форму півкола, і запитав:

–У якого кола більша площа? Перше коло – мої знання, мій купол, друге – ваші, любі учні.

А далі з педагогічною лукавістю...

– З чим завжди межує відоме знання?

– Зрозуміло, з невідомим, із незнанням, – відповіли в один голос.

– То хто ж із нас не знає більше, для кого невідомого більше? – знову запитав і задоволено усміхнувся Ньютон.

І сам відповів:

– Переді мною, як бачите, більше невідомого, із яким стикаються мої знання. На цій межі (знання і незнання) я і працюю, перетворюючи невідоме на відоме для всіх. Але чого це варте... Учитель надовго задумався. Та згодом, делікатно, нібито ненавмисне, із батьківською любов'ю розгорнув перед учнями напрям дій своєї інтенції – формули дій з невідомим. Розказав, як сприймає світ, як розуміє його й себе у ньому.

– Я завжди, ще з дитинства (упевнений, що так буде і далі) почувався самотнім хлопчиком, який сидить на березі моря Непізнанного і дуже радіє, коли час від часу хвиля викидає на пісок камінці – факти чи задачі, які я намагаюсь вирішувати. Завдяки науковим працям І. Ньютона люди побачили світ зовсім іншим, ніж той, який вони колись уявляли.

Щоб допомогти вам зрозуміти сутність і розмаїття гештальтів – формул дій з невідомим, які принципово є в кожній особистості, знову скористаймося аналогією: ноосфери й кола знань.

Що розмежовує знання й незнання на дві протилежні частини цілісності? Те, що за межами знання-куполу, – нескінченність, а всередині – надбання розуму – духовність людей усіх поколінь, що жили на Землі.

Верхню частину сфери, яка розділяє знання і незнання, розглядатимемо як купол. А ми з вами живемо в межах цього куполу–знань. І немає нічого дивного, люди знаходяться й працюють під куполом, безпосередньо контактують із незнанням. Час від часу відривають із тверді незнання якийсь його шматочок і перетворюють на відоме.

Для багатьох це – знання для засвоєння. Але ця справа не стільки творча, скільки технологічна. Інші люди знаходяться на більшій чи меншій відстані від меж сфери бані. Вони не докладають жодних зусиль, щоб подолати незнання, вони хіба що прагнуть пожитися плодами чужої праці (але вважають себе виробниками нового і небувалого).

Третя група людей зовсім не має уявлення про цей купол.

Для них межа між знанням і незнанням – звичайна стеля, поблизу якої вони працюють тільки тоді, коли ремонтують її (і нерідко не з власної ініціативи). Для творців сфера, що розділяє знання і незнання, начебто і не твердь. Часто вони своїм чолом «пробивають» її твердь незрозумілим для інших способом. А повертаються і додають щось нове, те, що має майбутнє, рухає і спрямовує розвиток, пояснюють, що сталося – відкриття чи винахід, а цей купол світлішає й стає вищим.

Для інших межа – межа дій, спрямованих на певне вдосконалення й обробку відкритих, але ще не освоєних територій під куполом.

Чому одні постійно поспішають все далі й далі, перетворюючи невідоме на відоме? Другі перебувають на межі знання – незнання і не сприймають свою роботу як тягар: цей процес їх задовольняє, дає щастя. Третім будь-яка робота – страждання, виконання обов'язку, чужої волі.

Зрозуміло, знання кожної особистості, яка проживає в ноосфері, не охоплює все, що під куполом, кожен задовольняється якоюсь її частиною.

А що ж знаходиться за межами сфери куполу? Сподіваюсь, ви вже здогадалися: логос. Система законів природи, об'єктивно нам дане повідомлення про їхню дію; наскрізна смислова впорядкованість буття душі, тіла й природи. Це протилежність усьому, що ми відображаємо, але перевернена, безсловесна і беззвітна.

Логос, яким не оволоділи, ми сприймаємо як невідоме, незнання.

Логос окликає кожного з нас. Одні чують його голос (дехто навіть розуміє його). До речі, як свідчить легенда, серед багатьох мудреців Стародавньої Греції тільки один Піфагор чув і розумів голос гармонії небесних сфер. Другі досить добре чують логос, але нездатні зрозуміти його повідомлення. Треті й не підозрюють про існування логосу і його голосу, хоча самі живуть у ньому.

Щоб користуватися продуктами ноосфери, необхідна праця з раннього дитинства, інакше ноосфера сприйматиметься як не вартий уваги, розумом, почуттями та уявою перетворений матеріал природи, як набір слів, кольорів, звуків, якихось споруд тощо.

Ми, постійно перебуваючи у ноосферному процесі, часто ігноруємо його, за винятком, природно, того, що є для нас джерелом насолоди. Ми вихоплюємо з цього потоку інформації та енергії лише мінімум, який є умовою для максимальної самовіддачі: розвитку психе й тіла.

Хто ж такий геній? Геній – це особистість, у якої механізми, органи і побудова задумів, працюють на повну потужність. Геній сам знаходить чи його знаходять болючі проблеми людства – всі найскладніші теж – і вирішує просто.

Зверніть увагу на розподіл функцій серед творців: талант працює з задачами, а геній – з проблемами. Значить, талант має величину, а геній – прорив у нескінченність логосу чи природи.

Геній у собі відчуває проблеми, ті труднощі, з якими стикається не тільки він, але і все людство, його біль. Він тонко відчуває гострі кути, на які наражається прогрес техніки і технології, науки й мистецтва, людських стосунків. Його психе здатна відчувати проблеми там, де їх ніхто не бачить (люди спотикалися об них, але не помічали); така чутливість генія до болю людства забезпечує йому дорогу без кінця.

Відчувати проблеми не тільки сила генія, але і його трагедія. Він також ненаситний, сповнений прагнення діяти. Тому геній неспокійний і хапливий. Одні проблеми він просто переступає, задовольняючись тим, що називає їх, інші ж вирішує все своє життя. Ні великий обсяг роботи, ні досягнуті успіхи не зупиняють генія, він приречений на постійне невдоволення, йому чуже спочивання на лаврах.

Доведено, що загальнолюдські цінності, які він створює, досконалі тільки для нас – споживачів його праці. Для самого ж генія вони – сурогати, невдалі спроби втілення ідей у матеріальні речі. Щоразу мета здається генію близькою, такою реальною. Він, як делоський плавець, увесь час наближається до острова-мети. Ледь торкнувшись суходолу, бачить, що острів-мета знову бовваніє десь удалині. Знову і знову пливе він до мети.

Геній, як гонець за маревом-метою, випереджає свій час. Кожний його успіх – прорив у невідоме – віддаляє його від нас. Він позбавлений можливості спілкування, йому нема з ким поділитися своїми досягненнями, нема з ким пережити свій успіх. Епоха, в якій живе геній, не завжди його приймає, але хто його зрозуміє?

Цікаво те, як люди реагують на вирішену генієм проблему.

Перша реакція: цього не буває, бо не буває ніколи.

Друга: справді, у цьому щось є.

Третя: я і сам давно так думав.

Отже, все починається з відторгнення. Ще б пак! Картина світу в людини розпорошена, треба напружувати мислення, щоб звести кінці з кінцями. А необхідної для цієї розумової роботи енергії дуже мало.

Найпростіше зробити вигляд, що нічого не сталося – звичайна вигадка: нове – це давно забуте старе, і годі. Бо тримати себе і всіх у комфортних межах свого «житла» зручніше, ніж у чужій оселі.

З часом почуття, викликані досягненнями генія, вщухають, до критиків повертається здатність тверезо оцінювати дійсність. Туман розходиться, і стає видно, що в новій картині світу й у світосприйнятті з'явилися нові елементи. Які саме? – невідомо. Почуття підказують, а розум відкидає почуттєву думку, ще не одягнену в слова, – і поки що невидиму для когось, крім свого володаря. Але з часом почуття наповнюються енергією, стереотипи минулого ламаються – і розум підкоряється новій думці.

У особистості відбувається внутрішній переворот, і вона робить висновок: справді, є щось нове, небувале. Звідси вже рукою подати до тривіального «Я і сам так думав, у мене навіть багато років потому були публікації...»

А насправді? Коли ви читаєте твори геніїв, то нерідко знаходите в них власні думки! Про що це свідчить? Про те, що самотійно й незалежно ви переживали ті самі почуття, випробовували ті самі думки, а польоти вашої уяви не менш потужні. Ви впізнали своє в чужому. Але чомусь не надали цього значення...

Отож, з процесом упізнання свого в чужому познайомте і своїх близьких. Частіше спантеличуйте їх завданнями: наприклад, під час читання книги, нехай випишуть із тексту думки, споріднені із власними думками. Вони навчаться слухати себе, розуміти, виражати себе словом і справою, системою здатностей. Адже скільки гіркоти, скільки болю, скільки душевних мук випадає на нашу долю, коли ми з вами бачимо чуже творіння – механізм, машину, пристрій, нову думку, твір тощо – і впізнаємо в них те, що бажали (мали думки і навіть готові проекти) зробити самі.

Спроможні, але щось заважало, десь не вистачило сил, терпіння чи енергії. Ось і залишається в душі рубець на все життя. Минуть роки, але знову, коли ми згадаємо про це, нереалізоване спалахне гострим болем, нібито тільки вчора нам завдали цього удару.

З перших сторінок ми стверджуємо, що психофізіологічні механізми, органи і побудова задумів людиною не є приналежністю тільки еліти, що ними вона здатна виконувати продуктивну роботу, природою закладені у кожного з нас. Вони починають діяти за наявності усвідомлення задач чи проблем – джерел акумульованої енергії та інформації як «речей у собі». Немає цих умов – механізми і органи надовго залишається бездіяльним, переходять у «сплячий» стан, хоча і здатні до рутинної роботи.

Ви, напевно, помітили: є в особистості внутрішня злагода, задача сама її знаходить – і пішла творча робота. І навпаки, талановита людина втрачає таку здібність і перестає навіть її бачити, виконує лише механічну повсякденну роботу.



Виникає запитання: що це? Чому природа створила механізм, який у більшості людей простоює без роботи? Невже ігноруються закони природи? Такого не буває. Адже у деяких людей він увесь час працює, і працює неабияк. Якщо механізм виконує творчу роботу в будь-який момент життя, значить, він не має вікових обмежень? Відомо, коли він тривалий час перебуває у «сплячому стані» і пробуджується в людині похилого віку! Її творіння дихають молодістю, пристрастю й завзятістю.

Але такого не буває, щоб якийсь механізм роками простоював без діла і з ним нічого не відбувалося. Якщо м'яз не працює упродовж двох тижнів, він утрачає половину своєї витривалості. Коли ж м'яз не працює два місяці, він атрофується. А нерухомо зафіксований суглоб закріплюється і перестане працювати, як суглоб. А тут механізм простояв без роботи половину життя – і почав видавати творчу роботу. Диво!

Те ж саме і з механізмом, органами і побудовою намірів для нових відкриттів і винаходів небувалого. Елементарна логіка підказує, що, якби він простояв без роботи один рік, для запуску його в роботу потрібна чимала сила чи енергія поштовху ззовні. Бо треба влити життя в майже мертве тіло (Декарт, 2006), відбудувати зв'язки уже в німому і глухому організмі, подолати іржу – і нічого не зламати!

А якщо механізм простоїть без роботи три, а то і тридцять років? Ми навмисне загострюємо питання, щоб ви зрозуміли: він повинен працювати весь час. Непросто бути в оптимальному енергетичному стані, робочому стані – а саме працювати.

Адже щоб якийсь живий механізм спроможний уключитися в роботу в будь-який момент життя – він повинен бути активним постійно. Він працює не тільки в таланта, але й у дилетанта, і в студента. І навіть в обивателя. Але як і заради чого працює?

Зрозуміло, працює! Продуктивно чи вхолосту?

Це залежить від стану психе й тіла людини.

Гармонійна цілісність психе й тіла – умова продуктивності дій.

У цілісності, що виникає, механізм зароджується, але вже працює, набирає оберти і цим удосконалює себе. Цей зворотний займенник вказує на спрямованість дій на самого виконавця, змінюючи за змістом займенник особовий.

Зруйнована цілісність: механізм крутиться на холостому ходу, підтримує своє існування і більше нічого. Але всюди це – той самий механізм. І тільки від нас залежить, у якому режимі він працюватиме: на втілення – мудрець, геній, талант; на споживання – дилетант і ерудит; на самозбереження – виконавець, реактивна людина. Від цього залежить, чим і заради чого вона житиме, яка її мета і в чому смисл її життя.

Психофізіологічні механізми і органи особистості, діючи з задачами і проблемами, – саморегульовальна інформаційно-енергетична машина: робота забезпечується енергопотенціалом, інформаційні потреби – психомоторикою, саморегуляція дій – мисленням, почуттями й уявою. Коли в ній всі елементи

працюють злагоджено, людина створює новий продукт: 1) вирішену задачу; 2) відкрити таємницю; 3) одухотворений предмет. Тут ми відкриваємо творців – таланта, генія, мудреця.

Трапляється, десятки років жила людина сіренькою і непомітною, але ось так склалися обставини, що вона стала сама собою, такою, якою їй на роду написано стати. Або тиск пари досяг такої максимальної атмосфери, що вже ніяка мушля, створена до цього зі стереотипів, не витримує, і вона все минуле водночас руйнує й відмітає.

Проблема, яку особистість виносила у своєму череві механізмів і органів, і створює намір, він став ідеєю – думкою, яка змушує її працювати, діяти.

Згадайте, чим відрізняється творець (мудрець, геній, талант) від ерудита? Ерудит боїться, що його запитають про те, що йому невідоме, загадкове, таємниче. Творцю тільки подавай задачі та проблеми – і чим більше, тим краще; а відоме не викликає ніякого інтересу. У людей, які працюють у режимі самовтілення, є загальна прикмета: вони діють, вирішують задачі. Талант вирішує всім відомі задачі в оригінальний спосіб.

Нагадаємо: задача – це дискомфорт (зовнішній), який впливає на людину достатньою силою, своєю енергією. Цього впливу досить, щоб змусити нею займатися, звільнитися від незручностей, знайти комфорт.

Мудрець і геній вирішують всі задачі підряд, не помічаючи того, що вони роблять. Можливості таланту лімітовані: від слабеньких він відмахується (легкої роботи можна уникнути). Від співмірних собі його ніяк неможливо відірвати, а задачу – від нього.

Геній вирішує проблеми. Проблема – це стан дисгармонії психе й тіла (внутрішній дискомфорт), який змушує втілювати у предметах свою особисту гармонію. Переробка предмета у досконалішу форму злагоди – за своїм образом і подобою – звільняє від внутрішнього дискомфорту, людина, діючи, створює красу, втілює свій задум в матеріальні чи знакові конструкції. Для чого це все робиться? Щоб звільнитися від душевного болю, страждань, спричинених дискомфортом або задачею.

Геній відкриває нові способи дій, які ведуть до того, що відкриття дійсне, а не вигадка; воно несе особистості блага (матеріальні і духовні), красу гармонії – джерело вивільнених інформації та енергії до нових технологій і техніки.

Отже, почуття проблеми – стан механізмів і органів, який примушує особистість матеріалізувати свою гармонію.

Він допомагає природі створювати те, що вона сама не здатна створити. Він призначений підтримувати гармонію природи на належному рівні й ремонтувати її, коли вона ушкоджується стихійними лихами чи запаленим розумом людини.

Ми вже багато разів користувалися поняттям «гармонія». Ви інтуїтивно розумієте його смисл і знаєте, як вона впливає на душу. Підемо далі й спробуємо заглибитися в практичний смисл цього поняття, щоб навчитися мислити його змістом.

Геній вирішує проблему, оскільки страждає від дискомфорту, який змушує його діяти, і, діючи над проблемою, він звільняється від нього. Це триває доти, поки проблема не буде вирішена: гармонія внутрішня й зовнішня стають спільномірними, а людина одержує вдовolenня.

Задача завжди знаходиться зовні, а проблема – усередині психе людини. Отже, це стан психе для пошуку й спонтанного створення образу гармонійного предмета. Об'єм енергії зростає і цілковито заповнює досконалу психомоторику генія. У цей момент відбувається саморозвиток ідеї нового предмета (чи явища), який перебував у менш досконалій формі.

Що це? З матеріалу почуттів (естетичних, інтелектуальних і моральних) створюється ідея – думка, яка не тільки нова, але ще й сильна тим, що закликає до дії, змушує діяти так, а не інакше. Визволяється з цього ярма геній в єдиний спосіб – утілює ідею в матеріал чи знакову систему, наприклад, напише вірш чи картину, сконструює машину, відкриє закон природи. Позбутися дискомфорту – значить, втілити себе.

А що ж робить мудрець? Шлях його впливу на душу людей такий. Від поняття логосу до мудреця поняття – схеми дій передаються так само, як і від мудреця до його учня, через логос (слово, дієслово, спільну дію). Логос завжди передує: по-перше, своєму висловлюванню, по-друге, самому мудрецю, який відчуває дисгармонію в душі людини, те, що приховане від світла і не сприймається органами почуттів. Але саме неможливе, то прикритися від світла розуму мудреця, бо він усе бачить. По-третє, тільки мислення веде до мудрості.

Мислення, почуття та уява – засоби мудрості особистості. Мудрість – здатність в очевидному бачити неймовірне: вона – провідник до істини, добра й краси взаємин із довкіллям. А мислення, почуття та уява крім творчих, має і органічні функції: 1) софійності психе; 2) мудрості тіла.

Мудрість тіла служить самозбереженню і захисту від руйнівних впливів енергії та інформації з довкілля. Цю роботу виконують емоції – реакції, що їх нейтралізують або відбивають контрдіями.

Мудрість тіла, або активність, забезпечує добір і споживання, крім мінеральних та їстівних речовин, енергії й інформації для нормального життя. А якщо людина піднялася від емоційного життя виконавця у сферу людей почуттів – дилетантів і ерудитів, то вона із задоволенням споживає і добірну енергію та інформацію, яка міститься у предметах, що несуть у собі красу, добро, істину.

Мудрість примушує особистості перетворювати навколишню дисгармонію – хаос на досконалі предмети і явища.

Отож, мудрість особистості – засіб, знаряддя – механізми творчої роботи. Мудрість виконує три функції: самозбереження, споживання й творіння, а кожна з них має свої мірки: мірки для реакцій чи доцільних акцій.

Отже, мудрість – властивість людини та зміст душі мудреця. І тільки взаємодія із зовнішнім – природою й логосом – робить її мудрецем. Мудрець вище за генія на слово (Логос). На логос душі – силу, яка веде його в глибини

своєї – і чужої – душі: мудрець діє словом і логосом повертає цілісність страждальній душі.

У всіх у них один механізм, а робота різна: геній створює цілісності з новими властивостями, єднає природні речовини в досконалі форми, а мудрець спеціалізується на відбудові й відновлюванні зруйнованих душ – людських поетичних душ, творчих. Мудрець же здебільшого стоїть на сторожі гармонії природи особистості. Він – охоронець цілісності її душі, у його функції – «ремонт» людських душ.

Хто ж такий геній? Він працює з речовиною природи, вкладаючи у свій твір душу, свою величезну енергію, думки, глибину особистих почуттів і політ уяви. Він працює на шпилі людських можливостей – і створює другу, людську природу – ноосферу. У цьому його головна особливість – створювати антиентропійний процес. Повторюємо: він одухотворяє продукт своєї роботи, втілює в них стан своєї душі (згадайте Протагора: людина – міра всіх речей); він повертає природі розпорошений ентропією смисл і внутрішню структуру буття.

Аналогія з куполом допомогла нам зрозуміти способи і формули дій людей на межі «знання - незнання», «моральне - аморальне», «гармонійне - дисгармонійне» (на смужці між ноосферою, логосом і трансцендентним), створюючи свій власний логос – сферу свідомості.

### **Особистість, яка в оригінальний спосіб вирішує відомі задачі**

Твердження «творець не здатен не творити», безумовно, стосується не тільки генія. Талант діє, вирішує задачі за правилом, принципом, яким він користується постійно:

$G = Wb$  (долає чорні плями на просторі відомого)

Талант не здатен не діяти ані у сприятливій, ані в екстремальній (коли він змушений це робити) ситуації. У несприятливій ситуації він найчастіше задовольняється рішенням задачі «у розумі» – експлуатує феномен ілюзії завершеної справи. І тільки дуже високий потенціал енергії дає йому сили діяти всупереч такій ситуації.

Щоб краще зрозуміти розходження між генієм і талантом, розглянемо це на прикладі Моцарта і Сальєрі (за твором Олександра Пушкіна «Маленькие трагедии»). З Моцартом усе ясно; як говорять, у музиці він – бог, тобто творець.

Що ми знаємо про Сальєрі? Оскільки дотепер геніїв і талантів не розрізняли, не будемо відступати від тексту – нехай і він буде теж геній. Ось його самохарактеристика (творча): «Звуки вмертвивши, музику я розтяв, як труп. Повірів я алгеброю гармонію». Чи говорить це про талант? Ні. Зате далі читаємо: «Два, три дні, забувши і сон, і їжу, укусивши захват і сльози натхнення, я палив мою працю і холодно дивився, як думка моя і звуки, мною породжені, палаючи, з легким димом зникали».

З цього видно: 1) він сміло йшов назустріч дискомфорту і переборював його; 2) пережив натхнення; 3) його цікавив не результат, а процес – спалити

рукопис для нього нічого не вартує. Виходить, безперечно, талант. Але, хто вище? Можливо, усе-таки геній? Адже не даремно у розмові про Бомарше Моцарт йому говорить: «Він же геній, як ти і я». А геній не помиляється! І лестити Сальєрі йому ні до чого.

Так де ж сутність? Вона і там – і там. Сальєрі трудився як талант – і отут праві ми; але Моцарт у його музиці набагато більший, ніж сам Сальєрі, музика друга народжувала в Моцарті проблеми, ось чому він його так високо ставив. Тут немає суперечності, як немає перепони між талантом і генієм. Вони в одному діапазоні, ось чому Моцарт бачить у Сальєрі рівню собі.

До речі, за тією ж причиною Моцарт приводить із собою з трактиру старого сліпого музиканта. Якщо б старий грав просто погано, Моцарт би не зупинився: дискомфорт зовнішній, це – дискомфорт, що народжує задачі, а геній вирішує їх побіжно. Моцарт привів старого із собою: «З Моцарта нам що-небудь заграй!» Той грав. Виходить, в уламках своєї – завершеної і все-світньо знаменитої музики («Весілля Фігаро»!) – він відчув дисгармонію – проблему: потребу писати, досконалішу музику.

А що ж Сальєрі? Адже вони в одному діапазоні; ось чому він дивиться на Моцарта знизу нагору – «Священний дарунок», «Безсмертний геній»? Біда Сальєрі в перевірених алгеброю гармоніях: він її цілісність розклав на елементи. Кожний з них досконалий (наприклад, «золотий перетин»), але, вирвані з цілого, вони ставали шаблонами. Зробленими, але шаблонами алгебри.

У чому ж розбіжності генія і таланта підказує ставлення Моцарта і Сальєрі до гри старого музиканта: Сальєрі порівнював гру старого музиканта з грою Моцарта, яка для нього – вершина досконалості, а Моцарт порівнював свою гру з грою Бога – і відчував себе нікчемною, що і зумовило потребу ще кращу музику писати.

1. Талант виявляє – і називає – невідоме у відомому. Геній користується повним відображенням буття, втілюючи в ньому стан своєї душі, але боляче відчуває в собі дискомфорт, породжений зруйнованою гармонією, створює нову і втілює її у речовині природи.

2. Талант культивує природу. Геній діє як природа.

Творець створює другу людську природу. Духовну. Творча людина – зрячий серед сліпих. Коли творець відкриває задачу (нерозгадану таємницю) і відчуває її гострі кути, то він вже знає, куди йти і над чим працювати, бачить те, що не бачать інші.

Коли в особистості протилежності почуттів у стані гармонії, то вона відчуває душевну і тілесну злагоду – почуття позитивного тону. Якщо ж закони міри хоча б однієї з протилежностей порушуються, наприклад, одна з півкуль мозку домінує над іншою, – то людина у стані напруження, переживає дискомфорт і виникає перешкода її розвитку. Але асиметрією мозку внутрішні суперечності не вичерпуються.

Нагадаємо: геній сам знаходить проблеми і вирішує їх просто, а талант – в оригінальний спосіб вирішує задачі, долає почуття дискомфорту, який

приховує і «оберігає» поклади енергії та інформації (таємниці) і примушує людину займатися собою.

Творчість – це процес вироблення оригінальних об'єктивних і самодостатніх предметів.

Які ж стосунки складаються між відкриттям небувалого та міркуваннями людини? Безпосередні, навіть, кровні, душевні. Судіть самі: у продуктах роботи талантів і геніїв акумульовані найцінніші для неї живі процеси (хід думки, робота почуттів, польоти уяви). То, на перший погляд, трапилося парадоксальне явище: міркуючи разом з автором робляться відкриття, бо вони разом перебувають *за межею незнання* – у трансцендентному.

Отже, знання завжди межує з незнанням. А те, що ми знаємо, – якась мозаїчна картина світу: одні камінці прозорі (через них добре бачити реальність буття), інші – прозоріші чи викривляють видиме, треті – темні, туманні, із невідомими властивостями (уява передбачає предметність).

Знання – це та частина нашої мозаїки, якою ми користуємося в нашій дійсності. Це наша мудрість. Це наш засіб примноження здатності продуктивно працювати. Талант же працює над тими частинками мозаїки в загальнолюдській картині світу – ноосфері, що зовсім затемнені чи замарені. З частиною логосу, яка ще не відкрита, але розгортається перед нами невідомим – системою задач.

Як талант сприймає цю систему задач? Вони чіпляються за його душу гострими гачками. Він їх відчуває – і йому кепсько. Значить, фіксується стан дискомфорту. Але як тільки людина її вирішить – одразу ж висмикує цією дією з душі болісну скіпку незнання.

Складність задач, які здатна вирішувати людина, окреслює межі потужності творця. Але і тут немає нічого фатального. Достатньо почуттями її знайти, вирішення вимагає межових можливостей, і тоді творець не тільки не вичерпає себе повністю, але «заробляє» додаткову енергію для наступних задач. На обрії замаячать і проблеми.

Робота таланту – безпрограшна (енергетично) гра розумових і психомоторних сил, поки він має справу з посередніми задачами. Засіб їхнього вирішення підказує почуття гармонії, і поки воно працює, він пам'ятає про свій купол незнання – трансцендентне.

Якщо для таланту є достатньо видима висота стелі – куполу незнання, то геній завдяки тому самому механізму стелю цю проламає, щезає на деякий час за нею. Його маківка десь за полем нашого зору (зору сучасників). Величина генія визначається досить умовно, залишаючи уточнення всіх його координат наступним поколінням.

Психологічна типологія психофізіологічних механізмів, органів і побудова намірів і дій для всіх людей спільна. Кожен носить у собі їхні потенції – знаряддя збільшення власних досягнень не тільки в межах ноосфери. Кожен здатний переробляти себе зсередини і рухатися до вершин власної дієздатності. Усе залежить від того, як наші механізми і органи виховані, як і на якому матеріалі працюють.

Ось чому талант і геній своєю домінантою дій від інших людей приречені:  
– *бути на межі знання і незнання, як «чомучка» і все життя творити;*  
– *постійно вести пошук засобів вирішення проблем за межами відомого;*  
– *збагачувати* плодами праці (вирішеними задачами та проблемами) ноосферу людства.

Поряд із плеядою творчо спрямованих людей існує і велике плем'я дилетантів. Дилетант – це не образливе прізвисько. Навпаки. Це – винахідники та раціоналізатори, але не фахівці – аматори, пристрасно захоплені роботою люди: для них робота й хобі – одне.

### ***Особистість, віртуозно чуючи задачі, вигукує: тут все не так!***

А коли його запитують, чому це не так – і просять: скажи як треба, він впевнено відповідає: *не знаю як, але все це не так!* Ситуація зупинки перед Страхом, викликаним задачею, людину скеровує у глухий кут зниклої страху. У страху очі великі: немає нічого страшнішого за страх.

Дилетант (італ. dilettante) – особистість з домінуючими над мисленням та уявою почуттями гностичної, моральної та естетичної гармонії в довкіллі. Він відчуває нескінченну кількість задач, але не здатен вирішити жодної: у нього для неї недостатньо енергопотенціалу.

Чому? Він працює механізмом праксису, здатним до будь-якої роботи. Він втратив, або ще механізм праксису не набув здатності до творчої роботи, бо один або два психофізіологічні механізми і органи втратили дієздатність.

Дилетант дуже любить мудрість; утішається тим, над чим працює, пишається тим, що робить, майструє, винаходить. Його територія визначається так:

G (гештальт = Wb (відчуває чорне тло у просторі відомого)

Дилетант трудиться поряд з чорною частиною буття  $G = B$ . Чорне тло біля білого кола його вабить до себе, але він до нього не наближається, бо лякається його таємничості. Чому він охоплений страхом? Лише спираючись на відоме, він помічає і атакує невідоме, намагається вирішувати задачу, відкривати небувалі джерела енергії та інформації. Але йому бракує енергії.

Його домінанта – сильно розвинене почуття гармонії, він здатний у досконалій гармонії відчуті елементи дисгармонії; не минає його уваги будь-яка вада. Він усвідомлює їх як власну задачу і не відразу, однак береться за її виконання.

Труднощі й час – є перешкодами у його праці: чим вона складніше, тим більше наганяється страху. Він вибірково конструює або утворює власну версію – образ ситуації щоб уникнути дій, зберегти себе.

Розглянемо спілкування дилетанта з одним шедевром світового мистецтва – Венерою Мілоською. У нього пізнавальні почуття домінуючі, а енергією їх забезпечують естетичні почуття.

Стосунки з Афродітою Мілоською він буде інакше, ніж його колеги. Диво світу! – перша оцінка Афродіти. Друга реакція – добре відполірований мармур, – я теж так гарно зробив би, ще краще відполірував би. Згодом

виникає й третя реакція: – У ній щось таке є, але я не знаю, що. Треба думати, а у мене немає часу. Багато іншої роботи. Допустимо, у цього ерудита домінують естетичні почуття, їм слугують пізнавальні. Він – звичайний споживач – людина, що живе у владі почуттів – однією складовою психею.

Дилетант анітрохи не помиляється, вбачаючи ту нову людську рису у шедеві Агесандра, яку не спроможні побачити та відчутти виконавці. Він спілкується з богинею й сповнюється її енергією; уява створює образи, спрямовані на пошук способів компенсувати її недолік – створити відсутні руки; мислення доводить доцільність кожного з варіантів; як шахіст рахує ходи, щоб знайти єдиний варіант, так само й він собою доповнює величність богині.

Отже, для дилетанта важливим фактом є те, що Афродіта Мілоська не має рук. Загадка? Ще б пак! Вони ж повинні десь бути! Та ось півтора століття (із того часу, коли її відкопали на острові Мелос) б'ються над проблемою зниклих рук багато людей: дилетанти і спеціалісти; написано сотні томів, створено десятки теорій; фальсифікатори знаходили копії й відбиті руки. Приладнували їх, але нічого не виходило.

Вірогідним є те, що руки у мармурової богині ніколи не існували. Вони не потрібні! Її автор – Агесандр – йшов до мети; творив образ досконалого людського тіла з гармонійною душею. Увесь світ визнав, що він досягнув своєї мети. Створив гармонійну цілісність, значить, ні додати, ні відняти. Але руки?

Зрозуміло, можна б і руки приладнати, причому так, що гармонія не зруйнується. Що це дасть? Збільшиться інформативність скульптури? Але додаток рук, між іншим, не створить більшого впливу головної ідеї шедевра: якщо всі визнали, що мармурова богиня досконала, то й ідея в ній виражена максимально повно.

Отже, дилетант часто-густо здатний захоплюватися дрібницями або спробами створити перпетуум-мобіле – те, що заборонено законами природи; але він про це і не здогадується. Закони гармонії та їхню дію дилетант хоча й відчуває, але зрозуміти й скористатися у роботі неспроможний за браком енергії.

Формула дій дилетанта – пошук раціональних способів поліпшення й удосконалення вирішення задач діями. Тільки пошук. А якщо поталанить, то він одразу потрапляє до ряду людей, здатних виконувати талановиту роботу. Чому слово «дилетант» дехто вимовляє з іронією?

У перекладі з латини «дилетант» – людина, яка насолоджується роботою, що викликає в неї радість і вдовolenня. Любить мудрість, постійно перебуває в доброму гуморі, дає наснагу оточуючим.

Для нас же назвати дилетантом означає, що людина не має спеціальної фахової підготовки. Як, до речі, і учні, але від учнів дилетанти відрізняються тим, що працюють самостійно, без керівництва й поза групою.

Почуттєве сприймання роботи, захопленість задачею (науковою, технічною, художньою) дають змогу дилетанту ґрунтовно і в короткий термін



оволодіти парадигмами мислення й мистецтвом дослідницьких дій у новій для нього сфері активності.

Хто ж насправді дилетант? Коли його механізм роботи починає працювати? Як його відрізнити від інших? Зрозуміло, він – природний винахідник і раціоналізатор. Сказати, що він настирливо намагається вирішувати задачі – цього мало. Крім того, він самостійно розширює кругозір, учиться вчитися – вчить сам себе, діючи із ними.

Сила дилетанта – у його почутті гармонії. Воно настільки розвинене й гостре, що він здатний навіть у досконалих предметах і явищах бачити зруйновані елементи, не погоджується із судженнями здорового глузду і навіть із традиційними науковими законами та теоріями.

Труднощів для нього немає. Задачу, яка силою захопила його в полон, він вирішуватиме роками, поки не одержить бажаного результату. Він свідомо і сміливо йде на боротьбу, самовіддачу й самообмеження. Отже, дилетант самостійно працює ледь не на межі ноосфери? Так. Більше того: працює в новій галузі знань, техніки чи технології, і не схиляє голову перед авторитетами та канонами, догмами понять та іншими забобонами...

Важко повірити, але це дійсно так. Ось вам авторитетний приклад. Г. Лейбніц якось зізнався: «Дві речі принесли мені користь. По-перше, я був, власне кажучи, самоучкою. По-друге, у кожній науці, як тільки опановував перші поняття, завжди шукав нове, і часто ще не встигав достатньо засвоїти звичайне». Цим усе сказано.

Яскраву характеристику діям дилетанта дав і Максвелл, коли його запитали: «Як, по-вашому, робляться великі відкриття?» – Дуже просто. Усі знають, що дещо зробити неможливо. Але хто цього не знає, для нього немає заборон. Він бере і просто це робить. Відкриття готове.

Процес відкриття парадоксальний. З одного боку, ми маємо надмірне знання деталей проблем і глибоке занурення в них. З іншого – мала обізнаність із предметом дослідження... А наслідок: там і там здійснюються відкриття, робляться винаходи, створюються оригінальні художні образи великої сили впливу. Виходить, чим парадоксальніша думка, тим ближче до істини, протилежності ж – знання й незнання – завжди парні.

Обміркуємо цей парадокс. Фахівець знає всі тонкощі своєї галузі: що можна, а чого не можна зробити, і доходить до того рівня знань, коли, так би мовити, знає все, навіть ні про що. Дилетант знає мало, але сміливо штурмує твердиню таємниці: до інших йому немає діла.

Фахівець гадає, що все знає – професійна підготовка дає стандартну систему способів дій і алгоритмів для продуктивної роботи, а дилетант, на його погляд, усе неправильно робить, не за традицією (вона, як ви добре знаєте, – прокрустове ложе для думки, а почуття на неї не зважають, діють вільно). Він сильний чужими думками – стереотипами мислення, а дилетант – гостротою вільних від тенет почуттів гармонії, дотепністю.

Хто з них цікавіший, визначайте самі! Оскільки у нас ідеться про вимірювання механізму, органів і побудова задумів, то виникає запитання: де він серед його сусідів розташовується?

Кожна людина починає освоєння ноосфери майже з нульового циклу: із культури, знань, які є в найближчому оточенні (у родині, на вулиці, у дитячому садку). У школі вона оволодіває вмінням учитися, із підручника засвоювати чужі знання. Далі самостійне набуття досвіду.

Але, на жаль, у цьому процесі розвиток творчості підмінюється активізацією механізмів росту: виконанням завдань і нагромадженням чужих знань, обмежених змістом підручника й програм.

Виконав програму – відповідаєш освіченості чи професії...

Те ж із почуттями гармонії? Внаслідок перенасичення дискурсивно-логічними конструкціями – поняттями, вільними від почуттів, образів та уяви, ці механізми (оскільки не одержують нормального навантаження) не розвиваються. Школа втрачає потенції учня, здатного відчувати задачі там, де їх ніхто не бачить.

Отже, дилетант – особистість, яка вказує іншим на задачі, але не має можливостей сама їх вирішувати: мислення ще не набуло достатньої для цього процесу потужності. Коли починається дилетант? Після 13 років.

У цей період життя зміцнюється цілісність психофізіологічних механізмів і органів, мета яких – критичність – прагнення наукової перевірки правдивості дій і вчинків, дійсних, а не уявних предметів, їхньої гармонії, етичності й прагматичності.

Дилетант ще не перевантажений соціальними стереотипами, а це дає йому змогу сприймати світ таким, яким він є насправді. Разом з тим, гострота порівняння своїх мірок із тим, що йому відкривається (а дорослі звикли і не помічають там вад) і у собі, і в довкіллі, його дратує. Він відчуває задачі, але брак енергії зупиняє його в межовому стані, почуванні її образу і нездійсненності мотиву.

Ось чому отрок стає революціонером-моралістом, мислителем-дилетантом або звичайним естетом. Всі вони разом «важкі» для дорослих. А якщо міркувати далі, то напрошується висновок: можливо, дорослі набагато «важчі» для дітей – мають владу і силу, застосовують їх самовільно, поводять себе зухвало. Звідси, дорослі намагаються привести дітей до свого загального знаменника – слухняності та старанності.

### ***Особистість, яка хоче одного – все знати***

Вона збирач і охоронець знань, фактів, подій, «ходяча» енциклопедія, просто архіваріус фактів, знань, подій. Вона імпульсивна людина, старанно все це зберігає, колекціонує і тільки. Чутливість до всього нового для себе – її неперевершена сила.

І сентиментальності цій людині не додавати... Її ж робота дуже корисна. Немає негідної роботи – ганебне неробство.

Як працює його механізм праксису видно лише у справі.

G (гештальт) = W (пізнана територія – ноосфера)

В ерудита домінує пізнавальна інтенція: він добре розрізняє відоме, а невідомого боїться: воно породжує у нього страх – і не більше. Він працює лише на білій частині монади. У зіткненні з чорним сектором – невідомим – він іноді відчуває його як тріску, що впилаь у тіло, і від болю потрапляє у стан стресу.

Він – людина з сильною домінантою почуттів, що пересилюють мислення та уяву. Трудиться над білою частиною буття. Відчуває нескінченну кількість задач, але жодної не здатен вирішити. Дуже любить мудрість; утішається тим, над чим працює, пишається тим, що робить, майструє, винаходить. У нього сильно розвинене почуття гармонії, він здатний у досконалому предметі відчуті елементи дисгармонійного; не минає будь-якої вади, а усвідомлює їх як власну задачу – і, не відкладаючи часу, береться за її виконання. Труднощі й час – не є завадами у його праці: чим завдання складніше, тим більше натхнення.

Його реакція під час погляду на Афродіту Мілоську (реакція – емоція, а на інше, більш-менш яскраве почуття у нього дефіцит енергії) – Боже мій! – Так вона ж безрука! А чим же вона триматиме «авоську»!

Відчувши один раз хвилювання під час зустрічі із шедевром мистецтва, ерудит пам'ятає пережите все життя. І не була б ця чутлива людина споживачем, якби це багатство носила лише у собі: вона розповідає про нього кожному й запалює слухачів обізнаністю, зустріччю із шедевром; а у розповіді про минуле, знов переживає зі співрозмовниками насолоду.

Отже, причетністю до високого мистецтва, яке привертає увагу до себе, ерудит стверджує, передусім, себе: всі думають – дивись, яка талановита людина. Тут зовнішній блиск видається за духовне багатство.

Зазначимо, що така популярна в наш час ерудичія не має безпосереднього відношення до стану творіння. І це стосується людей, які, незалежно від віку, відстали від природного процесу розвитку – не подолали вікових перешкод. Ерудити працюють пам'яттю.

Пам'ять – живе дзеркало, яке зберігає застигли в минулому образи, почуття та уявлення, дії разом із подіями, які ми пережили, часто-густо ми переживаємо минуле як сучасне. Минуле допомагає нам вижити, витерпіти – не більше. Щоб жити і діяти з удоволенням, треба час від часу зазирати у своє майбутнє.

Дитяча пам'ять – бездонна. Вона, як губка, вбирає в себе все, з чим стикається малюк, і якщо наполягати на активізації пам'яті, надмірно розвивати її, то після 13 років життя вона починає переважати над мисленням, почуттями й уявою. А якщо так, то складові механізму перестають розвиватися й набирати потужності оскільки робота будує ці механізми, а байдикування – руйнує (Клименко, 1996).

Талановита людина задачу відразу усвідомлює й вирішує її в оригінальний спосіб. Дилетант її помічає, але здолати її самостійно нездатний, його мислення слабеньке. Ерудит, зіткнувшись із труднощами, втрачає

рівновагу. Вирішити її не здатен, цей недолік треба чимось компенсувати. Чим? Здобутками інших людей; або знайти вже готові вирішення, або зробити вигляд, що задачі просто немає.

Ось чому в ерудита немає нічого свого. Він покладається на силу пам'яті, користується чужими думками, почуттями, уявою. Розповсюджуючи ці відомості, він себе стверджує й завойовує авторитет у людей. Багато знає: значить, талант. Але особливість ерудита – в його добрих справах. Він:

– *трансляє* здобутки культури, науки, мистецтва, сприяючи їхньому розповсюдженню;

– *систематизує* елементи культури – частини ноосфери, і повертає їх із забуття та зберігає всупереч руйнівній дії часу та людей;

– *охороняє* продукти ноосфери від утрат: він – архіваріус, знає все.

Якщо детально розібратися у способі дій ерудита, помітимо, що в його роботі немає нічого дивовижного. Звичайний ерудит живе в злагоді зі світом. Він ставить перед собою посильні завдання (воно – це не задача, просто обсяг роботи для задоволення – матеріального чи духовного).

Отже, чим більшу енергію ерудит витратить на цю роботу, тим більша радість (позитивні емоції – компенсація за працю й винагорода за страждання під час її виконання) він переживає.

Вдоволення – обов'язкова умова життя-буття ерудита. У цьому разі він виявляє мудрість: не тільки розумно ставить перед собою завдання, але й точно знає, що і в якому місці треба знайти, щоб систематизувати. І коли йому вдається когось здивувати, вразити, викликати замилювання собою, тоді ерудит – щасливий.

Варто глибоко задуматися над взаємозалежністю ерудиції та творчих можливостей людини. Чи насправді багата ерудиція – умова плідної роботи? Адже буває і таке. Людина жадібно ковтає чуже, захоплюється ним – і не зі своєї волі потрапляє під владу готових міркувань, звикає ходити відомими стежками. А якщо звикла вірити комусь, то віру в себе втрачає, і на ризик, без якого неможливий пошук нових, ще не торованих доріжок, не вистачає сміливості й енергії. Чому ж ерудит усього боїться?

Чужі думки, почуття й продукти уяви енергетично порожні; вони лише інформація, відомості про те, як вони народжувалися, жили і діяли у автора. Чуже, як тенета, блокує волю власних дій.

А лише діями думок, почуттів та уяви набувається енергія. Ерудиту важко примусити себе цікавитися відомим, знайти в ньому неймовірне.

Мислення ерудита – стереотипне. Воно – звичка, друга натура, шаблон, оскільки тримається за все старе. Звичка ж – сила консервативна, прокрустове ложе; бо зі старим стереотипом ніяк не з'ясувати щось нове. Тут необхідно вийти за межі традицій і штампів. А що за їхніми межами? Зрозуміло, *незнання, невідоме*. З такими думками згодні всі. Вони не викликають сумнівів і в самих ерудитів.

Цю проблему розшморгнув Геракліт, і довів: багатознанність розуму не навчає.

А що ж тоді навчає особистості розуму?

*Розуму навчає приборкування стихії незнання, усвідомлену як задача, і перетворення зусиллями розуму на відоме, на знання – силу, здатну створювати цінності.*

Розсудимо таким чином. Що таке знання, гіпотези, теорії, якими повсякденно всі користуються (підкреслимо: навіть новітніми знаннями)? Вони – змісти в коморах минулого – і у тому числі – змісти гіркового досвіду:

– *привласнене* знання, будь-яке навіть добротне! – минуле і обмежує творчу роботу;

– *вона заважає* побачити нові здобутки й точно оцінити;

– *ми сприймаємо лише те, що знаємо*, предмети, явища й думки;

– *нове руйнуємо*, втискуючи його в «порожнє» поняття освоєного.

Як же знайти *межі*, на яких утворюються почуття незнання?

Щоб зрозуміти дійсну силу незнання, досить пам'ятати прості речі: 1) дійсне знання завжди попереду – у незнанні; 2) досвід не є мірою істинності знання, він – ключ до дверей, за якими воно у потенції перебуває.

Багато людей, у тому числі і вчені, вочевидь вважають, що істинним знанням володіють. Їм усе ясно. Нікому з них і в голову не прийшло:

– *що спонтанно* багато загадкових явищ (знаків гармонії у бутті людини) виявляється, за межами їхнього розуміння;

– *знаки гармонії*: відкривають двері в невідоме,

– *ставлять задачу*, але вже й таять у собі відповідь;

– *сенс таємниць треба шукати діями над ним* – праксисом, не у собі, у своєму знанні.

Перетворюють незнання на знання – єдині дії (пізнавальні, моральні чи естетичні), навчають розуму – здатності виходити за межі свого буття.

Хто цікавився грецькими міфами, пам'ятають історію Орфея й Евридики. Нагадаємо: не в силах жити без трагічно загиблої юної дружини Евридики (без творчого процесу), великий співак і музикант Орфей спускається в царство мертвих (пам'ять), знаходить там тінь Евридики (його невирішена проблема сформувалася). Все царство Аїда слухало спів Орфея, всіх зачарувала його пісня: навіть Сізіф зупинив свою тяжку, марну працю, сів на той камінь, який він котив на гору, і глибоко, глибоко замислився (!).

Аїд порушує незламну клятву богів – повертає Евридику знову до життя, але з однією умовою: ти не повинен оглядатися. Крок у крок ідучи слідом за Гермесом (Орфей не знав шляху на верх – у майбутнє, і замість творчого процесу змушений задовольнятися лише чужими поняттями та навичками), веде Евридику наверх.

Орфей знав, що вона йде слідом, знав, що йому не можна обертатися; але коли до виходу із царства мертвих залишилися лічені кроки, не витримав, обернувся – й все миттєво кінчилося. Евридика залишилася в царстві мертвих назавжди (творчий процес, що зароджувався, вмер).

Ось уже де без богів не обійшлося! Орфей – син бога; Аїд – бог підземного царства застерігає його: будеш йти до світла не обертайся на

Евридику; бог Гермес і зовсім його наперсник ледве чи не за руку веде його до мети... І все-таки головна ідея міфу: творчий процес не від богів залежить – тільки від самої людини, що творить.

Вирішує задачі вона сама; виявляє проблеми теж сама. Боги можуть застерегти; можуть допомогти здолати 99 щаблів до таємниці незнання; але соту – вона й перша, і сімнадцята, і вісімдесят друга – та сама, котра народжує творчий процес, вона повинна здолати сама.

Отже, багато знань – множина сходинок – розуму не навчають, розуму. Навчає розуму долання незнання - останньої сходинки до істини...

Як працюють найближчі до ерудита родичі? У режимі роботи, спрямованої на самообслуговування, механізм праксису (а не творчості) ерудита працює як інформаційно-енергетична машина, підтримувана енергією для життя лише з вдовolenням.

Почуття, уява й мислення працюють так, щоб розшукати за допомогою психомоторики джерела енергії (увага! – ось де починається життя за чужий рахунок – паразитування), підключитися до них і автоматично відключатися, коли настане комфорт, передусім, енергетичне насичення. А далі? Те, що зовсім недавно ерудита цікавило, утрачає свою привабливість і стає енергетично нейтральним, уже не є ані джерелом інформації, ані джерелом енергії, а він відчуває себе людиною незалежною.

Механізм праксису в ерудитів і дилетантів цілісний, але ще невлаштований, у стадії зародження гармонії, або почав руйнуватися. Ерудит утверджується тим, що багато знає, широко обізнаний і начитаний. Іншої потреби у нього немає; та й він нездатний вирішувати задачі. Знання, уміння та навички самоцінність, мета трудів його праведних. Він користується чужими поняттями; але оперення його настільки яскраве, що ніхто зі слухачів і колег не вагається - він талант. Ось чому ерудит не буває самотнім.

Переживши вдовolenня і одержавши порцію позитивної енергії від гармонійних предметів чи думок – краси, ерудит відразу ж поділиться ними з оточуючими, а вони теж, наслідуючи його стан, переживають інтелектуальні почуття (якщо знаходяться з ним на одному енергетичному стані). Ті ж, хто знаходяться на порядок нижче – реактивні й чутливі люди, задовольняються емоціями.

І все-таки ерудит – джерело інформації для людей. Хорошої чи поганої – справа вже інша. Інформаційно-енергетичним механізмом взаємодії з довкіллям користується і дилетант. Але він, наділений сильно розвиненим пізнавальним почуттям, відчуває навколо себе задачі – і тільки. А як практично її здолати не знає: у нього мислення й уява служать почуттям, що володарюють над усіма складовими механізму. Власних думок у нього трохи, та й на пам'ять надії мало. От він і крутиться, як білка в колесі, поки життя не зламає обмеженість почуттів, а мислення й уява – повноцінними.

Енергія і психомоторика нічим не лімітовані, і вони відразу ж почнуть збільшуватись: адже це зростання є наслідком роботи природного процесу – антиентропійної машини єства особистості.

От чому й ерудит, і дилетант почуваються не затребуваними, але діючими талантами. В обох є шанс вирватися з простору, обмеженого ідолами, та дати волю думкам, почуттям та уяві дізнатись, який він, свій голос...

### ***Особистість-виконавець рутинної і мистецької роботи***

Особистість-виконавець перебуває з-поміж ерудитів і дилетантів. Він – реактивна, суто енергетична машина, перетворювач енергії, схильний лише до рутинних робіт.

Як виконавець сприймає і ставиться до довкілля? Оригінально. Він сприймає світ однобічно, у ньому:

- немає у довкіллі ні чорного, ні білого: все ясне і зрозуміле;
- *нове* – давно забуте старе і нічого голову над ним морочити;
- *надав* же мені чорт – невдалий вчинок; Господь водив моїми руками, творив Він.

Розбираючись з природою відкриттів, винаходів і створення художніх образів, потрібно відповісти на питання: а чи можливі вони? Чи можливо взагалі зрозуміти, що таке творчість, звідки вона виявляється і як працює творець? Адже тисячоліттями живе ідея, що творчість – від Бога.

Будь-який творець – чи грає він на скрипці, конструює прискорювачі, створює моделі одягу, – все це не спроста, все робиться під контролем Бога, інакше як же поясниш, що він – цей скрипаль, фізик, модельєр – здатен творити, а інші – ні.

До того же все виголошували визнання:

- *поетів*: «Господь водив моєю рукою; я записував, а творив Він...»;
- *математиків*: «я стільки років бився над цією формулою, і раптом – осяяння – вона з'явилася перед моїм внутрішнім поглядом...»;
- *виконавців*: «я відчував присутність Бога, з моєї віолончелі полилися звуки, нічого подібного раніше я з неї витягти не міг...».

Якщо ці думки відповідають істині, то безглуздо навіть намагатися розібратися в природі людини. Адже Бога пізнати не можливо; його симпатії і примхи підпорядковані його власному Закону; не нам на нього впливати!..

Ми думаємо інакше, і взялися за це діло, щоб зрозуміти потенціали людини і переконатися: Бог до нього не причетний. Ми готові це довести: тільки творча робота виправдовує наше життя на землі, – і вже тому визначальне: потенціал праксису природа започаткувала в кожному; значить, творчість – це дії механізму природи в ній; а якщо так – психофізіологічні механізми і органи створення задумів і дій працюють незалежно від свідомості...

З-поміж ерудитів і дилетантів перебуває і людина-виконавець. Виконавець – це реактивна, суто енергетична машина, перетворювач енергії, який схильний лише до рутинної роботи.

*Інтенція виконавця – самозбереження.* Як реактивна людина, він животіє неспішно у напівсонному існуванні. Цей стан триває, поки зовнішні обставини не змусять її підвищити активність, почати інтенсивно витратити енергію, бо її

робота не самостійна, оскільки підбурюється зовнішніми силами. Активність провокується зовнішніми імпульсами, соціальним пресом.

І чим сильніший тиск, тим виразніша захисна реакція, тим краще виконавець працює. Цим він зберігає себе, а зберігаючи себе, примушений працювати, витратити енергію - виражати себе. В ідеалі, ця робота загання нашого героя і під купол незнання, на максимальний режим роботи енергії.

Але довго там виконавцю не втриматися – падіння неминуче.

А вихід є, і він тільки один – творчість. Тільки вона перетворює остогидне вкочування каменя вгору. А у творінні ми вільні. І життя знаходить смисл і перспективу не тільки на майбутнє, але й на минуле. Адже, якщо в минулому в нас вирішені задачі, так приємно згадувати ці хвилини надзвичайного польоту. Як не дивно, ніколи ці спогади не стають тьмянішими, ніколи не втрачають у ціні, ніколи не перестають бути надійною опорою й джерелом енергії для нових задач.

Робіть усе добре – не пошкодуєте: витрачене повернеться повного мірою.

Ось вам давній приклад відродження потенціалів для відкриттів і винаходів та створення художніх образів.

Якось у ясний зимовий день вулицею давніх Абдер, що поблизу Афін (ми маємо всі підстави назвати її давньою – справа чинилася без малого дві з половиною тисячі років тому) прогулювався філософ. Дуже молодий (ледве за двадцять – хіба це роки для філософа?) і ще поки не знаменитий, але в Абдерах його знав кожен: дуже вже виділявся розумом.

Легенда не донесла, про що молодий філософ міркував у той зимовий день, зате ми знаємо, чим перервались його міркування: філософ звернув увагу – мимоволі – на літню людину, що несла в'язанку дров. Уточнимо: не на саму людину, а *на її в'язанку дров*. Вона компактна й пропорційна, нести її – це відразу видно – не складало великої праці, хоча вага її – немала.

Була зима, і чимало в'язанок дров філософ бачив щодня, зокрема й у себе вдома. Повторимо: незважаючи на молодість, філософ був дуже розумною людиною, він знав ціну будь-якому ремеслу, і зненацька досконала гармонія в такому прозаїчному предметі, як в'язанка дров, сказала більше, ніж нам 550 відповідей на запитання в Міннесотському тесті.

Поважний Протагор, – сказав він, – у мене є до тебе пропозиція...

– Я тебе слухаю, Демокрит, - відповів Протагор, не опускаючи в'язанку дров на землю, оскільки, коли тобі за п'ятдесят, простіше й економніше тримати вагу на плечах, ніж зайвий раз її піднімати.

Не хотів би ти піти до мене в учні? Протагор відповів не одразу. Він не здивувався пропозиції, знав собі ціну, і з першої миті зрозумів, що ту пропозицію не прийме. Але так приємно уявити себе – нехай тільки на кілька секунд – у ситуації, про яку він міг лише мріяти... Стати філософом...

А хто буде годувати мою сім'ю, Демокрите? – зітхнувши, запитав він, вважаючи, що закриває тему.

Можливо, я неточно виразився... Я не пропоную – я прошу, Протагоре: будь моїм учнем.



Але Протагор міцно стояв на землі; логіка життя убила мрію, колишню мрію, й більше та не заважала йому.

Хто буде годувати мою сім'ю, Демокрите? (на щастя, у ті часи навіть в Абдерах існувала станова нерівність – на щастя для Протагора. Точніше кажучи, молодий Демокрит був багатеньким.

– Скільки ти заробляєш за сезон? - Протагор назвав суму.

– Добре, я буду сплачувати тобі ці гроші...

Так з'явився перший у світі студент, що не тільки вчився, але й отримував за навчання стипендію. До речі, це – і перший у світі філософ, що прийшов у науку від конкретної, речової справи.

Не дивно, що свою найзнаменитішу філософську роботу він почне словами: «Міра всіх речей – людина». Йому просто – він писав про себе.

Що потрібно, щоб не згаснув вогонь творіння? Між іншим, варто подумати: що штовхнуло на цей учинок Демокрита?

Чи не марнославство розкривало кошелю Мецената? Яка сила заставляла великих живописців і натуралістів возитися з учнями?

Адже якщо ти в полоні задач так, що хапаєшся одночасно за дві, за три – за всі відразу! – щоб якимось відбитися від їхніх настирливих чіплянь і дискомфорту, – звідки в цьому цейтноті візьмуться час і сили на наставництво в ім'я самоствердження або з жалю, або з гордині?

Згадайте, ми вже писали: коли людина рушила на невідоме, почала діяти – не має значення, у якому напрямі механізми і органи працюють. Творець у роботі вільний від почуттів; виходить, усе, що людину штовхає на вчинки, – йому байдуже. Природно, існують у ці миттєвості тільки він – і задача. А її вирішення – це перетворення невідомого у відоме. Можна йти на нього й одному, а все-таки вдвох зручніше.

По-перше, погляд іншої людини, якщо вона мислить, чує й уявляє самостійно, завжди в чомусь відрізняється від нашого погляду.

По-друге, нагадаємо принцип: звідки я знаю, що я думаю, поки не скажу.

Щоб ясно побачити задачу й створити поле, у якому народиться інтуїція, потрібно виговоритися - перетворити чуттєво-інтуїтивне на дискурсивно-логічне поняття, стимулюючи інтуїцію. Але виговоритися можна тільки із близьким тобі за духом партнером. З таким, щоб ви з ним склали єдність протилежностей тих же думок, почуттів і уяви або хоча б однієї їхньої пари. Протилежності – надійний механізм для вирішення задач.

Виходить, Демокриту потрібний брусок, гідний опонент, що ідеально відчуває стан гармонії предметів, явищ або процесів, або їх відображень у дискурсивно-логічних конструкціях. Йому потрібна ідеальна точка опори, щоб вирішувати задачі й проблеми у своєму праксисі.

Меценат мав геніальну інтуїцію (адже незрячий він розпізнавав у юрбі поетів і скульпторів саме тих, які залишилися не тільки в століттях, але й у тисячоріччях). Але він не мав у руках справи – не володів ні етилом, ні різцем, ні словом.

Але він міг тільки *розрізняти, оцінювати і вибирати доцільне – гармонійне!*

Але й за це йому честь і хвала у вічності. І меценат бачив, де чого бракує: він відчував теми, або по-нашому – задачі. А назвати (замовити її творцю) – це половина шляху до її вирішення! Ось за що він платив гроші!

Нарешті, великим творцям потрібні не підмастерки, а еталони або мірки, за якими вони звіряли свої думки, почуття й плоди уяви – критичність дій. Великим натуралістам... невже великі Гельмгольц і Резерфорд настільки наївні, що сподівалися чомусь навчити своїх учнів – майбутніх великих (уже тоді великих – просто крім них і їхніх учителів ще ніхто не знав про це) Івана Сеченова й Петра Капицю?

Виходить, учителю необхідний учень:

- для позитивних почуттів;
- підтримувати в собі творчий вогонь (одне поліно горить погано; два не згаснуть, поки не прогорять зовсім);
- завжди мати еталон-образ майбутнього.

Як говорили древні: *підготуй учня, у якого міг би сам учитися*. Щоб бути у своєму продовженні упевненим: розпочата справа не пропаде дарма. Яка завидна доля Учителя! Сподіваємося, тепер ви зрозуміли, що потрібно, щоб не згас вогонь?

Ми відволіклися; проте, висновки із притчі про Демокрита й Протагора зробити треба. Якщо механізми і органи в гармонійному стані, то:

- чим би не займалася така людина – усе в неї виходить;
- чим би не займалася вона – все робить добре;
- зроблені предмет, думка, почуття, їхня гармонійність – у чому б вона не виявлялася - не випадкова (зрозуміло, ми беремо до уваги це, як властивість продукту її дій);
- якщо вона зробила річ недосконалу – і задоволена нею
- виходить, ми помилялися щодо її здатності до створення небувалого;
- якщо вона, виклавшись цілком, зробила роботу не просто добре, але й краще за інших – і все-таки незадоволена результатом, – це безумовно творча людина:

- *творчу роботу - неможливо не помітити;*
- механізм не має віку; зерно пролежить у пустелі на дні посудини п'ять тисяч років, але варто йому потрапити у вологий, прогрітий сонцем ґрунт – і воно родить колосся.

Нашу правоту підтверджують, ще вчора невідомі світу таланти й генії, які раптом розпрямляються, хто всередині, хто вже наприкінці свого життя, і починають створювати щось не бувале, надзвичайне. Десятки років людина жила сіренькою й непримітною, а ось склалися обставини, і вона стає сама собою, такою, якою на роду їй написано стати.

Або тиск енергії досяг надмірного показника, що вже ніякі шаблони, стереотипи, забобони не витримують, і все минуле відмітається, і їй уже все рівно, що скажуть люди і яка надворі погода. Проблема, виношена у своїй

душі, вибухає вирішенням, а ви знаєте, що ця штука іноді сильніша за ядерний поділ...

Так от, у людини ніщо не виникає з нічого. І потенційний механізм і органи зі «сплячого стану» здатні «прокидатися» на початку, усередині, чи то й наприкінці життя. Тоді відбувається перехід від здатності до рутинної роботи, до засобів творчості.

Механізм інтенції активний у кожного: у мудреця, генія, таланта, дилетанта, ерудита й навіть у людини-виконавця, здатного до рутинної роботи. Звичайно. Механізм творчості (Клименко, 2006, 2007), працює тоді, коли всі складові повноцінні й злагоджені, а вона створює продукти: 1) вирішену задачу; 2) відкрити таємницю природи; 3) одухотворений предмет.

У всіх людей – ті самі механізми, органи і створення задумів дій. Під впливом руйнівних сил у праці здатності спонтанно зникали, набували низхідного розвитку, вона втрачалися почуття предметності, а у практиці домінував безлад. Але в цьому немає нічого фатального, кожен має шанс відновити свою природну енергію і знову стати творцем. Коли виникають необхідні умови для розвитку, гармонійна інтенція відроджується з дивовижною ясністю й дієвістю.

І тільки від вас самих, від вашої мудрості й вашої мужності залежить, у якому режимі він працюватиме. Чим ви будете жити. Яке вестимете життя.

### ***Людина – руйнач: гармонія творіння – загроза життю***

Феномен Герострата. Герострат спалив храм Артеміди – одне із семи чудес світу – зразок гармонії, втіленої у природний матеріал психе генія, гордість усієї Греції. Зробив це зненацька, миттю перетворивши храм Артеміди на дим і попіл.

Чому? На суді Герострат пояснив: хотів у будь-який спосіб увічнити своє ім'я, залишити слід на землі. Зрозуміло, брехав, але – припустімо. Уявіть собі, що ви теж захотіли увічнити себе і для цього обрали схожий спосіб: вирішили висадити в повітря храм Святої Софії. Маячня? Безумовно, вам це і на думку не спаде. А Герострату спало. І він, не вагаючись, реалізував цю ідею.

Чому? Можливо, якраз такі особи і створили теорії, що стверджують: людина – одвічно агресивна істота. Вона жорстока; природне призначення – руйнування; енергетичний, ідейний та соціальний вампіризм. Наскільки моральні ці теорії? Природний відбір не жорстокий, а просто закон природи. І вона підкоряється цьому закону так само, як і будь-яка жива істота. Виживає найсильніший.

Значить, прагнення стати над іншими, владарювати, придушувати слабших і знищувати суперників є природним і не підлягає моральній оцінці? Природний відбір, вищий за мораль? Зовсім не так.

Адже людина – засіб природи, творець ноосфери. Вона відокремлена від усього тваринного світу здатністю користуватися своїми почуттями, мисленням та уявою у вирішенні різноманітних задач, які вимагають від неї

створення небувалого. Вона здатна не лише сприймати та усвідомлювати красу й гармонію, але й створювати досконалішу.

Отже, людина відрізняється від тварини свідомим прагненням, усвідомленим поривом. Творче прагнення функціонує й регулює дії та її вчинки у такий спосіб, щоб зберігати життя й творити благо.

Сутність такого діяння – моральність особистості, творення духовності.

Завдяки здібностям до побудови образу небувалого вона потрапляє у стан вільного розвою психе й тіла. Захоплена творчою працею, вона щаслива. І своєю творчістю несе щастя іншим людям. Значить, вона діє морально. А Герострат діяв навпаки – руйнував. Чому ж так? Чому він пішов на те щоб стати символом ганебної слави?

Можливо, божевільний? Зовсім ні. Він не збирався прикидатися божевільним, а виконував історичну, на його погляд, місію. І вперто наполягав на своєму.

Будівельники створили храм, шедевр, – сказав Герострат на суді. – Слава про нього облетіла весь світ. А знаєте, що далі? З часом, через рік, через десять, через сто років? Люди, чуючи так багато про красу храму, уявляли б його неземним, а побачивши зруйнованим, могли б розчаруватися, оскільки дійсність не відповідала б їхній фантазії... І час не пошкодував би цей витвір, із кожним роком зменшувалася б його досконалість. А прогрес, тиражуючи красу й самодостатність Ефеського храму, невдовзі зробив би його буденним. Шаблонним.

А я дотиком факела залишив його прекрасним і вічним...

Будівельники вклали в нього свої душі. Я ж подарував храму вічне життя! Віднині він житиме у віках як красива легенда, як недосяжна творча висота. Тепер храм не постаріє. Якби не намагалися будівельники всіх наступних часів і народів, їм не досягти цієї величної краси.

Як бачите, він і не думав ховатися за божевілля. Герострат облагороджував зло, аморальність. Він навіть пишався своєю роллю. Зрозуміло, природа схиляється на деякий час перед силою: не випадково ж вищий закон життя – природний відбір. Правда за тим, хто найсильніший? А можливо, він і найдосконаліший? На думку всіх геростратів, «моральність», «духовність», «совість», «душа» – просто фантоми, вигадані недолугими людьми для виправдання своєї блідої немічності...

Який смисл нам із ним сперечатися? Ну, немає у нього морального почуття, значить, і душі, духовності. І жоден Герострат не слухає аргументів. Усе, що випромінює красу, містить у собі істину, захищає й підтримує життя, Герострат руйнує.

Герострат – людина зі втраченою гармонією психе. Вона без моральних почуттів енергетично порожня. Чому вона стала такою? Чи її щось примусило стати злочинцем? Точних відомостей про життя Герострата дуже мало. Але, незважаючи на це, спробуємо намітити схему його морального падіння. Візьмемо за основу координати часу і дій, які передували злочину Герострата.

Час минає – і ми змінюємося; ми діємо – і тим інтенсивніше змінюємо своє «Я», свій досвід. Коли ми ставимо перед собою мету – ми з нею однакові, а поки ми її досягаємо, то виростаємо. Ось звідки виникає розчарування у досягнутій меті; досягнута, вона не варта, не гідна ні нашої самовідданості, ні наших зусиль. А ще гірше, коли мети не досягнуто – і вона залишається мрією. Мета має відповідати енергетичному стану психе і спрямовуватися на:

– *самозбереження* – комфорт тіла й психе людини: її стан рівнозначний меті, і вона її досягає мінімальними зусиллями, оскільки на максимальну дію не вистачає енергії;

– *насолоду* – втіха для психе й рай для тіла вимагають зусиль, але переважно споживанням енергії чужої роботи;

– *творчість* – максимальні дії людини потребують енергії, але й створюють умови для її прибутку порівняно з витратами, і виникає натхнення роботою.

Як бачимо, Герострат перебував на першому поверсі активності – примітивною мотивацією дій і злочинних учинків. Він навіть не піднявся до рівня споживача інформації та енергії. Можливо, саме тому в дитинстві і юності Герострат діяв на самозбереження.

Відчуваючи себе позбавленим енергії, він обирав за мету все меншу й меншу дію, але поки він це робив, ставав іншим:

– *засвоював мистецтво облагороджування зла* (користувався хитрістю й брехнею), досягнув того, що моральне почуття деградувало зовсім, фактично припинило існування;

– *опанував новий спосіб життя* – (боротися лише зі своїм дискомфортом), реагувати на те чи на тих, хто викликав у нього незручності;

– *робив «відкриття»*: (він – еталон істини, добра і краси) будь-яка дисгармонія (норма, хаос і непорядкованість) – прийнятна.

Все, що гармонійне (піднесене, прекрасне), випромінюючи потужні потоки енергії та інформації, спричинює його дискомфорт, страждання. Від цієї надмірної енергії він «перегрівся» – енергетична місткість переповнилася настільки, що ось-ось розірветься: його охопив страх смерті.

Неважко зрозуміти й те, що він змушений руйнувати гармонійні предмети: його місткості для енергії швидко переповнювалися, зустрічаючись із ними чи явищами. Будь-який новий предмет, що потрапляє йому на очі, на слух чи смак – викликає небезпеку «перегрітися» їх енергією. І чим предмет досконаліший – тим сильніший дискомфорт, а разом із ним – і страждання.

Але Герострат діяв лише реактивно – протидією. Щоб зберегти комфорт, він повинен зробити операції: а) відокремитися від джерел енергії, які спричинили його «перегрів»; б) фізично зруйнувати джерела енергетичного впливу – гармонійні предмети і явища.

Отже, він приречений руйнувати досконалі предмети в докільлі. Він вважав себе не просто міркою гармонії, а еталоном краси, динамічним, активним. Навіть, якщо б він забажав щось створити, то, діючи за мірками власної дисгармонії, неможливо виробити щось досконале і привабливе;

гармонія породжує тільки собі подібне – гармонію. Дисгармонійна людина розбудовує свій внутрішній і зовнішній світ за своєю міркою: її ідеал – світ, у якому каліцтво й потворність – норма.

Предмети гармонійні – це збудники дискомфорту і страждань людини зі зруйнованою душею (реактивні, імпульсивні особи). Знищення ж досконалого – єдиний спосіб зберегти стан комфорту і насолоди руйнування гармонійного – порятунок себе від «перегріву» енергією, від яких у реактивних людей «горять» запобіжники, що ставить їх на межу життя (а хто хоче вмерти? Нехай гине світ, аби мені добре!).

Оскільки функції критичності й оцінювання почуттів деградували, то у знищенні гармонійного (піднесеного, прекрасного) Герострату тепер ніщо не заважає, і він розважається грою в руйнування.

Інтенція руйнування гармонійного – спосіб дій і життя реактивних та імпульсивних людей. Це їхній спосіб самозбереження властивий не тільки тим, хто кидається зі смолоскипом на храми, із ножем на картини Рафаеля, а й тим, хто починає зі знищення простих предметів і явищ – краси навколо себе. Розтоптана квітка, зламана гілка, навмисне розбита шибка – сходинки до злочину.

Людина з інтенцією руйнування швидко адаптується: їй щоразу потрібні новизна і ще більша насолода від руйнування. Потім вона піднімає руку, здійснює замах на досконаліші гармонії і духовні цінності. Сходинки ці ведуть угору, та вона не боїться дертися туди, бо насолода, емоції – реакції на дискомфорт, перемагають докази розуму. Її не спиняє навіть страх, і вона дереться, доки не опиниться на вершині, стане Геростратом за сутністю – бездуховною істотою, злочинцем.

*Феномен вандала.* Бездушна людина нездатна сприймати і розуміти смішне та комічне, і не користується їх творчою енергією. Комічні побутові ситуації, жарти? смішні історії, анекдоти (пристойні) та інше, що породжує сміх, – не для неї. У доброму гуморі на цьому фоні позитивних почуттів працює радісно, весело, із бадьорим настроєм. Радісна праця і стає грою духовних і фізичних сил.

Ознака вандала – його зухвалий сміх, грубий, гучний. Як правило, це сміх дитячого гурту. Він іноді втрачає ясність мислення, контроль над діями – і дуріє. Гурт насміхається з когось у стані запаморочення. А сміх цей збочений, брутальний і завжди образливий для інших. Кожна нова порція сміху п'янить гурт, і нерідко від слів і знущання над жертвою, переходить до роботи руками. Починаються бійки.

*Чорний сміх.* Він виникає в «діяльності» дітей і підлітків, що нагадує поведінку вандалів. У стані запамороченої свідомості вони нищать матеріальні й духовні цінності, природу навкруги. І радіють, сміються, від усвідомлення власної «сили та мужності».

Думаєте, вони роблять це навмисно? Ні. Вони діють, щоб діяти. Вони перебувають під впливом випадкових імпульсів, які не контролює сумління. Ці

отроки діють, не задумуючись над результатами своїх учинків. Вони розважаються грою в руйнування.

Що це – хвороба віку? Це «хвороба», невідома ані психологам, ані лікарям; це – хвороба почуттів, їхня «іронія» – напад виснажливого сміху. Особливого сміху – сатанинського. Спочатку провокаційна посмішка, потім знущальний сміх, а закінчується все бешкетом і блюзнірством.

Що це – розумова обмеженість? Так, і звичайна бездушність. Це вже не сміх, не завуальоване знущання, не висміювання, а насолода від руйнування. Не почуття, а звичайна емоція – позитивна реакція на зло, яке вони роблять своїми руками.

Брак власної гідності – істинного людського почуття, а також сумління – мірила моральності дій і вчинків – робить їх людьми з поведінкою Герострата. Вони облагороджують зло.

Отже, чорний сміх людини не є почуттям. Це – найпростіша емоція, дика сила підкіркових структур мозку, що підвищують активність організму, а не психе особистості. Астенічна емоція виконує лише сигнальну, а не регулювальну роль у активності, а своєю силою блокує функції розуму і почуттів (зокрема, сумління, честі й достоїнства). Енергія цих емоцій завжди втілюється дією – руйнуванням, знищенням, спотворюванням предметів, природи, культури – усього, що трапляється під руку.

Чорний сміх і його внутрішній механізм – емоції – завжди мають тенденцію до само підсилення: практична дія наповнює енергією почуття. А вони, набуваючи інтенсивності, закінчуються вибухом – афектом. Яка ж ця людина? Хвора? Ні, просто нечутлива. А її емоції – внутрішні хвилювання енергії – і зовнішній вияв – чорний сміх – поведінка нахабної й безсоромної істоти. Вона, схильна до чорного сміху, перебуває в полоні пристрасті до руйнування, жорстокості, мордування. Це – особистість із викривленою душею, з астенічним характером.

Що ж з нею? Вона втратила властивість поділяти довкілля на дві частини – відоме й невідоме: якщо все відоме, для неї невідомого немає!

Від цього страждає мислення. Якщо бракує сировини для мислення, яку постачає йому пізнавальне почуття, то воно працює на холостому ходу. Це ви уже добре знаєте: почуття помічають задачу, розмірковуючи над нею, людина усвідомлює невідоме, а мислення вирішує її доти, поки вона не отримає відповіді на запитання – смисл – уявлення або предмет, приховані у задачі, або предмет, вироблений з природної речовини.

Діапазон почуттів, у якому існує вона, схильна до руйнування, міститься між полюсами страждання й насолоди. Насолода для неї – найвище благо. Звідси смисл праксису цих людей – якомога далі відсунути від страждань і бути завжди поближче до джерел насолоди.

Правда, насолоду отримують дуже рідко – енергопотенціал мізерний і обмежує цим насолоду. Ось чому руйнівники – люди реактивні у миттєвості насолоди – подарунок долі – пам'ятають її усе життя.

Отже, насолоду вони повинні переживати частіше. Але це лише половина справи. Щоб підтримувати свою енергію на прийнятному рівні, така людина повинна витратити її на здобування насолод. Творити вона неспроможна; щоб розширювати територію мислення, почуттів та уяви, у неї теж мало енергії; залишається руйнувати, знищувати предмети і явища з яскраво вираженими властивостями гармонії, я ї і випромінюють величезну енергію. А не буде їх – не буде дискомфорту.

Реактивна людина схильна до руйнування. І механізм праксису у цих людей спотворений, гармонійним його важко назвати. Чому? Її енергія – реактивна і виконує примітивну роль: бере все, але нічого не створює; психомоторика управляється недорозвинутою критичністю - мисленням, почуттями та уявою. А користується мінімальною інформацією, щоб організувати рештки енергії. Саморегуляція її недостатня, працює за схемою «так - ні».

Для самозбереження найкращої схеми поведінки не знайти. Судить самі. Щоб зберегти в собі енергію незмінною, людина повинна: перебувати в стані «оперативного спокою» (Ухтомський, 1950), насолоджуватися сама собою чи зовнішньою енергією; приймати оборонну позу, обмежувати видатки енергії; діяти агресивно, догоджуючи своєму тілу (і тільки тілу), нехтуючи потребами душі: сумлінням, честю, гідністю.

Чому ж така троїстість у поведінці реактивної людини? Довкілля – прокрустове ложе; від нього нам нікуди дітися, воно не тільки зовні, але і всередині нас. Коли ми впираємося в нього, інформація про контакт породжує емоції. Емоція фіксує кожний новий предмет у довкіллі. Для емоції предмет – це абсолютно будь-хто чи будь-що: людина, дерево, картина, ніж, запах, колір, дія. Повторюємо: абсолютно все, що можна побачити чи відчутти.

Отже, емоція – це наша реакція, збуджувана кожним новим предметом.

Але емоції обмежені нашим тілом; вони – засоби в обміні енергії, вони – ланцюг, посередник між людиною і зовнішнім світом. Коли у неї мало енергії, то вона у стані емоції, вона не контролює себе і ситуацію, не управляє нею; вона у владі ситуації: куди вітер повіє, туди і флюгер повернеться...

Реактивна людина, здатна лише на емоційний підйом, на страх чи агресивні дії... Руйнуючи красу, спотворюючи довкілля, вона переживає бажане їй почуття – насолоду від руйнування. Що вона знає про своє незнання? У неї є певні поняття, але вважає, що знає все, значить «порожні» слова.

Невідомого у неї – нуль. А математика вчить: нуль, помножений на будь-яке число, дає нуль. Пізнавальні й інші почуття перетворюються на ніщо. А це означає: людина все втратила, вона сама це знає і десь у глибині психе відчуває, що почуття (пізнавальні, моральні та естетичні) відродяться. У неї є шанс.

Ми і маємо дві величини: нуль і число.

Нуль – межа, від якої сходинки підіймаються нагору (відродження почуттів) чи спускаються вниз (руйнування психе).



Але десь у її глибині жевріє кристалик почуттів, закладених природою. І варто вплинути на нього, як почнеться відродження пізнавальних, естетичних або моральних почуттів. І цей шанс починає здійснюватися.

### **Висновки**

Психофізіологічний механізм і органи – орган особистості для збирання, обробки генерації енергії та інформації для здійснення роботи. Орган людини, а не тіла. Але, на відміну від анатомічних органів тіла, цей психофізіологічний орган – морфологічний:

- не має постійної просторової локалізації і працює поза тілом;
- не пов'язаний з роботою конкретних органів чуттів та інших систем тіла;
- створюється протягом життя і є прямим продуктом її дій.

Він функціонує так само, як і анатомічні органи, але відрізняється від останніх тим, що для нього не існує меж дозволеного йому природою – ні фізіологічних, ні анатомічних, тому важко передбачити межу його можливостей.

*Душа* (мислення, почуття і уява) – перше в цьому органі; *предмет* дії як невичерпне джерело відчуттів – чуттєвого матеріалу для утворення образів, почуттів і думок – друге; а третє – *психомоторика і енергопотенціал* – знаряддя втілення намірів, створених синтезом образу і мотиву дії з предметом.

Єдність цих органів існує до завершення операцій над задачею: після цього зникають почування, все згортається до звичного стійкого стану «оперативного спокою».

Дія людини – система живих психофізіологічних механізмів і органів. Вона, діючи, розгортає рухи в часі в системі координат XYZ. Тобто цей орган не існує повністю в кожен конкретний момент. Сукупність інструментів, що здійснюють певні рухи, генерують думки, почуття, уяву та психомоторику – засоби відкриттів небувало.

Механізмам і органам творчості властива здатність користуватися власною, брати і накопичувати на запас з довілля і перетворювати енергію з однієї форми на іншу, що є важливим для розуміння їхніх потенціальних можливостей. Як і будь-яка цілісність, механізм має: а) будову, яка розвивається; б) функції, які майже не мають меж для удосконалення і ефективності; в) продукти своєї роботи, які мають споживчі вартості, самодостатність і духовність.

Якщо психофізіологічні механізми і органи в дійовому тонусі, то особистість здатна сприймати і відтворювати створений образ нового предмета, перетворювати його на власний манер, опанувати його і користуватися ним, як робочим інструментом. Людина в цьому стані здатна не лише на фізичну або рутинну роботу, а й на творчу: вона набуває здатностей – мудреця, генія або таланта.

Психофізіологічний механізм і органи особистості – «чорна шухляда». Поки що чорна, але є сподівання, що до того часу, коли ви його вивчите і зрозумієте

процес творчої роботи, його черево буде вам уявлятися не занадто чорним; у всякому випадку ви будете орієнтуватися в механізмі впевнено.

Таким чином, ми відкрили типологію людей. Не за расовими, не за мовними, не за освітніми, не за професійними чи іншими ознаками, а за станом процесів створення образів небувалого. Три сфери екзистенції життя.

*Особистість-творець* – природна сфера її буття з домінантою поетичної душі (за Аристотелем), живе діючи – творить нове. Творець завжди у дії, бо його енергія шукає виходу, шукає собі застосування – шукає мету. Почуття (пізнавальні, моральні чи естетичні) цю мету знаходять, а психомоторика організовує цю дію так, щоб витрата енергії приносила задоволення. Якщо людина в гарному стані – вона не здатна не творити; ледве закінчивши одну справу – вона тут же береться за іншу. Не результат її повертає – процес, бо одержує задоволення саме від роботи.

Особливі процеси праксису між знаннями і незнанням, виявляються: у *переході меж власного досвіду – тези в образ сучасного – антитези, синтезу її з антиципацією – відкриття рішенням задачі незнаного за трансцендентним.*

На які дії людина приречена природою? Відповідь однозначна: *зберігати* цілісність і гармонію природи і свою власну (давніми греками «душа» людини мислилась як гармонія, ізоморфна космосу); *«ремонтувати»* гармонію природи і свою власну, якщо сили стихії зруйнували їх цілісність; *допомагати* природі створювати те, чого вона не здатна сама зробити (наприклад, виведення нових або поліпшених існуючих порід свійських тварин і сортів рослин тощо).

У праці (*πράξις*) людина зароджується у новій якості, у творчості – підмур'я нового злету до самої себе, до відкриття світу (*ποήσις*) і майстерності творення (*ποίησις*).

*Особистість-споживача* – сфера її життя коли вона живе і діє заради задоволення. Вона спроможна знаходити предмети, що народжують задоволення, а коли це неможливо, вона одержує задоволення від себе – від милування собою, душею. Пошукам задовольень підпорядковане все її життя. Свобода споживача закінчується там, де немає задоволення.

Працює споживач лише доти, доки це приємно; значить – мало, несерйозно, неглибоко, не до кінця. Він нічого не віддає, він нічого не виробляє, його призначення – користуватися створеним іншими, тиражувати їхні здобутки. Людина з домінантою тваринної душі відчуває, де розташовані джерела енергії та інформації і кому вони їй знадобляться, живе залюбки, але вона безплідна, бо здатна лише споживати чи транслювати інформацію й енергію; тип натури: дилетант чи ерудит.

*Особистість-виконавець* – сфера буття особистості психофізіологічні обмеження, яка має виснажений енергопотенціал. Вона існує заради самозбереження, з байдужістю до всього, крім себе; тип натури – рабський. Це не означає, що на своєму поверсі людина залишається там усе життя.

Буття особистості з домінантою рослинної душі (за Аристотелем) особливе бо вона живе у стані тривожності і страху. Вона боїться себе, боїться

зробити помилку (і не діє), боїться людей, боїться будь-якої зміни обставин. Але роботу виконує сумлінно й вчасно (боїться покарання). Платон називав її знаряддям, яке вміє говорити, рабом. Її свобода - простір тіла.

Під дією жорстоких обставин і зневажливого ставлення до себе, людина іноді падає з третьої, природою започаткованої творчої сфери, вниз. Але від цього не зміниться її сутність. Щоб мешканцю першої сфери перебратися вище й вище, потрібні свідомі, тривалі зусилля – робота над собою.

Таким чином, особистості-творці – беруть із ноосфери *задачі й проблеми – і вирішують найскладніші з них – просто*; споживач-ерудит – *збирає і колекціонує інформацію й енергію гармоній заради вдоволення*, а нове і небувале оцінює: давно забуте старе; дилетант – *всюди відчуває дисгармонії й виставляє її напоказ – тут проблеми*, людина-виконавець бере *стереотипи*.

Висновок: людина перебуває між логосом та ноосферою. Людина збирає на ниві логосу (робота генія) та вкладає в засіки ноосфери, завдяки чому культура - на відміну від людини - практично безсмертна.

\* \* \*

Отже, здійснений у першому розділі монографії аналіз щодо змісту та чинників професійного самоздійснення особистості став необхідною теоретико-психологічною та світоглядно-науковою базою для подальших досліджень, спрямованих на емпіричне визначення чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій, результати яких викладено та проаналізовано в наступному розділі.

## **Розділ 2. ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ФАХІВЦІВ РІЗНИХ ПРОФЕСІЙ**

У розділі викладаються та аналізуються результати емпіричних досліджень, спрямованих на визначення чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій. Ці дослідження здійснені авторським колективом монографії – науковцями лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Вони проводилися у 21 закладі та організаціях, а також на психодіагностичному сайті. В них взяв участь 981 фахівець (викладачі вищої школи – 80, вчителі – 183, вихователі дошкільних закладів – 78, практичні психологи – 28, лікарі – 70, програмісти – 20, менеджери – 30, працівники профспілок – 32, науковці – 92, фахівці із різних країн – відвідувачі сайту <http://prof-diagnost.org> – 368).

Спочатку розглянуто результати досліджень, проведених на психодіагностичному сайті, і спрямованих на визначення загальних чинників професійного самоздійснення та особливостей їхнього прояву в різних групах фахівців. Далі – результати досліджень чинників професійного самоздійснення безпосередньо фахівців певних професій (викладачів, вчителів, вихователів, лікарів тощо). Ці дослідження здійснювалися вже контактним способом з фахівцями із різних регіонів України.

Слід зазначити, що у дослідженнях було використано досить широкий арсенал психодіагностичного інструментарію та, відповідно, й діагностичних показників. Це відповідає методологічним уявленням про людину як цілісну біопсихосоціальну систему, що й 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, як нами вже неодноразово зазначалося, відсутність належної мотивації у фахівця, перекреслює ефективність його діяльності і успішного 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 наводити досить багато...

## 2.1. Загальні чинники професійного самоздійснення та особливості їхнього прояву в різних групах фахівців

Проведення емпіричних досліджень, спрямованих на визначення загальних чинників професійного самоздійснення та особливостей їхнього прояву в різних групах фахівців, базувалось на розробленій нами концепції дистанційної професійної психодіагностики (Кокун, 2010) та розробленого відповідно до неї діагностичного Інтернет-сайту (<http://prof-diagnost.org>). І хоча всього у дослідженнях взяли участь 1452 фахівці, однак для обробки отриманих результатів були відібрані результати лише 368, які пройшли діагностику за всіма методиками.

Було використано розроблені нами опитувальник професійного самоздійснення (Кокун, 2014), що наведено у додатку А, опитувальник для визначення етапів та чинників професійного становлення фахівців (Кокун, 2012) та шість психодіагностичних методик (Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ, «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2, Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ).

Визначення чинників професійного самоздійснення базувалось на використанні лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise), яке частково доповнювалося результатами кореляційного аналізу (обраховувався коефіцієнт рангової кореляції Спірмена).

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, кухарі тощо);
- 3) фахівці професій типу "людина-знак" (бухгалтери, 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.

Визначення чинників професійного самоздійснення проводилось загалом (на всій вибірці), а також на окремих групах досліджуваних фахівців, виділених за статевою, віковою та професійною ознаками.

**Загальна характеристика досліджуваної вибірки фахівців**

№	Характеристика вибірки		n	%
1	Стать	Чоловіки	120	33
		Жінки	248	67
2	Вікова група (роки)	до 25 включно	104	28
		26 – 30	84	23
		31 – 40	103	28
		41 – 50	57	16
		51 і старші	20	5
3	Професії	Фахівці професій типу "людина-людина"	164	44
		фахівці професій обслуговування	63	17
		Фахівці професій типу "людина-знак"	60	16
		Фахівці творчих професій	14	4
		Фахівці професій типу "людина-техніка"	37	11
		Фахівці робітничих професій	30	8
4	Наявність підлеглих	Мають підлеглих	118	32
		Не мають підлеглих	250	68

**2.1.1. Загальні чинники професійного самоздійснення**

Статистична обробка показала, що переважна більшість використаних методик містить показники, які за результатами регресійного аналізу можна розглядати в якості виражених чинників професійного самоздійснення фахівців. Тому побудови регресійних моделей для трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення фахівців (загальний рівень професійного самоздійснення, рівні внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення) нами здійснювалися окремо з показниками всіх використаних психодіагностичних методик.

***Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ)***

У результаті покрокового регресійного аналізу для всієї вибірки досліджуваних фахівців було побудовано лише по одній регресійній моделі предикації кожного з трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення (таблиця 2.1). В якості найбільш вагомого чинника досягнення фахівцем високого загального рівня професійного самоздійснення та його складових, достатньо закономірно, на наш погляд,

визначено показник шкали «ціннісних орієнтацій» Самоактуалізаційного тесту, який характеризує ступінь вираженості в людини цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується.

Таблиця 2.1

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показниками шкал Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,68	0,46
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,70	0,50
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,58	0,34

Предиктор: шкала "ціннісних орієнтацій".

Не зважаючи на те, що було побудовано лише по одній регресійній моделі, ці моделі відзначаються високою інформативністю – наявністю достатньо високих коефіцієнтів множинної кореляції ( $R = 0,58 - 0,68$ ) та кількості поясненої дисперсії ( $R^2 = 0,34 - 0,50$ ).

**Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» - КОЗ-2**

Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей подані у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей**

Показники	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення	1	0,57	0,33
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	1	0,59	0,35
	2	0,63	0,40
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	1	0,48	0,23

Предиктори: 1) комунікативні здібності;

2) комунікативні здібності, організаційних здібностей.

Вищенаведені результати засвідчують, що наявність у фахівців розвинутих комунікативних здібностей також справляє достатньо виражений вплив на можливість професійного самоздійснення ( $R = 0,48 - 0,59$ ;  $R^2 = 0,23 -$

0,33). До регресійної моделі предикації рівня внутрішньо-професійного самоздійснення фахівця, який характеризує його професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей, цілком природно, ми вважаємо, ввійшов показник організаційних здібностей, додавши інформативності цій моделі ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,40$ ).

### ***Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ***

Побудова регресійних моделей предикації трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показниками Модифікації опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ виявила серед чотирьох показників цієї методики («емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень» та узагальнений показник виразності професійної деформації), що найбільш вагомий негативний вплив на загальний рівень професійного самоздійснення фахівця та рівень його внутрішньо-професійного самоздійснення справляє такий чинник як «редукція особистих досягнень» (таблиця 2.3).

*Таблиця 2.3*

### **Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показниками Модифікації опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію**

Показники	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1a	0,48	0,23
Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	1a	0,55	0,30
Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	1б	0,33	0,11

Предиктори: модель 1a - «редукція особистих досягнень»; модель 1б - сумарне значення професійного «вигорання» та деформації.

На наш погляд, це цілком природно, оскільки явище редукції особистих досягнень – протилежне самоздійсненню і є тенденцію до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізму щодо службових достоїнств і можливостей, або редукування власного достоїнства, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших, зняття із себе відповідальності і перекладання її на інших. Ці перші дві моделі (1a) є достатньо інформативними ( $R = 0,48 - 0,55$ ;  $R^2 = 0,23 - 0,30$ ).

Третя модель за інформативністю є дещо слабшою ( $R = 0,33$ ;  $R^2 = 0,11$ ) і свідчить, що для зовнішньо-професійного самоздійснення найбільш вагомим негативним чинником є узагальнений показник виразності професійної



деформації, який містить всі три його складові – «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень».

**«Мотивація професійної діяльності»  
(методика К. Замфір у модифікації А. Реана)**

Серед трьох мотиваційних показників (за методикою К. Замфір «Мотивація професійної діяльності»), найвагомим чинником професійного самоздійснення ( $R = 0,32 - 35$ ;  $R^2 = 0,10 - 0,12$ ) виявився показник «внутрішньої професійної мотивації» – інші показники методики до регресійних моделей включено не було (таблиця 2.4).

*Таблиця 2.4*

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показником «внутрішньої професійної мотивації»**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,35	0,12
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,33	0,11
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,32	0,10

Предиктор: «внутрішня професійна мотивація».

Тобто, отримані результати цілком наочно свідчать, в цілому узгоджуючись із існуючими в психології уявленнями, що саме без внутрішньої професійної мотивації – мотивації, пов'язаної не з зовнішніми обставинами, а зумовленої самим змістом діяльності й вираженою в почутті власної компетенції, впевненості в своїх силах і намірах, задоволеністю результатами своєї праці, неможливий такий особистісно-професійний феномен як професійне самоздійснення. При цьому, ми бачимо, що внутрішня професійна мотивація справляє, за отриманими нами даними, однаковий за силою вплив, і на загальний рівень професійного самоздійснення, і на обидві його складові – рівні внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення.

**Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» і Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема**

Також істотними чинниками професійного самоздійснення фахівців і щодо загального рівня, і щодо двох його складових, виявилися «ступінь задоволеності своєю професією і роботою» (таблиця 2.5) та «рівень професійної самоефективності» (таблиця 2.6). У першому випадку коефіцієнт множинної кореляції з узагальненими показниками Опитувальника професійного самоздійснення та кількість поясненої дисперсії знаходяться в

межах:  $R = 0,62 - 0,70$ ;  $R^2 = 0,38 - 0,48$ ; у другому:  $R = 0,43 - 0,48$ ;  $R^2 = 0,2 - 0,24$ .

Таблиця 2.5

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення ступенем задоволеності своєю професією і роботою**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,70	0,48
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,65	0,42
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,62	0,38

Предиктор: «ступінь задоволеності своєю професією і роботою».

Таблиця 2.6

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення рівнем професійної самоефективності**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,45	0,21
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,48	0,24
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,43	0,20

Предиктор: «рівень професійної самоефективності».

Отже, емпірично доведено, що істотною передумовою професійного самоздійснення фахівця є його обов'язкова задоволеність різними аспектами своєї роботи, а також його всебічна здатність до інтеграції власних когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення цілеспрямованої та результативної професійної діяльності.

***Опитувальник для визначення етапів та чинників професійного становлення фахівців***

Серед десяти показників частини розробленого нами Опитувальника, спрямованих на визначення чинників професійного становлення фахівців (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою, кар'єрою та соціальним становищем, позитивність стосунків з начальством та колегами, любов до професії, робота над підвищенням власного професійного рівня, ступінь стомлення впродовж робочого дня, стан здоров'я), для кожного із узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення були

визначені дещо різні регресійні моделі, до яких ввійшли достатньо інформативні предиктори (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками опитувальника, спрямованих на визначення чинників професійного становлення фахівців**

Показники	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення	1а	0,74	0,54
Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	1б	0,75	0,55
	2б	0,80	0,65
Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	1в	0,63	0,39

Предиктори: 1) модель 1а – задоволеність змістом професійної діяльності;  
 2) модель 1б – задоволеність змістом професійної діяльності;  
 модель 2б – задоволеність змістом професійної діяльності, стан здоров'я.  
 3) модель 1в – задоволеність власним соціальним становищем.

Для загального рівня професійного самоздійснення фахівця основним чинником стала задоволеність змістом професійної діяльності ( $R = 0,74$ ;  $R^2 = 0,54$ ). Для рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення – задоволеність змістом професійної діяльності, стан здоров'я ( $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,65$ ). Для рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення – задоволеність власним соціальним становищем ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,39$ ). Такі результати, ми вважаємо, наочно підкреслюють змістовну сутність двох складових професійного самоздійснення: внутрішньопрофесійне більше пов'язане із змістом професійної діяльності, а зовнішньопрофесійне – із визнанням досягнень фахівця суспільством і, відповідно, із його соціальним становищем.

Природно, що кожен з десяти врахованих показників Опитувальника можна у більшій чи меншій мірі вважати, з одного боку, важливою передумовою професійного самоздійснення, а з іншого – вже й, певною мірою, і 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. Побудова ж регресійних моделей, які характеризуються високою прогностичністю, дозволили виявити найбільш виражені предиктори узагальнених показників професійного самоздійснення.

## 2.1.2. Статеві особливості чинників професійного самоздійснення

Як і у випадку із загальними чинниками професійного самоздійснення, при визначенні статевих особливостей його чинників, побудова регресійних моделей для трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення фахівців здійснювалася окремо з показниками всіх використаних психодіагностичних методик.

### **Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ)**

Побудова регресійних моделей предикації «загального рівня професійного самоздійснення» показниками Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома окремо для вибірок чоловіків та жінок-фахівців, засвідчила певну статеву специфіку (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

### **Порівняння регресійних моделей предикації «загального рівня професійного самоздійснення» показниками шкал Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у чоловіків та жінок фахівців**

Модель	Чоловіки		Жінки	
	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>
1	0,92	0,85	0,62	0,38
2	0,97	0,94	-	

Предиктори: 1) шкала «ціннісних орієнтацій»;  
2) шкала «креативності».

Спільним у цих моделях виявилось те, що основним предиктором стала шкала «ціннісних орієнтацій», яка характеризує ступінь вираженості в людині цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується. Відмінності полягають, по-перше, в різному ступені інформативності регресійних моделей – дуже високої у чоловіків ( $R = 0,92$ ,  $R^2 = 0,85$ ) та дещо вищої за середню у жінок ( $R = 0,62$ ,  $R^2 = 0,38$ ). По-друге – у тому, що до регресійної моделі чоловіків ввійшла також шкала «креативності», яка характеризує ступінь творчої спрямованості особистості фахівця.

Далі розглянемо «статеві» регресійні моделі предикації показниками САТ рівнів внутрішньо- та зовнішньо- професійного самоздійснення, які складають його загальний рівень (таблиці 2.9 та 2.10).

Із вказаних таблиць ми бачимо, що загальні статеві тенденції, які були встановлені раніше щодо предикації «загального рівня професійного самоздійснення» показниками САТ, в цілому, збереглися й щодо предикації рівнів внутрішньо- та зовнішньо- професійного самоздійснення. Однак, якщо у фахівців-чоловіків інформативність моделей в обох випадках є приблизно однаковою, то у жінок «прогнозованість» рівня внутрішньо- професійного самоздійснення є суттєво вищою, ніж зовнішньо- професійного (відповідно,  $R^2 = 0,47$  та  $0,25$ ).

Таблиця 2.9

**Регресійні моделі предикації рівнів внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення показниками шкал Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (чоловіки)**

Модель	Рівень самоздійснення			
	внутрішньо професійного		зовнішньо професійного	
	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>
1	0,84	0,71	0,88	0,78
2	0,95	0,91	0,96	0,92

Предиктори: 1) шкала «ціннісних орієнтацій»;  
2) шкала «креативності».

Таблиця 2.10

**Регресійна модель предикації рівнів внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення показниками шкал Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (жінки)**

Модель	Рівень самоздійснення			
	внутрішньо професійного		зовнішньо професійного	
	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>
1	0,68	0,47	0,50	0,25

Предиктор: шкала «ціннісних орієнтацій».

**Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2**

Порівняння регресійних моделей предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей свідчить, як і у випадку з САТ, про вище значення цих показників для самоздійснення чоловіків-фахівців – порівняно  $R = 0,61 - 0,71$  і  $R^2 = 0,37 - 0,50$  у чоловіків, та  $R = 0,49 - 0,52$  і  $R^2 = 0,24 - 0,25$  у жінок (таблиця 2.11).

Таблиця 2.11

**Порівняння регресійних моделей предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей у чоловіків та жінок фахівців**

Показники	Чоловіки		Жінки	
	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,71 <sup>к</sup>	0,50	0,52 <sup>о</sup>	0,27
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,72 <sup>к</sup>	0,53	0,49 <sup>к</sup>	0,24
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,61 <sup>к</sup>	0,37	0,50 <sup>о</sup>	0,25

Примітки: к – предиктор комунікативні здібності; о – предиктор організаційні здібності.

Статева специфіка полягає також у більшому значенні організаційних здібностей для професійного самоздійснення жінок – ці здібності ввійшли до регресійних моделей предикації рівнів загального та зовнішньопрофесійного самоздійснення.

**Модифікація опитувальника на професійне «вигорання»  
та деформацію – МВІ**

У результаті здійсненого регресійного аналізу, моделі предикації трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показниками Модифікації опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію були побудовані лише для вибірки фахівців-жінок (таблиця 2.12).

*Таблиця 2.12*

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення показником «редукція особистих досягнень» у жінок**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,51	0,27
Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення	0,57	0,32
Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення	0,39	0,15

Предиктор: «редукція особистих досягнень».

В якості найвагомшого негативного для професійного самоздійснення жінок чинника, і, насамперед, щодо внутрішньопрофесійного, було встановлено «редукцію особистих досягнень» ( $R = 0,39 - 0,57$  і  $R^2 = 0,15 - 0,32$ ). У чоловіків, очевидно, негативний вплив професійного «вигорання» та деформації на професійне самоздійснення має менше вираження.

**Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема**

Регресійні моделі предикації трьох узагальнених показників професійного самоздійснення «рівнем професійної самоефективності» так само були побудовані лише для вибірки фахівців-жінок (таблиця 2.13). Ці моделі, вирізняються вищою інформативністю у порівнянні з наведеними в таблиці 2.6 загальними моделями, що також підтверджує істотно вище значення професійної самоефективності для професійного самоздійснення жінок, ніж чоловіків.

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення рівнем професійної самоефективності у жінок**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,65	0,43
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,61	0,40
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,56	0,36

Предиктор: «рівень професійної самоефективності».

**Опитувальник для визначення етапів та чинників професійного становлення фахівців**

Серед десяти показників частини опитувальника, спрямованих на визначення чинників професійного становлення фахівців (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою, кар'єрою та соціальним становищем, позитивність стосунків з начальством та колегами, любов до професії, робота над підвищенням власного професійного рівня, ступінь стомлення впродовж робочого дня, стан здоров'я), процедурою покрокового регресійного аналізу для вибірок чоловіків та жінок-фахівців було відібрано дещо різні предиктори трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення (таблиці 2.14 та 2.15).

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показниками опитувальника (чоловіки)**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загальний	1а	0,81	0,66
Внутрішньо професійний	1б	0,90	0,81
Зовнішньо професійний	1в	0,78	0,61

Предиктори: 1) модель 1а – задоволеність змістом професійної діяльності;  
2) модель 1б – зацікавленість у професійній діяльності;  
3) модель 1в – робота над підвищенням власного професійного рівня.

І у чоловіків, і у жінок-фахівців, найвагомим чинником загального рівня професійного самоздійснення фахівця виявилася задоволеність змістом професійної діяльності. Основним предиктором внутрішньо професійного самоздійснення чоловіків стала зацікавленість у професійній діяльності, а у жінок – знову таки задоволеність змістом професійної діяльності (при цьому зацікавленість у професійній діяльності було включено в якості другого предиктора до другої моделі). А от щодо зовнішньо професійного самоздійснення, то у чоловіків і у жінок було виділені суттєво відмінні за

змістом чинники: у перших таким чинником виявився показник зусиль, спрямований на підвищення власного професійного рівня, а у других – здатність менше стомлюватися впродовж робочого дня. Також слід відзначити, що побудовані моделі є дещо інформативнішими у чоловіків.

Таблиця 2.15

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показниками опитувальника (жінки)**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1а	0,70	0,49
Внутрішньо професійного	1б	0,74	0,55
	2б	0,88	0,72
Зовнішньо професійного	1в	0,61	0,37

Предиктори: 1) модель 1а – задоволеність змістом професійної діяльності;  
 2) модель 1б – задоволеність змістом професійної діяльності;  
 модель 2б – зацікавленість у професійній діяльності;  
 3) модель 1в – рівень стомлення за робочий день.

За двома методиками, що залишилися (методики «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» та «Мотивація професійної діяльності») регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення, побудовані окремо для чоловіків та жінок, суттєво не відрізняються від наведених у таблицях 4 – 5 загальних моделей.

**2.1.3. Вікові особливості чинників професійного самоздійснення**

Для визначення вікових особливостей у вияві чинників професійного самоздійснення, досліджувану вибірку фахівців було умовно поділено на 4 групи: до 25 років включно (n = 104), 26 - 30 років (n = 84), 31 - 40 років (n = 103) та 41 роки і старші (n = 77). Далі проаналізуємо встановлені вікові особливості чинників професійного самоздійснення за показниками використаних психодіагностичних методик.

***Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ)***

Як свідчать отримані регресійні моделі, основним предиктором узагальнених показників професійного самоздійснення серед шкал САТ і в наймолодшій вибірці фахівців (до 25 років), і у найстарших – старших за 40 років стала шкала «синергії», яка визначає здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, тілесне та духовне й т. ін. (таблиці 2.16 та 2.19). Однак, якщо у молодших фахівців ця шкала приблизно однаково визначає вияв всіх трьох узагальнених показників професійного самоздійснення (R = 0,75 - 0,85, R<sup>2</sup> = 0,58 – 73), то у найстаршій вибірці вона значно більше зумовлює



внутрішньопрофесійне самоздійснення ( $R = 0,90$ ,  $R^2 = 0,79$ ), ніж зовнішньопрофесійне ( $R = 0,50$ ,  $R^2 = 0,34$ ).

Таблиця 16

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у фахівців до 25 років**

Рівень самоздійснення	R	R <sup>2</sup>
Загального	0,84	0,71
Внутрішньопрофесійного	0,85	0,73
Зовнішньопрофесійного	0,76	0,58

Предиктор: шкала «синергії».

Таблиця 17

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у фахівців 26 - 30 років**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1а	0,96	0,93
	2а	0,97	0,94
	3а	0,98	0,95
Внутрішньопрофесійного	1б	0,81	0,65
Зовнішньопрофесійного	1в	0,82	0,68

Предиктори: 1) модель 1а – шкала «креативності»; 2а – шкали «креативності», «підтримки»; 3а – шкали «креативності», «підтримки», «пізнавальних потреб»;

2) модель 1б – шкала «креативності»;

3) модель 1в – шкала «сензитивності до себе».

Представлені у таблиці результати, показують, що у фахівців 26 - 30 років для узагальнених показників професійного самоздійснення визначено низку високоінформативних предикторів серед шкал САТ ( $R = 0,81 - 0,98$ ,  $R^2 = 0,65 - 0,95$ ). Для загального рівня професійного самоздійснення такими предикторами стали шкали: «креативності» (характеризує ступінь творчої спрямованості особистості фахівця), «підтримки» (незалежність цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні) та «пізнавальних потреб» (ступінь вираження у людини прагнення до набуття знань про навколишній світ). Для внутрішньопрофесійного самоздійснення було визначено також шкалу «креативності». І для зовнішньопрофесійного – шкалу «сензитивності до себе», що відображає здатність людини рефлексувати свої потреби і почуття.

Результати в таблиці 2.18 свідчать, що для фахівців 31 - 40 років найважливішим чинником професійного самоздійснення, за всіма трьома його узагальненими показниками, є шкала «самоповаги», що відображає здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за

них. Інформативність цієї шкали є достатньо високою ( $R = 0,64 - 0,69$ ,  $R^2 = 0,41 - 0,48$ ).

Таблиця 2.18

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у фахівців 31 - 40 років**

Рівень самоздійснення	R	R <sup>2</sup>
Загального	0,69	0,48
Внутрішньо професійного	0,69	0,47
Зовнішньо професійного	0,64	0,41

Предиктор: шкала «самоповаги».

Таблиця 2.19

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у фахівців, старших за 40 років**

Рівень самоздійснення	R	R <sup>2</sup>
Загального	0,75	0,56
Внутрішньо професійного	0,90	0,79
Зовнішньо професійного	0,50	0,34

Предиктор: шкала «синергії».

**Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2**

Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей побудовано лише для двох з чотирьох виділених вікових груп фахівців – 26 - 30 та 31 - 40 років (таблиці 2.20 та 2.21). Слід відзначити, що ці моделі також є достатньо інформативними ( $R = 0,57 - 0,79$ ,  $R^2 = 0,32 - 0,62$ ), і в них основну роль відіграють організаційні здібності.

Таблиця 2.20

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показниками комунікативних та організаційних здібностей у фахівців 26 - 30 років**

Рівень самоздійснення	R	R <sup>2</sup>
Загального	0,73	0,54
Внутрішньо професійного	0,79	0,62
Зовнішньо професійного	0,68	0,48

Предиктор: організаційні здібності.

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показниками комунікативних та організаційних здібностей у фахівців 31 - 40 років**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1a	0,67	0,45
Внутрішньо професійного	1б	0,67	0,55
Зовнішньо професійного	1в	0,57	0,32

Предиктори: 1) моделі 1a та 1в – комунікативні здібності;  
2) модель 1б – організаційні здібності.

**Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ**

При побудові регресійних моделей для всіх чотирьох виділених вікових груп фахівців (до 25 років, 26 - 30, 31 - 40 та 41 роки і старших) та для всіх трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення з показниками Модифікації опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, було отримано дуже високоінформативні моделі (R та R<sup>2</sup> близькі до 1) з таким предиктором, як узагальнений показник виразності професійної деформації. Це ще раз характеризує його як надзвичайно негативний чинник щодо професійного самоздійснення фахівців на всіх етапах професійного становлення.

**«Мотивація професійної діяльності»**

**(методика К. Замфір у модифікації А. Реана)**

Для трьох узагальнених показників професійного самоздійснення достатньо інформативні регресійні моделі (R = 0,38 - 0,44; R<sup>2</sup> = 0,15 - 0,20) з показниками методики К. Замфір «Мотивація професійної діяльності») було побудовано лише для однієї з чотирьох виділених вікових груп фахівців (старших за 40 років). До всіх них ввійшов показник внутрішньої професійної мотивації (таблиця 2.22), яка пов'язана не з зовнішніми обставинами, а зумовлюється самим змістом діяльності, почуттям власної компетенції, впевненістю в своїх силах і намірах, задоволеністю результатами своєї праці.

Таблиця 2.22

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показником «внутрішньої професійної мотивації» у фахівців, старших за 40 років**

Показники	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	0,42	0,18
Рівень внутрішньо професійного самоздійснення	0,38	0,15
Рівень зовнішньо професійного самоздійснення	0,44	0,20

Предиктор: «внутрішня професійна мотивація».

### **Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою»**

Як показують отримані результати, «ступінь задоволеності своєю професією і роботою» є суттєвим чинником професійного самоздійснення для фахівців всіх чотирьох виділених вікових груп (таблиця 2.23). Однак його вагомість у різних вибірках досить істотно відрізняється.

Таблиця 2.23

#### **Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» ступенем задоволеності своєю професією і роботою у фахівців різного віку**

Рівень самоздійснення	Вибірка	R	R <sup>2</sup>
Загального	до 25 років	0,52	0,25
	26 - 30 років	0,92	0,84
	31 - 40 років	0,70	0,49
	старші за 40 років	0,52	0,25
Внутрішньопрофесійного	до 25 років	0,57	0,32
	26 - 30 років	0,78	0,61
	31 - 40 років	0,63	0,40
	старші за 40 років	0,40	0,18
Зовнішньопрофесійного	до 25 років	0,30	0,11
	26 - 30 років	0,76	0,58
	31 - 40 років	0,65	0,42
	старші за 40 років	0,60	0,38

Предиктор: «ступінь задоволеності своєю професією і роботою».

У фахівців «середнього» віку його вплив виявився найвищим. Найбільше він виражений для фахівців 26 - 30 років ( $R = 0,76 - 0,92$ ,  $R^2 = 0,58 - 0,84$ ). Далі – у фахівців 31 - 40 років ( $R = 0,65 - 0,70$ ,  $R^2 = 0,40 - 0,49$ ). У наймолодших фахівців (до 25 років) та найстарших (від 40 років) вагомість «ступеню задоволеності своєю професією і роботою» виявилася порівняно меншою ( $R = 0,30 - 0,60$ ,  $R^2 = 0,11 - 0,38$ ). Причому між останніми двома вибірками відмінність виявилася у тому, що цей чинник, природно, має набагато більше значення для зовнішньопрофесійного самоздійснення фахівців, старших за 40 років.

За Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема і Опитувальником для визначення етапів та чинників професійного становлення фахівців, регресійні моделі предикації узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення, побудовані окремо для фахівців виділених вікових груп, принципово не відрізняються від наведених у таблицях 2.6 та 2.7 загальних моделей.

#### 2.1.4. Визначення чинників професійного самоздійснення фахівців різних професійних груп

Під час визначення особливостей чинників професійного самоздійснення, властивих фахівцям різних професійних груп, нами зіставлялися результати трьох із шести виділених груп (див. табл. 2.1), кількість яких була достатньою для побудови інформативних регресійних моделей. Це фахівці професій типу "людина-людина" – викладачі, вчителі, вихователі, психологи, лікарі, адвокати, менеджери, PR-фахівці тощо (n = 164); фахівці професій обслуговування – перукарі, продавці, секретарі, офіціанти, повара тощо (n = 63); фахівці професій типу "людина-знак" – бухгалтера, митні брокери, копірайтери тощо (n = 60).

##### *Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ)*

Отримані регресійні моделі свідчать, що виділені провідні чинники професійного самоздійснення серед шкал САТ, вирізняючись високою інформативністю, відрізняються у фахівців різних професійних груп (таблиці 2.24 – 2.26).

Таблиця 2.24

##### **Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у фахівців професій типу "людина-людина"**

Рівень самоздійснення	R	R <sup>2</sup>
Загального	0,73	0,53
Внутрішньо професійного	0,81	0,66
Зовнішньо професійного	0,75	0,56

Предиктор: шкала «самоповаги».

Визначено, що основним предиктором узагальнених показників професійного самоздійснення у фахівців професій типу "людина-людина" є шкала «самоповаги», що відображає здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них. (R = 0,73 – 0,81, R<sup>2</sup> = 0,53 – 0,56).

Таблиця 2.25

##### **Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у фахівців професій обслуговування**

Рівень самоздійснення	R	R <sup>2</sup>
Загального	0,97	0,94
Внутрішньо професійного	0,96	0,93
Зовнішньо професійного	0,98	0,95

Предиктор: шкала «компетентності в часі».

У фахівців професій обслуговування в якості основного чинника професійного самоздійснення визначено таку інтегральну шкалу САТ як "компетентність в часі", що характеризує здатність фахівця у всій повноті переживати теперішній момент свого життя, бачити своє життя цілісним, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього ( $R = 0,96 - 0,98$ ,  $R^2 = 0,93 - 0,95$ ).

Таблиця 2.26

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома у фахівців професій типу "людина-знак"**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1a	0,86	0,74
	2a	0,96	0,93
Внутрішньо професійного	1б	0,82	0,67
	2б	0,97	0,95
	3б	0,99	0,99
Зовнішньо професійного	1в	0,87	0,74

Предиктори: 1) модель 1a – шкала «сензитивності до себе»; 2a – шкали «сензитивності до себе», «креативності»;

2) модель 1б – шкала «сензитивності до себе»; 2б – шкали «сензитивності до себе», «ціннісних орієнтацій»; 3б – шкали «сензитивності до себе», «ціннісних орієнтацій», «пізнавальних потреб»;

3) модель 1в – шкала «сензитивності до себе».

На відміну від двох попередніх професійних груп, фахівці професій типу "людина-знак" вирізняються достатньо високою різноманітністю виявлених серед шкал САТ чинників професійного самоздійснення. Для загального рівня професійного самоздійснення такими чинниками стали шкали «сензитивності до себе» (здатність людини рефлексувати свої потреби і почуття) та «креативності» (ступінь творчої спрямованості особистості) –  $R = 0,76 - 0,96$ ,  $R^2 = 0,74 - 0,93$ . Для внутрішньо професійного самоздійснення – шкали «сензитивності до себе», «ціннісних орієнтацій» (спрямованість на самоактуалізацію) та «пізнавальних потреб» (прагнення до набуття знань про навколишній світ) –  $R = 0,82 - 0,99$ ,  $R^2 = 0,67 - 0,99$ . Для зовнішньо професійного самоздійснення – шкала «сензитивності до себе» ( $R = 0,87$ ,  $R^2 = 0,74$ ).

**Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2**

Як свідчать отримані результати (таблиці 2.27 – 2.29), регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей, побудовані для фахівців

професій типу "людина-людина" ( $R = 0,51 - 0,59$ ,  $R^2 = 0,26 - 0,34$ ), несподівано виявилися менш інформативними, порівняно із моделями, отриманими для фахівців професій обслуговування ( $R = 0,78 - 0,80$ ,  $R^2 = 0,60 - 0,64$ ) та типу "людина-знак" ( $R = 0,82 - 0,85$ ,  $R^2 = 0,67 - 0,71$ ).

І якщо висока інформативність цих моделей, в які ввійшли комунікативні здібності, є досить очевидною для професій обслуговування, то пояснення суттєвого переважання за інформативністю моделей для професій типу "людина-знак" над професіями типу "людина-людина", на наш погляд, потребує додаткового вивчення.

Таблиця 2.27

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показниками комунікативних та організаційних здібностей у фахівців професій типу "людина-людина"**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1a	0,51	0,26
Внутрішньо професійного	1б	0,59	0,34
Зовнішньо професійного	Модель не побудовано		

Предиктори: 1) модель 1a – комунікативні здібності;  
2) модель 1б – організаційні здібності.

Таблиця 2.28

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показниками комунікативних та організаційних здібностей у фахівців професій обслуговування**

Рівень самоздійснення	R	R <sup>2</sup>
Загального	0,80	0,63
Внутрішньо професійного	0,78	0,60
Зовнішньо професійного	0,80	0,64

Предиктор: комунікативні здібності.

Таблиця 2.29

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей у фахівців професій типу "людина-знак"**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1a	0,82	0,67
Внутрішньо професійного	1б	0,82	0,67
Зовнішньо професійного	1в	0,85	0,71

Предиктори: 1) моделі 1a та 1б – комунікативні здібності;  
2) модель 1в – організаційні здібності.

**Опитувальник для визначення етапів та чинників професійного становлення фахівців**

Інформативні регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками опитувальника, спрямованими на визначення чинників професійного становлення фахівців було побудовано лише для фахівців професій типу "людина-людина" та "людина-знак" (таблиці 2.30 та 2.31). Серед десяти таких показників (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою, кар'єрою та соціальним становищем, позитивність стосунків з начальством та колегами, любов до професії, робота над підвищенням власного професійного рівня, ступінь стомлення впродовж робочого дня, стан здоров'я) до регресійних моделей фахівців професій типу "людина-людина" ввійшли показники задоволеності змістом професійної діяльності (основний показник) та позитивності стосунків з колегами (додатковий). А для фахівців професій типу "людина-знак" – показники задоволеності зарплатою (основний показник) та стан здоров'я (додатковий).

При цьому, обидві моделі є в високоінформативними –  $R = 0,61 - 0,81$ ,  $R^2 = 0,37 - 0,66$  у першої вибірки, і  $R = 0,87 - 0,97$ ,  $R^2 = 0,74 - 0,93$  – у другої.

*Таблиця 2.30*

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення» показниками опитувальника у фахівців професій типу "людина-людина"**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1а	0,61	0,37
Внутрішньо професійного	1б	0,66	0,43
	2б	0,81	0,66
Зовнішньо професійного	Модель не побудовано		

Предиктори: 1) модель 1а – задоволеність змістом професійної діяльності;  
2) модель 1б – задоволеність змістом професійної діяльності;  
модель 2б – стосунки з колегами.

*Таблиця 2.31*

**Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками опитувальника у фахівців професій типу "людина-знак"**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загального	1а	0,91	0,83
Внутрішньо професійного	1б	0,93	0,90
Зовнішньо професійного	1в	0,87	0,74
	2в	0,97	0,93

Предиктори: 1) модель 1а – задоволеність зарплатою;  
2) модель 1б – задоволеність зарплатою;  
3) модель 1в – задоволеність зарплатою;  
модель 2в – стан здоров'я.



Отже, на основі отриманих у дослідженні результатів щодо загальних чинників професійного самоздійснення та особливостей їхнього прояву в різних групах фахівців можна зробити підсумкові **висновки**.

Проведене дослідження дозволило виділити за силою впливу *три групи загальних чинників* професійного самоздійснення фахівців.

Найвираженішим предиктором досягнення фахівцями високого рівня професійного самоздійснення і загального, і внутрішньо професійного самоздійснення (перша група) виявився рівень задоволеності фахівців змістом власної професійної діяльності. Регресійні моделі, що включають цей показник характеризується високою прогностичністю ( $R = 0,74 - 0,75$ ;  $R^2 = 0,54 - 0,55$ ). А разом із показником стану здоров'я (щодо внутрішньо професійного самоздійснення) досягають інформативності:  $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,65$ .

До другої групи щодо трьох узагальнених показників професійного самоздійснення відносяться: ступінь задоволеності своєю професією і роботою» ( $R = 0,62 - 0,70$ ;  $R^2 = 0,38 - 0,48$ ); шкала «ціннісних орієнтацій» ( $R = 0,58 - 0,68$ ;  $R^2 = 0,34 - 0,50$ ); показник комунікативних здібностей ( $R = 0,48 - 0,59$ ;  $R^2 = 0,23 - 0,33$ ), який разом з організаційними здібностями щодо внутрішньо професійного самоздійснення має інформативність: ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,40$ ) та «рівень професійної самоефективності» ( $R = 0,43 - 0,48$ ;  $R^2 = 0,2 - 0,24$ ). Для рівня зовнішньо професійного самоздійснення найвагомим чинником стала задоволеність власним соціальним становищем ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,39$ ). В якості негативного чинника загального та внутрішньо професійного самоздійснення визначено «редукцію особистих досягнень» ( $R = 0,48 - 0,55$ ;  $R^2 = 0,23 - 0,30$ ).

У третю групу ввійшли показник «внутрішньої професійної мотивації» ( $R = 0,32 - 0,35$ ;  $R^2 = 0,10 - 0,12$ ) та, як негативний чинник щодо зовнішньо професійного самоздійснення, – узагальнений показник виразності професійної деформації ( $R = 0,33$ ;  $R^2 = 0,11$ ).

Визначено **статеві особливості чинників** професійного самоздійснення:

- для професійного самоздійснення чоловіків більше значення відіграє вплив таких чинників, як ступінь вираженості цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується; ступінь творчої спрямованості особистості; рівень розвитку комунікативних здібностей; зацікавленість у професійній діяльності; кількість зусиль, спрямованих на підвищення власного професійного рівня;

- для професійного самоздійснення жінок – рівень розвитку організаційних здібностей; рівень професійної самоефективності; задоволеність змістом професійної діяльності; здатність менше стомлюватися впродовж робочого дня; «редукція особистих досягнень» (негативний чинник).

У **віковому аспекті**, серед шкал самоактуалізаційного тесту основним предиктором узагальнених показників професійного самоздійснення у наймолодших (до 25 років) та найстарших фахівців (від 40 років) стала 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 і т. ін. Причому вона в останній вибірці значно більше зумовлює внутрішньо професійне самоздійснення, ніж зовнішньо професійне. У фахівців 26 - 30 років високоінформативними предикторами шкал САТ стали шкали «креативності» (творча спрямованість особистості), «підтримки» (незалежність цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні) та «пізнавальних потреб» (прагнення до набуття знань про навколишній світ). Для фахівців 31 - 40 років найважливішим чинником професійного самоздійснення стала шкала «самоповаги», що відображає здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них.

Найвищим вплив такого чинника, як «ступінь задоволеності своєю професією і роботою», є у фахівців «середнього» віку (26 - 30 та 31 - 40 років). Також цей чинник має набагато більше значення для зовнішньо професійного самоздійснення фахівців, старших за 40 років.

Показники комунікативних та організаційних здібностей (за переважаючої вагомості останніх) дієвими чинниками професійного самоздійснення є лише для фахівців 26 - 40 років.

Серед мотиваційних чинників професійного самоздійснення найвагомим є показник внутрішньої професійної мотивації, значення якого особливо виражене у фахівців, старших за 40 років.

Для всіх чотирьох виділених вікових груп фахівців було встановлено такий надзвичайно негативний чинник щодо професійного самоздійснення, як узагальнене значення виразності професійної деформації.

У *професійному аспекті* провідні чинники професійного самоздійснення серед шкал САТ, вирізняючись високою інформативністю, відрізняються у фахівців різних професійних груп. Основним предиктором узагальнених показників професійного самоздійснення у фахівців професій типу "людина-людина" є шкала «самоповаги». У фахівців професій обслуговування – така інтегральна шкала САТ, як "компетентність в часі".

Фахівці професій типу "людина-знак" вирізняються значною різноманітністю виявлених серед шкал САТ чинників професійного самоздійснення. Для загального рівня професійного самоздійснення такими чинниками стали шкали «сензитивності до себе» та «креативності». Для внутрішньо професійного самоздійснення – шкали «сензитивності до себе», «ціннісних орієнтацій» та «пізнавальних потреб». Для зовнішньо професійного самоздійснення – шкала «сензитивності до себе»

Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей у фахівців професій типу "людина-людина" несподівано виявилися менш інформативними, порівняно із моделями фахівців професій обслуговування та типу "людина-знак". Якщо висока інформативність цих моделей, в які ввійшли комунікативні здібності, є досить очевидною для професій обслуговування, то пояснення суттєвого переважання за інформативністю моделей для професій типу "людина-знак" над професіями типу "людина-людина" потребує додаткового вивчення.

До інформативних регресійних моделей фахівців професій типу "людина-людина" ввійшли такі чинники професійного становлення фахівців, як задоволеність змістом професійної діяльності (основний показник) та позитивності стосунків з колегами (додатковий). А для фахівців професій типу "людина-знак" – показники задоволеності зарплатою (основний показник) та стан здоров'я.

## **2.2. Чинники професійного самоздійснення викладачів вищої школи**

В умовах нинішніх інтенсивних суспільних змін та нововведень посилився інтерес дослідників до питання психологічних особливостей та чинників професійного самоздійснення викладача вищої школи. Це пов'язано передусім з тим, що соціально-економічний прогрес потребує професіоналів нового типу, здатних інвестувати свої ідеї в життя і пропонувати ефективні моделі професійної практики. І, згідно з прогнозами дослідників щодо найближчих змін у сфері професій (економічний форум у Давосі, 2018), система освіти має робити акцент у наступні 5–10 років на підготовці тих спеціальностей і спеціалістів, які вміють здійснювати ефективну комунікацію з людьми, здатні виконувати різні професійні функції та соціальні ролі: розробляти і реалізовувати проекти колективних (робота в команді) й індивідуальних дій.

У виконанні замовлення суспільства на належну професійну, в тому числі комунікативну, підготовку компетентного фахівця, в забезпеченні його майбутньої професійної та соціальної ефективності ключова роль належить саме викладачеві вищої школи, котрий є не тільки яскравим представником соціально-економічних професій, а й однією з ключових постатей у фаховій підготовці й забезпеченні соціального та професійного сходження майбутніх професіоналів.

Водночас викладач виступає моральним авторитетом, що відображає ціннісні орієнтири соціуму. Адже суб'єкти освіти і науки, котрі є, за висловом О.Б. Старовойтенко (2007), «особливо інтелектуально і морально чутливими», раніше від інших можуть збагнути результати суспільних змін і нововведень, а отже, спроможні надавати професійну допомогу у виробленні у членів соціуму професійно важливих вмінь і соціально значущих морально-комунікативних якостей, через які реалізується діалогічний стиль спілкування, забезпечується адекватна взаємодія особистості у просторі професії. Крім того, до основних напрямків професійної діяльності цього фахівця належать такі: педагогічний, науковий, соціально-комунікативний і методичний. У зв'язку з цим фахівці науково-педагогічного профілю повинні мати у своїх структурах професійну (мисленнєво-творчу), комунікативно-креативну, емоційну і рефлексивну домінанти в їхній взаємодії одна з однією. А до найбільш актуальних вимог стосовно професіонала науково-педагогічного профілю дослідники – зокрема, О.Б. Старовойтенко – відносять вирішення проблеми «інтелектуальної

комунікації» як економного, але повного і системного, передавання знання від його носія тим спеціалістам (у тому числі майбутнім), з ким він професійно взаємодіє. Адже науково-педагогічна діяльність – це «інтелектуальна творча праця», що здійснюється через діалогічну комунікацію з іншими людьми. Вона звернена до предмета освіти та науки і має високий культурний та соціальний статус.

Головний мотив суб'єктів освіти і науки – самореалізація в професії. Тому налаштованість цих фахівців на самопізнання й активне виконання освітньо-наукових завдань є необхідним проявом їх загальної інтенції до самоактуалізації і саморозвитку, а отже – до самоздійснення у професії.

За цих обставин постала необхідність у створенні (на підставі результатів новітніх досліджень) сучасної системи підготовки спеціалістів – передусім через виховання суб'єктів освіти і науки «нової хвилі», спроможних інтенсивно впроваджувати свої педагогічні здобутки та наукові розробки в навчальний процес і забезпечувати – шляхом власного повноцінного професійного самоздійснення – їх соціальний ефект.

У зв'язку зі сказаним маємо зауважити, що професійне самоздійснення фахівця-соціонома – зокрема, викладача вищої школи – не було предметом спеціального вивчення у психології. Саме з цим пов'язана потреба у визначенні – через якісну інтерпретацію результатів регресійного аналізу – тих психологічних чинників, які найбільшою мірою сприяють забезпеченню професійного самоздійснення фахівців науково-педагогічного профілю.

У наших **емпіричних дослідженнях**, спрямованих на визначення чинників професійного самоздійснення викладачів вищої школи взяли участь 80 респондентів – викладачів кількох університетів України: Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київського університету імені Бориса Грінченка, Переяслав-Хмельницького педагогічного університету імені Григорія Сковороди. Дослідження тривало протягом 2016-2017 років. У ньому використано такі психодіагностичні методи: методику «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» А.Г. Самохвалової (2012), методику «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності» (модифікований варіант М.П. Фетискіна, 2002), методику «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана, Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), тест «Вміння викладати свої думки», анкету «Невербальна виразність педагога» О.А. Петрової (1998), а також експертну оцінку (у формі опитувальника) сформованості у викладачів професійної компетентності та її складових. Психодіагностичне обстеження респондентів здійснювалося з урахуванням результатів визначення загального рівня професійного самоздійснення фахівця і ступеня вираження окремих його показників – на підставі розробленого О.М. Кокуном (2014) «Опитувальника професійного самоздійснення фахівців».

Зауважимо також, що дослідники – зокрема, О.М. Кокун – виокремлюють дві форми самоздійснення у професії: *зовнішньо професійну* (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності) і

*внутрішньо професійну* (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей), а також відповідні їм показники.

У процесі нашого дослідження зафіксовано високий позитивний кореляційний зв'язок усіх виділених у дослідженні складових професійного самоздійснення з рівнями внутрішньо- і зовнішньо професійного самоздійснення, а також з його загальним рівнем (Корніяка, 2015). Тобто всі вони визначають розвиток самоздійснення у професії викладачів вищої школи і навпаки. 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 цих фахівців.

Ще раз наголосимо, що побудовані нами інформативні регресійні моделі предикації трьох узагальнених показників професійного самоздійснення показниками вищеназваних опитувальників, методик і тестів спрямовані на визначення прогностичних *чинників* досягнення викладачами ВНЗ самоздійснення у професії.

Тим часом створені для фахівців-соціологів, до яких належать і викладачі ВНЗ, регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками психодіагностичних методів свідчать, що найбільш вираженим предиктором досягнення цими фахівцями його високого рівня (загального і внутрішньо професійного самоздійснення) є, за результатами дослідження О.М. Кокуна (2017), *ступінь задоволення змістом власної професійної діяльності*. Регресійні моделі, що включають цей показник, характеризуються високою прогностичністю ( $R = 0,74 - 0,75$ ;  $R^2 = 0,54 - 0,55$ ) і спільно з показником стану здоров'я (щодо внутрішньо професійного самоздійснення) досягають інформативності на рівні:  $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,65$ .

Наразі проаналізуємо регресійні моделі, побудовані саме для викладачів вищої школи, щодо кожного з трьох узагальнених показників «Опитувальника професійного самоздійснення фахівців».

Як свідчать отримані результати (таблиця 2.32), побудовані для викладачів вищої школи регресійні *моделі 1а і 1в* предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показником «креативність у сфері ділового спілкування» (для загального і зовнішньо професійного самоздійснення) є високоінформативними – коефіцієнт множинної регресії дорівнює:  $R = 0,71 - 0,89$ , а кількість поясненої дисперсії:  $R^2 = 0,51 - 0,77$ . Не менш інформативною є регресійна *модель 1б* узагальнених показників внутрішньо професійного самоздійснення показниками «креативність у сфері ділового спілкування» і «мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»: ( $R = 0,90 - 0,97$ ;  $R^2 = 0,81 - 0,94$ ).

**Регресійні моделі предикації  
професійного самоздійснення викладачів вищої школи**

Рівень самоздійснення	Модель	R	R <sup>2</sup>
Загальний рівень	1a	0,89	0,77
Внутрішньо професійний	1б	0,90	0,81
		0,97	0,94
Зовнішньо професійний	1в	0,71	0,51

Предиктори: 1) модель 1a – «креативність у сфері ділового спілкування» (входить до складу *інструментального критерію* комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування);

2) модель 1б – «креативність у сфері ділового спілкування» і «мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»;

3) модель 1в – «креативність у сфері ділового спілкування».

Показники «креативність у сфері ділового спілкування» і «мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» (останній об'єднує такі показники: мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування, мотив подолання комунікативних труднощів й інтерес до сфери ділового спілкування) отримано за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування».

У зв'язку з отриманими результатами зазначимо, що на попередніх етапах дослідження встановлено позитивний кореляційний зв'язок між загальним показником професійного самоздійснення і комунікативною компетентністю викладача (Корніяка, 2015). Зафіксований взаємозв'язок свідчить про високу значущість комунікативної компетентності для його професійного самоздійснення: вона виступає психолінгвістичним інструментом викладача як суб'єкта педагогічної взаємодії.

Відтак, у розглянутих регресійних моделях предикації трьох узагальнених показників професійного самоздійснення показниками психодіагностичних методів найвищу прогностичну силу має показник «креативність у сфері ділового спілкування». Цей показник справляє найбільший вплив на процес досягнення викладачами ВНЗ самоздійснення у професії. Тобто професійне самоздійснення викладача ВНЗ неможливе без *креативності*, що розглядається як здатність до нестандартного розв'язання комунікативних завдань та прояв творчості у реалізації комунікативної складової (педагогічного спілкування) професійної діяльності. Самоздійснення – особливо його внутрішньо професійна форма – детермінується також *мотивацією*, яка має спрямовувати особистість на самореалізацію та саморозвиток у сфері ділового спілкування, що є формою реалізації професійної діяльності цього фахівця.

Поза тим розглянемо особливості регресійних моделей предикації показників (*потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей, формування власного життєво-професійного простору*) **внутрішньопр-**

**фесійного самоздійснення** показниками використаних нами психодіагностичних методів.

У регресійній моделі предикації показника «потреба у професійному вдосконаленні» показниками методик та експертної оцінки, як видно з таблиці 2.33, найбільш прогностичним є так само показник «креативність у сфері ділового спілкування» – з коефіцієнтом множинної регресії:  $R = 0,78$  і кількістю поясненої дисперсії:  $R^2 = 0,61$ .

Таблиця 2.33

**Регресійні моделі предикації показника «потреба у професійному вдосконаленні» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,78	0,61
2	0,93	0,86
3	0,99	0,97

Предиктори: 1) «креативність у сфері ділового спілкування»;

2) № 1 й «інструментальний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»;

3) №№ 1–2 і «формально-динамічні параметри невербальної поведінки (виразності) педагога».

Показники № 1 і № 2 отримано за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»; №3 – за методикою «Невербальна виразність педагога» О.А. Петрової.

Другим за значущістю виступає показник «інструментальний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» ( $R = 0,93$ ;  $R^2 = 0,86$ ), що свідчить про відповідний рівень сформованості конструктивних способів комунікативної поведінки, які забезпечують цивілізований вплив на співбесідників і реалізацію планів із розв'язання комунікативного завдання. Нарешті, «потреба у професійному вдосконаленні» детермінується і показником «формально-динамічні параметри невербальної поведінки (або виразності) педагога». Цей показник передбачає додержання оптимального темпу невербальної виразності педагога, що визначається за такими ознаками: за динамікою зміни міміки, жестів, поглядів, виразів обличчя; адекватною кількістю жестів, поглядів, виразів обличчя, доторкувань тощо; оптимальною амплітудою рухів; адекватною різноманітністю формально-динамічних параметрів невербального мовлення. У підсумку інформативність розглянутої регресійної моделі досягає високого рівня:  $R = 0,99$ ;  $R^2 = 0,97$ .

З таблиці 2.34 зрозуміло, що в регресійній моделі предикації показника «наявність проекту власного професійного розвитку» показниками психодіагностичних методик та експертної оцінки найбільш прогностичним є «мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» ( $R = 0,811$ ;  $R^2 = 0,657$ ). Цей показник передбачає високу значущість процесів і результатів ділових комунікацій для професійного самоздійснення і свідчить про цінність міжособистісної взаємодії для фахівця.

Професійне самоздійснення викладачів – зокрема, його показник «наявність проекту власного професійного розвитку» – зумовлюється і низкою таких показників: «професійною компетентністю» – в тому числі її ключовими складовими: «самоосвітньою компетентністю» та «педагогічною компетентністю», а також «здатністю до управління та рефлексії в невербальній поведінці у педагогічному спілкуванні» (контроль та рефлексія педагогом своєї невербальної поведінки в найбільш важливих ситуаціях педагогічної діяльності та спілкування). В сукупності цих показників інформативність регресійної моделі досягає найвищого рівня:  $R = 1,0$ ;  $R^2 = 0,999$ .

Таблиця 2.34

**Регресійні моделі предикації показника «наявність проекту власного професійного розвитку» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,811	0,657
2	0,942	0,886
3	0,982	0,965
4	0,997	0,995
5	1,000	0,999

Предиктори: 1) «мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»;

2) № 1 і «професійна компетентність»;

3) №№ 1-2 і «здатність до управління та рефлексії в невербальній поведінці у педагогічному спілкуванні»;

4) №№ 1-3 і «самоосвітня компетентність»;

5) №№ 1-4 і «педагогічна компетентність».

Показник № 1 отримано за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»; № 2 – за експертною оцінкою розвитку у викладачів професійної компетентності та її складових; №3 – за методикою «Невербальна виразність педагога» О.А. Петрової; №№ 4 – 5 – так само за експертною оцінкою.

Як бачимо з таблиці 2.35, у регресійній моделі предикації показника «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» на перше місце виходить показник «адекватність у сфері ділового спілкування» з високим ступенем інформативності:  $R = 0,923$ ;  $R^2 = 0,852$ . Зауважимо, що показник «адекватність у сфері ділового спілкування» входить до складу інструментального критерію комунікативної компетентності, яка є психологічним інструментом фахівця-соціонома і відображає ступінь відповідності індивідуальних комунікативних дій об'єктивним умовам професійної діяльності. Далі за значущістю йдуть такі показники: «креативна компетентність», «рефлексія ділових комунікацій» і «професійна компетентність». Показник «рефлексія ділових комунікацій» є складовою когнітивного критерію комунікативної компетентності й відображає здатність особистості до самоспостереження, самоаналізу комунікативних дій у сфері ділового спілкування, можливість побудови індивідуальних програм



комунікативного самовдосконалення. В сукупності ці показники зумовлюють максимально високу інформативність проаналізованої регресійної моделі:  $R = 0,999$ ;  $R^2 = 0,998$ .

Таблиця 2.35

**Регресійні моделі предикації показника «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,923	0,852
2	0,987	0,974
3	0,996	0,992
4	0,999	0,998

Предиктори: 1) «адекватність у сфері ділового спілкування» (входить до складу інструментального критерію комунікативної компетентності);

2) № 1 і «креативна компетентність»;

3) №№ 1-2 і «рефлексія ділових комунікацій» (входить до складу когнітивного критерію комунікативної компетентності);

4) №№ 1-3 і «професійна компетентність».

Показники № 1 і №3 отримано за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»; № 2 і №4 – за експертною оцінкою розвитку у викладачів професійної компетентності та її складових.

Відтак, забезпечення викладачем цілеспрямованої та високоефективної професійної діяльності, досягнення задоволення своїми професійними досягненнями невіддільні від його адекватності й рефлексивності у сфері ділового спілкування, а також – що є природним – від наявності професійної, в тому числі креативної, компетентності.

У свою чергу, регресійна модель предикації показника «постійна постановка нових професійних цілей» (таблиця 2.36) визначається показником «вміння викладати свої думки» і є високоінформативною ( $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,63$ ). Це може видатися дещо парадоксальним, якщо не враховувати низки обставин. *По-перше*, висловлення своїх думок як спроможність оперувати усним і письмовим висловлюванням виступає головною формою „інтелектуальної” комунікації викладача і студента; *по-друге*, мовлення (правильне, образне, емоційне, стилістично визначене і збагачене невербальними засобами) та мовленнєва компетентність викладача – невід’ємна складова його професійно-комунікативної компетентності; *по-третє*, воно пов’язане з програмуванням, здатністю до побудови ефективних комунікативно-мовленнєвих програм, що відображає вміння суб’єкта професійної діяльності ставити мету і грамотно планувати ділові комунікації, спрямовані на розв’язання конкретного професійного завдання.

**Регресійна модель предикації показника «постійна постановка нових професійних цілей» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,80	0,63

Предиктор: 1) «вміння викладати свої думки».

Показник № 1 отримано за тестом «Уміння викладати свої думки».

Крім того, сформованість у фахівця мовленнєвої компетентності – а отже, і вміння викладати свої думки – передбачає, за Н.Т. Ерчак (2007), розуміння сутності та специфіки професійного мовлення і знання закономірностей та механізмів мовленнєво-мисленнєвої діяльності, що слугує підґрунтям для правильної постановки і реалізації у взаємодії педагогічних цілей – зокрема, для забезпечення ефективного взаємообміну знаннями зі студентами у формі «складне у доступному». Відтак, постановка і досягнення професійних цілей неможливі без високорозвиненого вміння викладати свої думки, тобто без володіння викладачем мовленнєвою компетентністю.

Згідно з результатами регресійного аналізу (таблиця 2.37), внутрішньо професійне самоздійснення викладача – зокрема, його показник «формування власного життєво-професійного простору» – істотною мірою визначається двома показниками, отриманими за допомогою Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (САТ): «ціннісні орієнтації» (як здатність до обстоювання цінностей, притаманних особистості, котра самоактуалізується) і «контактність» (означає здатність до суб'єкт-суб'єктного спілкування, вміння швидко встановлювати глибокі й емоційно-насичені контакти з іншими людьми). Спільно ці показники забезпечують високу інформативність цієї регресійної моделі: коефіцієнт множинної регресії дорівнює  $R = 0,75$ , а кількість поясненої дисперсії:  $R^2 = 0,56$ .

**Регресійні моделі предикації показника «формування власного життєво-професійного простору» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,64	0,42
2	0,75	0,56

Предиктори: 1) «ціннісні орієнтації»; 2) № 1 і «контактність».

Показник №№ 1–2 отримано за шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (САТ).

Наразі розглянемо особливості п'яти регресійних моделей предикації показників (*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), що визначають **зовнішньопрофесійне самоздійснення**, показниками використаних нами у дослідженні психодіагностичних методів.

У регресійній моделі предикації показника «досягнення поставлених професійних цілей» (що за результатами нашого дослідження є найбільш значущим в аспекті професійного самоздійснення викладача) показниками психодіагностичних методик та експертної оцінки найвищою прогностичною силою володіє показник «креативність у сфері ділового спілкування» (таблиця 2.38). Він має коефіцієнт множинної регресії:  $R = 0,714$ , а кількість поясненої дисперсії дорівнює:  $R^2 = 0,509$ , що повністю відповідає за своєю інформативністю регресійній моделі 1в щодо зовнішньопрофесійного самоздійснення (див.: табл. 2.32).

Таблиця 2.38

**Регресійні моделі предикації показника «досягнення поставлених професійних цілей» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,714	0,509
2	0,881	0,777
3	0,993	0,986
4	0,998	0,996

Предиктори: 1) «креативність у сфері ділового спілкування»;

2) № 1 і «зовнішня позитивна мотивація»;

3) №№ 1-2 й «інформаційна компетентність»;

4) №№ 1-3 й «адекватність у сфері ділового спілкування» (входить до складу інструментального критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування).

Показник № 1 й №4 отримано за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування»; № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №3 – за експертною оцінкою.

До цієї моделі увійшли і такі показники: «*зовнішня позитивна мотивація*» (задоволення потреб, зовнішніх щодо змісту самої діяльності: приміром, мотиви соціального престижу, зарплати тощо); «*інформаційна компетентність*» (вміння здобувати, осмислювати, опрацьовувати та використовувати інформацію з різних джерел; вміння впорядковувати свої знання та правильно використовувати для прийняття рішень) і «*адекватність у сфері ділового спілкування*» (відображає ступінь відповідності індивідуальних комунікативних дій об'єктивним умовам професійної діяльності). У сукупності ці показники забезпечують максимально високий ступінь прогностичного впливу на зовнішньопрофесійне самоздійснення викладача:  $R = 0,998$ ;  $R^2 = 0,996$ .

Як бачимо з таблиці 2.39, регресійна модель предикації показника «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» показниками психодіагностичних методик та експертної оцінки представлена лише одним чинником: це «внутрішня професійна мотивація» (для особистості має значення діяльність сама по собі, а не зовнішні обставини роботи). Природно, що саме цей показник ( $R = 0,74$ ;  $R^2 = 0,55$ ) справляє істотний вплив на зовнішньопро-

фесійне самоздійснення викладача, спонукаючи його до набуття високого професіоналізму в діяльності, досягнення ефективності в роботі, прийняття зважених і переконливих для оточення рішень тощо. Це веде до задоволення змістом та результатами діяльності, до ідентифікації з професійним співтовариством, визнання останнім досягнень фахівця у просторі професії і, зрештою, до отримання соціального ефекту.

Таблиця 2.39

**Регресійні моделі предикації показника «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,74	0,55

Предиктор: «внутрішня професійна мотивація».

Показник № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Характерний для зовнішньо-професійного самоздійснення показник «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» доповнює за змістом попередній його показник «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» (таблиця 2.40). Тому логічно, що його задоволення зумовлюється таким чинником, як «професійна компетентність» – тобто здатність успішно виконувати професійні завдання й обов’язки тієї посади, на яку людина претендує; висока якість та результативність професійної діяльності. До того цей показник регресійної моделі, що аналізується, відзначається досить високою прогностичною силою: ( $R = 0,67$ ;  $R^2 = 0,45$ ). На другому місці за значущістю перебуває показник «креативність», який спільно з попереднім показником забезпечує високу інформативність цієї регресійної моделі: ( $R = 0,88$ ;  $R^2 = 0,78$ ).

Таблиця 2.40

**Регресійні моделі предикації показника «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,67	0,45
2	0,88	0,78

Предиктори: 1) «професійна компетентність»; 2) № 1 і «креативність».

Показник №1 отримано за експертною оцінкою; №2 – за шкалою Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (САТ).

Регресійна модель предикації показника «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» показниками психодіагностичних методик та експертної оцінки є більш інформативною, ніж попередня ( $R = 0,89$ ;  $R^2 = 0,80$ ). До неї ввійшов лише один показник: «побудова ефективних комунікативних програм», який є складовою когнітивного критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування (таблиця 2.41). Відображаючи вміння людини ставити мету і грамотно планувати ділові

комунікації для розв'язання конкретного професійного завдання, цей чинник зумовлює якнайповніше розкриття особистісного та професійного потенціалу фахівця в «інтелектуальній» педагогічній взаємодії в системі «викладач – студенти» й у просторі професії в цілому.

Таблиця 2.41

**Регресійна модель предикації показника «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,89	0,80

Предиктор: «побудова ефективних комунікативних програм» (входить до складу когнітивного критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування).

Показник № 1 отримано за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування».

Як і попередні моделі, регресійна модель предикації показника «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» показниками психодіагностичних методик та експертної оцінки відзначається високою інформативністю (таблиця 2.42). В цій моделі на першому місці за значущістю перебуває показник «внутрішньої професійної мотивації», що має високий ступінь прогностичного впливу на вияв викладачем творчості у професійній діяльності. Менша прогностична сила властива показнику «мотив подолання комунікативних труднощів», що інтерпретується як сила і стійкість прагнення особистості до розуміння і подолання комунікативних проблем, які утруднюють ділові комунікації. Втім, входячи до складу мотиваційного критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування, цей мотив може слугувати ефективною спонукою до творчого вирішення викладачем проблем педагогічної взаємодії.

Таблиця 2.42

**Регресійні моделі предикації показника «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» викладачів вищої школи**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,81	0,66
2	0,92	0,85

Предиктор: 1) «внутрішня професійна мотивація»; 2) № 1 і «мотив подолання комунікативних труднощів» (входить до складу мотиваційного критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування).

Показник № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №2 – за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування».

Підсумовуючи, зазначимо, серед найбільш виражених предикторів досягнення цими фахівцями високого рівня внутрішньо-професійного самоздійснення *комунікативні чинники* – 64,3 %, а решта відповідно – 35,7%. У свою чергу, частка *комунікативних чинників* серед прогностичних чинників впливу на процес і результат досягнення викладачами зовнішньо-професійного самоздійснення є помітно меншою і дорівнює 44%.

Таким чином, статистичне опрацювання даних за допомогою регресійного аналізу показало, що використані у дослідженні методики, тести, опитувальники й експертна оцінка сформованості у викладачів професійної компетентності та її складових містять показники, які можна розглядати в якості визначальних чинників їх професійного самоздійснення. Висока інформативність розглянутих в дослідженні регресійних моделей свідчить про правильність прогнозування нами чинників впливу на процес і результат професійного самоздійснення цих фахівців.

Отже, психологічне дослідження, спрямоване на визначення чинників професійного самоздійснення викладачів вищої школи дало підстави для таких **висновків:**

За результатами регресійного аналізу встановлено *загальні психологічні чинники* (предиктори), які справляють *найбільший вплив* на успішність процесу професійного самоздійснення викладачів ВНЗ: це «*креативність у сфері ділового спілкування*» – для загального рівня професійного самоздійснення; «*креативність у сфері ділового спілкування*» і «*мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування*» – для внутрішньо-професійної форми самоздійснення; «*креативність у сфері ділового спілкування*» – для зовнішньо-професійної форми самоздійснення.

Порівняння коефіцієнтів детермінації показало, що показник «креативність у сфері ділового спілкування» має найвищу прогностичну силу: коефіцієнт множинної регресії дорівнює:  $R = 0,71 - 0,89$ , а кількість поясненої дисперсії становить:  $R^2 = 0,51 - 0,77$ . Відтак, креативність як здатність до нестандартного розв'язання комунікативних завдань, прояв творчості у реалізації комунікативної складової професійної діяльності, що є за формою педагогічним спілкуванням, визначає найбільшою мірою професійне самоздійснення викладачів вищої школи і реалізацію їх внутрішньо- і зовнішньо-професійної форм. До того їх самоздійснення (зокрема, внутрішньо-професійна форма) неможливе без *мотивації*, яка має спрямовувати особистість на самореалізацію та саморозвиток у сфері ділового спілкування, що є формою реалізації професійної діяльності цих фахівців.

*Внутрішньо-професійне самоздійснення* (і його показники) викладачів вищої школи зумовлюється, крім чинника «креативність у сфері ділового спілкування», ще й низкою таких чинників комунікативного спрямування: ключовими критеріями комунікативної компетентності – *інструментальним* критерієм, а також (у його складі) «адекватністю у сфері ділового спілкування», *мотиваційним* критерієм у цілому й у складі *когнітивного* критерію комунікативної компетентності – «рефлексією ділових комунікацій»; показниками невербальної виразності педагога: «формально-динамічними параметрами невербальної поведінки» і «здатністю до управління та рефлексії в невербальній поведінці у педагогічному спілкуванні»; «вмінням викладати свої думки». Воно визначається і такими, достатньо вираженими, показниками, як професійна компетентність – у тому числі креативна, самоосвітня і педагогічна; «ціннісні орієнтації» та «контактність».

**Зовнішньопрофесійне самоздійснення** (і його показники) викладачів детермінується, крім найбільш вираженого чинника «креативність у сфері ділового спілкування», і такими, достатньо інформативними, чинниками: «внутрішньою професійною мотивацією» і «зовнішньою позитивною мотивацією»; «професійною компетентністю» – у тому числі «інформаційною компетентністю»; «креативністю» (у життєдіяльності); у складі *інструментального* критерію комунікативної компетентності «адекватністю у сфері ділового спілкування», *когнітивного* критерію – здатністю до «побудови ефективних комунікативних програм» і *мотиваційного* критерію – «мотивом подолання комунікативних труднощів».

Дослідження показало, що серед найбільш виражених предикторів досягнення викладачем вищої школи високого рівня самоздійснення у професії вирішальне значення мають **комунікативні чинники**, що зумовлено специфікою його професійної діяльності, здійснюваної у формі науково-педагогічного спілкування. Отже, усвідомлення, постійний «саморух» і повноцінний прояв у просторі професії самого себе як унікального й універсального суб'єкта професійної діяльності, комунікативно-креативної за своїм характером, є визначальним чинником досягнення викладачем вищої школи самоздійснення у професії.

На підставі триманих експериментальних результатів нами було розроблено технологію забезпечення повноцінного професійного самоздійснення викладачів вищої школи, яку викладено у третьому розділі.

### **2.3. Чинники професійного самоздійснення вихователів закладів дошкільної освіти**

Сучасний ринок праці характеризується зростанням вимог до компетентності фахівців, прагненням до європейських стандартів, що супроводжується появою нової генерації професіоналів – амбітних, ініціативних, здатних до самовдосконалення. Тому питання психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення людини в різних сферах діяльності є досить актуальним.

Теоретичний етап дослідження проблеми психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення розкрив сутність та зміст професійного самоздійснення фахівця (Кокун, 2012; Кудинов, 2008). Було визначено, що професійне самоздійснення – багатоплановий системний феномен, який передбачає постійний рух у професійному зростанні, невід'ємний від самої особистості, її внутрішнього потенціалу. Жити та працювати якісно, робити все професійно, шукати засоби та ресурси для цього, вважати труднощі поштовхом для подальшого розвитку – такі основні напрямки життєдіяльності людини, спрямованої на професійне зростання та самоздійснення.

На діагностичному етапі дослідження були обрані змістовні характеристики понять професійного самоздійснення, наведені у науковій літературі (Кокун, 2012; Кудинов, 2008). Це дозволило обґрунтувати необхідні методологічні та методичні засади проведення дослідницької частини нашої роботи.

Для дослідження феномену психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення була обрана професія вихователя дошкільного навчального закладу. Професія широко розповсюджена, творча, креативна. Разом з тим, вона має свою специфіку та відноситься до найскладніших видів професійної діяльності. Ця професія має чітко виражену гендерну спрямованість зі всіма психофізіологічними особливостями, що властиві тільки жінкам. Також професія педагога – вихователя займає одне з перших місць у групі ризику виникнення особистісних професійних деформацій. Тому паралельно було проведене дослідження ступеня емоційного вигорання за методикою визначення емоційного вигорання в модифікації Є.П. Ільїна (Ільїн, 2000).

Стиль діяльності педагога-вихователя значно залежить від темпераментальних особливостей людини, які визначають стиль поведінки та обумовлені вродженими властивостями нервової системи. З метою виявлення властивостей темпераменту був використаний опитувальник дослідження психологічної структури темпераменту Б.М. Смірнова.

У структурі феномена самоздійснення особистості були виділені: соціально значущі досягнення – зовнішня складова, та розвиток в особистісному та професійному напрямках – внутрішня складова. Відповідно показниками ступеня професійного самоздійснення фахівця визначені показники загального, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів. Означені показники прояву ступеня професійного самоздійснення визначались за допомогою «Опитувальника професійного самоздійснення» (Кокун, 2014).

Самоефективність є впевненістю або переконанням людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети, що є рушійною силою щодо професійного розвитку. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії у життєвих ситуаціях. Тому в нашому дослідженні доцільним було використати методику «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

Важлива роль у діяльності людини належить мотивації – системі стимулів, що спонукають людину до будь-яких дій. Діагностика мотивації проводилась за допомогою методики К. Замфір у модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності», в основу якої покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані, ніж зовнішні негативні мотиви.



Професійне самоздійснення базується на самоактуалізації – прагненні людини до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, розкриття того кращого, що закладено в людині природою. Відповідно особистісний потенціал вихователів оцінювався за методикою «Самоактуалізаційний тест Е. Шострома» (САТ) за шкалами, що характеризують основні напрямки процесу самоактуалізації особистості.

У нашому **емпіричному дослідженні** взяли участь 78 осіб, з яких 36 осіб – вихователі дитячих садків (м. Київ, м. Житомир), 42 особи – студенти заочної форми навчання (спеціальність «Дошкільне виховання») Київського педагогічного університету ім. Бориса Грінченка, які працюють у дитячих дошкільних закладах. Всі досліджені – жіночої статі, різного віку та стажу роботи.

Проведені попередні дослідження дозволили визначити рівень професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів (Кокун, та ін. 2015.), темпераментальні особливості та ступінь професійного вигорання вихователів дошкільних закладів у процесі професійної діяльності (Завадська, 2014, 2015).

На підставі отриманих емпіричних результатів були визначені основні чинники, які обумовлюють, можливо, забезпечують, або впливають на професійне самоздійснення вихователів. Ступінь впливу змінних чинників на показник професійного самоздійснення з'ясовувалась на моделях, побудованих за допомогою регресійного лінійного аналізу (метод Stepwise). За методикою визначалися інформативно значущі, впливові чинники, за значенням коефіцієнту детермінації  $R$ ; максимальна сила впливу незалежної змінної величини (предиктора) на залежну змінну (критеріальний показник, який аналізується) наближається до значення 1,0. Коефіцієнт  $R^2$  (R Square) – вказує долю сукупної варіації в залежній змінній.

Моделювання предикації показника «загальний рівень професійного самоздійснення» вихователів дитячих дошкільних закладів показало, що найвищий значущий вплив виявлений щодо предиктора «ціннісні орієнтації», який є однією з характеристик особистості, що самоактуалізується за показниками коефіцієнту детермінації  $R=0,43$  та дисперсії  $R^2 = 0,19$  (таблиця 2.43).

**Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» вихователів ДНЗ**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,43	0,19
2	0,53	0,28
3	0,59	0,35
4	0,65	0,42

Предиктори (впливові змінні):

- 1) «ціннісні орієнтації» (методика САТ Шострома);
- 2) № 1 та «зовнішня негативна мотивація» (методика мотивації професійної діяльності Замфір);
- 3) №№ 1, 2 та «активність» (методика властивостей темпераменту Смірнова);
- 4) №№ 1, 2, 3 та «синергія» (методика САТ Шострома).

Показник «ціннісні орієнтації» визначає, наскільки людина керується та сприймає певні життєві цінності, які є опорними в прийнятті рішень та регуляції поведінки. Ціннісні орієнтації – це сім'я, достаток, гроші, творчість, кар'єра, честь, совість, здоров'я, турбота про інших і т. ін. Якщо ціннісні орієнтації особистості відповідають внутрішнім уявленням, то слід говорити про стійкість особистості. Ціннісні орієнтації людини детерміновані умовами життя, діяльності, здібностями, потребами та навіть віком людини. І це дуже важливий показник у діяльності вихователів, тому що саме вихователю на перших кроках навчання дітей потрібно привити їм певні соціально ціннісні орієнтири, які відповідають їхнім особистісним уявленням.

Далі за значущістю впливу визначено показник мотивації – «зовнішня негативна мотивація» (разом з попереднім показником R досягала значення 0,53; R<sup>2</sup> = 0,28). Вона обумовлена негативними стимулами – матеріальними (зняття премій, накладання штрафів) або моральними (наприклад, тотальний контроль за діями, невдоволеність керівника або батьків дітей тощо). Звичайно, негативна мотивація має певний сенс – змушує людину вести себе так, щоб уникнути покарання; сприяє підвищенню виконавської дисципліни. Однак, займатися творчістю, що є важливою складовою праці вихователя дошкільного закладу, в стані постійної напруги і дискомфорту досить важко. Тобто, негативна мотивація певною мірою мобілізує вихователів дитячих садків на ефективнішу працю, про що свідчить модель предикації загального рівня професійного самоздійснення, але виявлений чинник може свідчити і про наявність у дослідженої групи вихователів певної напруги, що може привести до появи ознак професійної деформації.

Також значущий вплив на показник загального рівня професійного самоздійснення визначено у такого предиктора, як «активність» – властивість темпераменту, що характеризує людину, як наполегливу, зосереджену, цілеспрямовану (сукупні значення коефіцієнтів R = 0,59 та R<sup>2</sup> = 0,59).

Також ввійшов до регресійної моделі такий предиктор, як «синергія» (сукупні коефіцієнти дорівнюють  $R = 0,65$ ;  $R^2 = 0,42$ ). Синергія за методикою, що була використана в дослідженні (САТ Шострома), визначається, як здібність людини до цілісного сприйняття світу та людей, до розуміння зв'язаності протилежностей (гра і робота, тілесне і духовне та ін.). З іншого боку, тлумачення поняття «синергія» у ширшому сенсі використовується для позначення такої спільної дії, коли отримуваний при цьому результат перевищує той, який може дати окремо робота цих елементів. Характерна риса праці вихователя – постійне спілкування з дітьми, це – двобічний процес. Вихователь дає поштовх до розвитку дітям, але відбувається і зворотній процес – діти спонукають вихователя до нових звершень. Тому, можливо, феномен синергії є дуже важливим чинником професійного зростання вихователів, що й впливає з регресійної моделі.

Отже, найбільш вираженими чинниками, що забезпечують загальний рівень професійного самоздійснення вихователів дитячих закладів, є їхні «ціннісні орієнтації» та «синергія», що є характеристиками особистості, що самоактуалізується; показник темпераменту – активність, без якої неможлива багатогранна діяльність педагога-вихователя; «зовнішня негативна мотивація», що також певною мірою може обумовлювати процес професійного самоздійснення.

Результат моделювання залежності (предикації) показника «рівня внутрішньо-професійного самоздійснення» вихователів дитячих дошкільних закладів показниками психодіагностичних методик та опитувальника наведено в таблиці 2.44.

Таблиця 2.44

**Регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо-професійного самоздійснення» вихователів ДНЗ**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,39	0,15
2	0,50	0,25
3	0,56	0,31

Предиктори (впливові змінні):

- 1) «ціннісні орієнтації» (методика САТ Шострома);
- 2) № 1 та «зовнішня негативна мотивація» (методика мотивації професійної діяльності Замфір);
- 3) №№ 1, 2 та «синергія» (методика САТ Шострома).

Як видно з таблиці найбільш інформативним щодо «рівня внутрішньо-професійного самоздійснення» є предиктор «ціннісні орієнтації» (методика САТ) – коефіцієнт детермінації  $R = 0,39$ ;  $R^2 = 0,15$ . Далі за значущістю йде показник «зовнішньо негативна мотивація» (методика мотивації професійної діяльності Замфір, значення коефіцієнтів  $R = 0,50$  та  $R^2 = 0,25$ ) та показник «синергія» (методика САТ Шострома, значення

коефіцієнтів  $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,32$ ). Визначені предиктори моделі «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» є аналогічні і для моделі «загального рівня професійного самоздійснення» за виключенням показника «активність» як властивості темпераменту. Це свідчить про те, що і для внутрішньо професійного самоздійснення вихователів важливі показники процесу самоактуалізації («ціннісні орієнтації», «синергія»), а також має значення зовнішня негативна мотивація. Значущість наведених предикторів менша для рівня внутрішньо професійного самоздійснення, ніж для загального рівня професійного самоздійснення.

Наступна модель – предикація «рівня зовнішньо професійного самоздійснення». Виявилось, що показник темпераменту «активність» є інформативно найвпливовіш им щодо зовнішньо професійного самоздійснення – значення коефіцієнтів дорівнюють  $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,18$  (таблиця 2.45).

Таблиця 2.45

**Регресійні моделі предикації «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» вихователів ДНЗ**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,42	0,18
2	0,51	0,26
3	0,58	0,33
4	0,61	0,38

Предиктори (впливові змінні):

- 1) «активність» (методика властивостей темпераменту Смирнова);
- 2) № 1 та «самоповага» (методика САТ Шострома);
- 3) № № 1, 2 та «зовнішня негативна мотивація» (мотивація професійної діяльності);
- 4) № № 1, 2, 3 та «емоційна відстороненість» (методика емоційного вигорання).

Далі за значущістю щодо зовнішньо професійного самоздійснення йде властивість, що визначена за самоактуалізаційним тестом – «почуття самоповаги» ( $R = 0,51$  та  $R^2 = 0,26$ ). Цей показник відображає суб'єктивну емоційну оцінку себе як особистості, прагнення людини поважати та цінити себе. Адже наявність почуття власної гідності є ключовою проблемою особистісної самореалізації. Не можна виховати з дитини особистість, якщо не маєш самоповаги до себе, тому зрозумілим виявився цей показник як чинник професійного самоздійснення вихователів.

До цієї ж моделі увійшли предиктори – «зовнішня негативна мотивація» ( $R = 0,58$  та  $R^2 = 0,33$ ) та «емоційна відстороненість» ( $R = 0,61$ ;  $R^2 = 0,38$ ), які було отримано за методикою визначення рівня емоційного вигорання.

Симптом «емоційна відстороненість» означає виключення людиною емоцій зі сфери професійної діяльності. Це властиво для осіб, що займають керівні посади. У нашому випадку симптом виявився значущим і для вихователів дитячих закладів. Вважається, що захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню» – людина зачиняється, замикається в собі,

відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Для людей з емоційною відстороненістю характерний високий рівень самоконтролю. Можливо, така емоційна відстороненість допомагає вихователям в їхній професійній діяльності, однак це є й одним з показників синдрому емоційного вигорання.

Виявлені предиктори «зовнішня негативна мотивація» та «емоційна відстороненість» значно впливають на зовнішньо-професійне самоздійснення. Останній – негативний вплив, оскільки є показником наявності ознак професійної деформації досліджених вихователів.

Професійне самоздійснення за змістом характеризується певними ознаками (Кокур, 2013). Так, внутрішньо-професійне самоздійснення характеризується потребою у професійному вдосконаленні; наявністю проекту власного професійного розвитку; задоволеністю власними професійними досягненнями; постійною постановкою нових цілей; формуванням власного життєво-професійного простору. Зовнішньо-професійне самоздійснення пов'язують з досягненням поставлених професійних цілей; визнанням досягнень фахівця співтовариством; використанням професійних здобутків іншими фахівцями; розкриттям особистісного потенціалу і здібностей; виявом високого рівня творчості у діяльності. Тому також будувалися моделі впливу змінних чинників (предикторів) на складові показники професійного самоздійснення за допомогою регресійного лінійного аналізу (опис методу див. вище).

За моделлю предикації властивості «потреба у професійному вдосконаленні» як складової внутрішньо-професійного самоздійснення, було отримано наступне: найбільш інформативно значущими предикторами виявилися показники «зовнішня позитивна мотивація» ( $R = 0,35$  та  $R^2 = 0,12$ ) та «щирість» – показник, отриманий за методикою визначення властивостей темпераменту. Коефіцієнт детермінації за двома предикторами  $R = 0,43$ , а  $R^2 = 0,18$ . Коефіцієнт детермінації за визначеними предикторами не досягає значення 0,5; тому вважаємо, що визначені за моделюванням предикації показники не є достатньо інформативно значущими (у порівнянні з отриманими нами іншими моделями) для показника професійного самоздійснення «потреба у професійному вдосконаленні».

Регресійна модель предикації «проекту власного професійного розвитку» показниками використаних методик виявилася більш інформативно значущою (таблиця 2.46). Основними чинниками предикації стали три показники, отримані за методикою визначення рівня самоактуалізації (САТ Шострома). Найбільш впливовим предиктором у цій моделі виявився показник «спонтанність» ( $R = 0,29$  та  $R^2 = 0,09$ ), третім – показник «самоповаги» (значення  $R = 0,50$  та  $R^2 = 0,25$ ) та останнім – показник «шкали підтримки» ( $R = 0,55$  та  $R^2 = 0,30$ ). Другим інформативно значущим предиктором виявилася «зовнішня негативна мотивація» ( $R = 0,43$  та  $R^2 = 0,19$ ).

**Регресійні моделі предикації показника «наявність проекту власного професійного розвитку» вихователів ДНЗ**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,29	0,09
2	0,43	0,19
3	0,50	0,25
4	0,55	0,30

Предиктори (впливові змінні):

- 1) «спонтанність» (САТ Шострома);
- 2) № 1 та «зовнішня негативна мотивація» (мотивація професійної діяльності Замфір у модифікації Реана);
- 3) № № 1, 2 та «самоповага» (САТ Шострома);
- 4) № № 1, 2, 3 та «шкала підтримки» (САТ Шострома).

Слід пояснити, що спонтанність за методикою САТ означає здатність людини бути самою собою, прямо виражати свої почуття, характеризує процеси, що викликані не зовнішніми впливами, а внутрішніми причинами; самодіяльність, здатність активно діяти під впливом внутрішніх спонукань. Властивість «самоповага» дає людині можливість відчувати силу власної гідності, призначення рухатися до якихось цілей у житті. Властивість «шкала підтримки» (методика САТ) визначає спрямованість особистості на власні цілі, переконання, власні почуття і думки. Всі зазначені показники процесу самоактуалізації є значущими чинниками, що впливають на такий показник професійного самоздійснення, як «наявність проекту власного професійного розвитку».

Модель предикації складової професійного самоздійснення «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» показника внутрішньо-професійного самоздійснення виявила лише один інформативний чинник – «ціннісні орієнтації» (методика САТ), але за значеннями коефіцієнта детермінації ( $R = 0,28$ ;  $R^2 = 0,08$ ) можна вважати цей чинник таким, що, порівняно з іншими випадками, не має значного впливу.

Наступна модель предикації показника «постійна постановка нових професійних цілей» виявила наявність таких чинників, як показники «ефективність діяльності» (анкетування самооцінки людини); «внутрішня мотивація» (методика мотивації професійної діяльності Замфір); «ціннісні орієнтації» (методика САТ Шострома). Загальні коефіцієнти впливу чинників за моделлю склали значення  $R = 0,47$ ;  $R^2 = 0,22$ , що свідчить про незначний інформативний вплив наведений чинників на показник професійного самоздійснення. Детальніше моделі предикацій розглянуті у попередніх публікаціях (Завадська, 2017).

Дослідження наступної моделі предикації показника «формування власного життєво-професійного простору» виявило залежність цього показника професійного самоздійснення від предикторів «ціннісні орієнтації» (методика САТ) та «емоційна відстороненість» (методика В.В. Бойка). Причому згідно із

значеннями отриманих коефіцієнтів, залежність є досить значною –  $R = 0,43$ ;  $R^2 = 0,19$ ;  $R = 0,52$ ;  $R^2 = 0,27$  (таблиця 2.47). Якщо залежність «формування власного життєво-професійного простору» від показника «ціннісні орієнтації» викликає позитивне враження, то вплив показника «емоційна відстороненість» є зворотним, оскільки свідчить про негативний вплив на формування власного життєво-професійного простору вихователів, емоційне вигорання, виключення емоцій зі сфери їхньої діяльності, коли праця стає більш автоматичною, роботоподібною.

Таблиця 2.47

**Регресійні моделі предикації показника «формування власного «життєво-професійного простору» вихователів ДНЗ**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,43	0,19
2	0,52	0,27

Предиктори (впливові змінні):

- 1) «ціннісні орієнтації» (методика САТ Шострома);
- 2) № 1 та «емоційна відстороненість» (методика визначення емоційного вигорання).

У моделі предикації показника «досягнення поставлених професійних цілей» – складової зовнішньо-професійного здійснення, основним впливовим показником був визначений предиктор «ціннісні орієнтації» (методика САТ) зі значеннями  $R = 0,35$ ;  $R^2 = 0,12$ ; другий впливовий предиктор – показник «активність» (властивість темпераменту), третім був визначений показник «зовнішня негативна мотивація» (методика мотивації професійної діяльності). Загальні коефіцієнти дорівнюють  $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$  (таблиця 2.48).

Таблиця 2.48

**Регресійні моделі предикації показника «досягнення поставлених професійних цілей» вихователів ДНЗ**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,35	0,12
2	0,46	0,20
3	0,53	0,28

Предиктори (впливові змінні):

- 1) «ціннісні орієнтації» (методика САТ Шострома);
- 2) № 1 та «активність» (визначення типу темпераменту за Смірновим);
- 3) № 1, 2 та «зовнішня негативна мотивація» (методика мотивації професійної діяльності Замфір).

Тобто, ціннісні орієнтири, активність вихователів, і, до певної міри, зовнішня негативна мотивація, якщо вона не руйнує особистості вихователя, визначені інформативно значущими для досягнення поставлених цілей, вирішення задач у процесі професійної діяльності.

Наступна модель – залежність показника «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» виявила лише один предиктор – «активність», що характеризує особистість з боку її темпераменту, її наполегливих, цілеспрямованих дій ( $R = 0,33$ ;  $R^2 = 0,11$ ), але цей вплив є, порівняно з іншими випадками, менш вираженим згідно зі значенням коефіцієнта детермінації.

Модель предикації показника «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» виявила п'ять інформативно значущих факторів впливу, серед яких найзначущішим виявився показник «активність» (властивість темпераменту) зі значеннями коефіцієнтів  $R = 0,38$ ;  $R^2 = 0,15$  (таблиця 2.49).

Таблиця 2.49

**Регресійні моделі предикації показника «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» вихователів ДНЗ**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,38	0,15
2	0,45	0,21
3	0,53	0,28
4	0,57	0,33
5	0,63	0,39

Предиктори (впливові змінні):

- 1) «активність» (визначення типу темпераменту за Смірновим);
- 2) № 1 та «самоприйняття» (методика САТ Шострома);
- 3) № 1, 2 та «емоційна відстороненість» (методика визначення емоційного вигорання);
- 4) № 1, 2, 3 та «сензитивність до себе» (методика САТ Шострома);
- 5) № 1, 2, 3, 4 та «особистісна відстороненість» (методика емоційного вигорання).

Другим за значенням став показник методики САТ «самоприйняття», який означає, що людина сприймає себе зі всіма перевагами та недоліками, що може сприяти її розвитку, зокрема професійному самоздійсненню. Значення коефіцієнтів за двома предикторами виявилися достатньо істотними ( $R = 0,45$ ;  $R^2 = 0,21$ ). Далі з меншими значеннями коефіцієнтів до групи предикторів приєднуються показники «емоційна відстороненість» (людина діє суто автоматично), «сензитивність до себе (усвідомлення людиною своїх потреб та почуттів) та «особистісна відстороненість». Показник «особистісна відстороненість» був отриманий за методикою визначення емоційного вигорання, що вказує на втрату інтересу до людини – суб'єкта професійної діяльності, сприйняття партнера як об'єкта маніпуляцій; стан відчуження від самого себе. Це одна з основних ознак синдрому емоційного вигорання.

Коефіцієнти детермінації в наведеній моделі зростають у межах  $R = 0,38 - 0,63$ ;  $R^2 = 0,15 - 0,39$ , що свідчить про значний сукупний вплив цих факторів на показник «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» як складової показника зовнішньо-професійного самоздійснення особистості.



Регресійний аналіз моделі предикації показника «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» виявив таких три чинники, що впливають на цей показник: «емоційна відстороненість», «самоповага», «зовнішньо негативна мотивація». Загальний коефіцієнт детермінації  $R$  дорівнює 0,46 ( $R^2 = 0,21$ ). Відповідно, вплив цих чинників на вказаний показник професійного самоздійснення можна вважати середнім за силою.

Остання модель – предикації показника «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» включає такі найбільш впливово значущі показники, як «ціннісні орієнтації» ( $R = 0,40$ ;  $R^2 = 0,16$ ) та показник «активність» (прояв темпераменту). Такі предиктори для показника, що визначає рівень творчості в діяльності, цілком зрозумілі – тільки активна особистість з позитивними ціннісними орієнтаціями здатна до високого рівня творчості у професії, особливо у професії вихователя дошкільного дитячого закладу. Визначений вплив за силою також є середнім ( $R = 0,48$ ;  $R^2 = 0,23$ ).

Таким чином, дослідження, спрямоване на визначення чинників професійного самоздійснення вихователів ДНЗ, дозволяє зробити такі висновки.

Проведений регресійний аналіз моделей залежності показників «загального рівня професійного самоздійснення», «рівня внутрішньо-професійного самоздійснення» та «рівня зовнішньо-професійного самоздійснення», а також моделей залежностей складових внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення виявив достатню кількість зв'язків між отриманими експериментальними показниками та досліджуваним феноменом професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів.

Виявилось, що найбільш інформативним показником у моделях предикації професійного самоздійснення є показник «ціннісні орієнтації» (методика САТ), який увійшов до семи моделей з тринадцяти. Слід зазначити, що за попередніми дослідженнями (Завадська, 2017), нормальні, високі та дуже високі значення показника «ціннісні орієнтації» визначено у 73,0% вихователів, що є одним із індикаторів їхнього рівня розвитку та самовдосконалення, процесу повного розгортання особистісного потенціалу, розкриття найкращого, розвитку, самоздійснення і в життєвому, і в професійному плані. Ті ціннісні орієнтири, які має вихователь, неминуче позначаються і на особистості дитини, оскільки саме вихователь дошкільного закладу є першим професійним педагогом на її життєвому шляху.

Показник «зовнішньої негативної мотивації» (методика «Мотивація професійної діяльності Замфір у модифікації Реана») увійшов до шести моделей. Відповідно його теж можна вважати впливовим щодо професійного самоздійснення вихователів. Як зазначалося раніше, зовнішні негативні мотиви можуть сприяти певному зростанню професійності, але постійна напруга, підвищена відповідальність, вразливість та емоційність вихователів відносять цей чинник професійного самоздійснення до ризикових, оскільки він може сприяти розвитку професійної деформації. Висока зовнішньо-негативна мотивація властива для 62,0% досліджених вихователів.

Показник «активність» як властивість темпераменту також ввійшов до шести моделей предикації показників професійного самоздійснення, що дає підстави віднести його до провідних чинників феномену, що досліджується. І хоча активність вихователя дошкільного закладу зумовлена самим родом діяльності, лише у 47,5% вихователів виявлено високий рівень цього показника (Завадська 2015), інші ж характеризуються відносною пасивністю.

Варто окремо зазначити, що такі симптоми синдрому емоційного вигорання, як «емоційна відстороненість» (чотири моделі) та «особистісна відстороненість» (одна модель), також відзначені серед чинників, що впливають на професійне самоздійснення. Причому негативно. Хоча, у певній мірі, «емоційна відстороненість» здатна виконувати захисну функцію.

Найбільш інформативно значущою методикою для визначення впливових чинників професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів стала методика «Самоактуалізаційний тест Е. Шострома» – показник «ціннісні орієнтації» ввійшов до семи моделей з тринадцяти; «самоповага» – до трьох моделей; «самоприйняття», «сензитивність до себе», «спонтанність», «синергія» – до однієї моделі.

Отже, регресійний аналіз предикації показників рівня професійного самоздійснення вихователів ДНЗ визначив основними інформаційно значущими чинниками «ціннісні орієнтації», «активність», «зовнішню негативну мотивацію» та «самоповагу».

## **2.4. Чинники професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій**

Оскільки специфіка професійної діяльності працівників профспілкових організацій та її ефективність нерозривно пов'язана з наявністю у фахівця певних лідерських якостей, ми вважаємо, що рівень розвитку цих якостей у великій мірі впливає та навіть обумовлює рівень професійного самоздійснення працівників профспілок. Таким чином, наше дослідження було спрямоване на виявлення рівня лідерських якостей фахівців, їхніх комунікативних та організаторських схильностей, а також рівня емоційної стійкості як чинників професійного самоздійснення працівника профспілок.

**Емпіричне дослідження**, спрямоване на визначення чинників професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій проводилося у профспілкових організаціях, що підпорядковуються Київській міській раді профспілок. У дослідженні взяли участь 32 працівники профспілок різного віку і статі. В ньому було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Багатофакторний опитувальник лідерства, Тест «Комунікативних і організаторські схильностей» В.В. Синявського і В.О. Федорошини (КОС),

«Шкалу емоційної стабільності – нестабільності (нейротизму)» Г. Айзенка. Визначення чинників професійного самоздійснення базувалося на використанні лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise).

Статистична обробка показала, що переважна більшість використаних методик містить показники, які за результатами регресійного аналізу можна розглядати в якості виражених чинників професійного самоздійснення фахівців.

Результати обробки для визначення чинників **загального рівня професійного самоздійснення** профспілкових працівників наведені в таблиці 2.50.

Таблиця 2.50

**Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,69	0,47
2	0,76	0,62
3	0,80	0,63

Предиктори: 1) «самоефективність»;  
2) № 1 та «внутрішня професійна мотивація»;  
3) №№ 1-2 та «компетентність у часі».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №3 – за Самоактуалізаційним тестом.

Вищенаведені результати засвідчують, що наявність у фахівців високого рівня самоефективності – впевненості людини щодо її здатності організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети – справляє найбільш виражений вплив на можливість професійного самоздійснення, що доводиться наявністю високого коефіцієнта множинної регресії  $R = 0,69$  та кількості поясненої дисперсії  $R^2 = 0,47$ . Отримані результати також наочно свідчать, в цілому узгоджуючись із існуючими в психології уявленнями, що саме без внутрішньої професійної мотивації – мотивації, пов'язаної не з зовнішніми обставинами (покараннями або заохочуваннями), а зумовленої самим змістом діяльності й вираженою в почутті власної компетенції, впевненості в своїх силах і намірів, задоволеністю результатами своєї праці, неможливий такий особистісно-професійний феномен, як професійне самоздійснення. Тому саме внутрішня професійна мотивація є другим за значущістю чинником загального професійного самоздійснення працівників профспілок ( $R = 0,76$ ;  $R^2 = 0,62$ ). В якості третього чинника досягнення фахівцем високого загального рівня професійного самоздійснення визначено показник шкали «компетентності у часі» Самоактуалізаційного тесту, який характеризує здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність

минулого, сьогодення і майбутнього, бачити своє життя цілісним, що свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості ( $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,63$ ).

Найсуттєвішим чинником рівня **внутрішньо професійного самоздійснення** фахівців виявилася «самоефективність» (таблиця 2.51) –  $R = 0,70$ ;  $R^2 = 0,48$ .

Таблиця 2.51

**Регресійна модель предикації «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,70	0,48

Предиктор: «самоефективність», отриманий за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

Отже, емпірично доведено, що істотною передумовою високого рівня внутрішньо професійного самоздійснення фахівця, який характеризує його професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей, є його всебічна здатність до інтеграції власних когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення цілеспрямованої та результативної професійної діяльності.

Проаналізуємо чинники рівня **зовнішньо професійного самоздійснення** (таблиця 2.52).

Таблиця 2.52

**Регресійні моделі предикації «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,55	0,30
2	0,68	0,46
3	0,75	0,57
4	0,80	0,64
5	0,84	0,70

- Предиктори: 1) «самоефективність»;  
 2) № 1 та «компетентність у часі»;  
 3) №№ 1-2 та «внутрішня професійна мотивація»;  
 4) №№ 1-3 та «надання самостійності підлеглим»;  
 5) №№ 1-4 та «гнучкість поведінки».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; №№ 2 та 5 – за Самоактуалізаційним тестом; № 3 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №4 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Було побудовано 5 регресійних моделей, які є високоінформативними ( $R = 0,55 - 0,84$ ;  $R^2 = 0,3 - 0,7$ ). Показники таблиці свідчать, що найсуттєвішим чинником високого рівня зовнішньо професійного самоздійснення є

самоєфективність фахівця ( $R = 0,55$ ;  $R^2 = 0,3$ ). Оскільки самоєфективність виявилася також найвагомим чинником високого рівня і внутрішньо-професійного самоздійснення, а також загального рівня професійного самоздійснення, ми можемо зробити висновок про те, що самоєфективність є визначальним чинником всіх ланок професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій.

На другому місці за вагомістю стоїть компетентність у часі ( $R = 0,68$ ;  $R^2 = 0,46$ ). Також важливим чинником досягнення фахівцем високого загального рівня професійного самоздійснення та його складових, достатньо закономірно, на наш погляд, визначено показник внутрішньої професійної мотивації ( $R = 0,75$ ;  $R^2 = 0,57$ ).

Проаналізувавши дані трьох вищенаведених таблиць, ми бачимо, що показники самоєфективності, компетентності у часі та внутрішньої мотивації є найвагомими чинниками високого загального рівня професійного самоздійснення та його складових. Отже, для психологічного забезпечення високого рівня професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій необхідно вживати заходи, спрямовані на підвищення в них рівня самоєфективності, здатності сприймати власне життя цілісно, в нерозривній єдності минулого, сьогодення і майбутнього, а також внутрішньої професійної мотивації.

Четвертою передумовою рівня зовнішньо-професійного самоздійснення є надання самостійності підлеглим ( $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,64$ ). Це цілком закономірно, оскільки вміння організувати роботу підлеглих визначає ефективність роботи колективу в цілому. Останнім предиктором цієї складової професійного самоздійснення виявилася гнучкість поведінки ( $R = 0,84$ ;  $R^2 = 0,70$ ), що визначає ступінь гнучкості людини у реалізації власних цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими, здатність швидко та адекватно реагувати на ситуацію, що змінюється.

Розглянемо регресійні моделі предикації складових **внутрішньо-професійного самоздійснення** фахівця, що характеризує його професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей.

Результати обробки даних для визначення чинників *потреби у професійному вдосконаленні* профспілкових працівників наведені в таблиці 2.53. Отримані дані свідчать про те, що найсуттєвішим чинником високого рівня потреби у професійному вдосконаленні досліджуваних є самоєфективність ( $R = 0,51$ ;  $R^2 = 0,26$ ). Другою за значущістю передумовою цієї складової внутрішньо-професійного самоздійснення є така лідерська властивість, як управління ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,40$ ). Показник управління оцінює те, як людина управляє процесом досягнення мети: задовольняється вона формальними показниками або прагне зробити групову роботу максимально ефективною. Таким чином, виявляється цілком логічним, що прагнення досягти ефективності у груповій роботі визначає та розвиває разом з самоєфективністю потребу у професійному вдосконаленні.

Таблиця 2.53

**Регресійні моделі предикації потреби у професійному вдосконаленні працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,51	0,26
2	0,63	0,40

Предиктори: 1) «самоєфективність»;

2) № 1 та «управління».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоєфективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; № 2 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Виявлені чинники наявності проекту власного професійного розвитку працівників профспілкових організацій наведені в таблиці 2.54

Таблиця 2.54

**Регресійні моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,41	0,17
2	0,56	0,31
3	0,64	0,41

Предиктори: 1) «комунікативні схильності»;

2) № 1 та «внутрішня професійна мотивація»;

3) №№ 1-2 та «інтелектуальна стимуляція».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Комунікативні і організаторські схильності» В.В. Синявський, В.А. Федорошин (КОС); № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №3 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Вищенаведені результати засвідчують, що наявність у фахівців розвинутих комунікативних схильностей справляє достатньо виражений вплив на наявність проекту власного професійного розвитку ( $R = 0,41$ ;  $R^2 = 0,17$ ). Таким чином, можна зробити висновок, що фахівці, які відчують потребу в комунікативності і організаторській діяльності, швидко орієнтуються в складних ситуаціях, невимушено поводять себе у новому колективі, ініціативні, вмюють в важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють власну думку. Такі фахівці мають реальний план власного професійного розвитку, а отже, можливість професійного самоздійснення. Вагомим чинником даної складової внутрішньо-професійного самоздійснення є також внутрішня професійна мотивація ( $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,31$ ). І третім предиктором наявності проекту власного професійного розвитку виявилася інтелектуальна стимуляція ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,41$ ), що показує ступінь, в якому людина здатна заохочувати інших до творчого та креативного підходу при вирішенні завдань. Високий рівень даного показника у лідера створює середовище в колективі, яке дозволяє людям виявляти свої здібності і

самореалізовуватися, а за нашими даними, також допомагає утворенню проекту власного професійного розвитку.

Регресійні моделі предикації *переважаючого задоволення власними професійними досягненнями* подані у таблиці 2.55.

Таблиця 2.55

**Регресійні моделі предикації переважаючого задоволення власними професійними досягненнями працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,50	0,25
2	0,59	0,35

Предиктори: 1) «внутрішня професійна мотивація»;  
2) № 1 та «інтелектуальна стимуляція».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №2 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Отримані результати свідчать про те, що найбільш істотним чинником задоволення власними професійними досягненнями працівників профспілкових організацій є внутрішня професійна мотивація ( $R = 0,50$ ;  $R^2 = 0,25$ ). Другим вагомим чинником цієї складової їхнього внутрішньо професійного самоздійснення є така лідерська властивість, як інтелектуальна стимуляція ( $R = 0,59$ ;  $R^2 = 0,35$ ).

У таблиці 2.56 наведено регресійні моделі предикації *постійної постановки нових професійних цілей*.

Таблиця 2.56

**Регресійні моделі предикації постійної постановки нових професійних цілей працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,57	0,32
2	0,73	0,54

Предиктори: 1) «управління»;  
2) № 1 та «самоефективність».

Примітки: показник № 1 отримано за Багатофакторним опитувальником лідерства; № 2 – за методикою «Шкала самоефективності Р.Шварцера та М. Єрусалема»

З даних, наведених у таблиці, ми бачимо, що найбільш істотним чинником постійної постановки нових професійних цілей працівників профспілкових організацій є така складова лідерської обдарованості, як управління ( $R = 0,57$ ;  $R^2 = 0,32$ ). Другим вагомим чинником цієї складової внутрішньо професійного самоздійснення є самоефективність ( $R = 0,73$ ;  $R^2 = 0,54$ ). Отже, можемо зробити висновок, що прагнення досягти ефективності у груповій роботі, а також впевненість людини щодо її здатності організувати і здійснити власну діяльність

визначають постійну постановку перед собою нових професійних цілей працівників профспілкових організацій.

Розглянемо моделі регресійного аналізу предикації такої складової внутрішньо-професійного самоздійснення, як *формування власного "життєво-професійного простору"* (таблиця 2.57).

Таблиця 2.57

**Регресійні моделі предикації формування власного "життєво-професійного простору" працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,46	0,20
2	0,59	0,35
3	0,67	0,45
4	0,73	0,53
5	0,78	0,61

- Предиктори: 1) «самоефективність»;  
2) №1 та «внутрішня професійна мотивація»;  
3) №№ 1-2 та «погляди на природу людини»;  
4) №№ 1-3 та «емоційна стійкість»;  
5) №№ 1-4 та «комунікативні схильності».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; №2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; № 3 – за Самоактуалізаційним тестом; №4 – за «Шкалою емоційної стабільності-нестабільності (нейротизму) Г. Айзенка»; №5 – за методикою «Комунікативні і організаторські схильності» В.В. Синявський, В.А. Федорошин (КОС).

Було побудовано 5 регресійних моделей, які є достатньо високоінформативними ( $R = 0,46 - 0,78$ ;  $R^2 = 0,2 - 0,61$ ). Дані таблиці свідчать, що найсуттєвішим чинником високого рівня формування власного "життєво-професійного простору" працівників профспілкових організацій є самоефективність ( $R = 0,46$  ;  $R^2 = 0,2$ ). На другому місці за інформативністю цілком закономірно стоїть, на наш погляд, внутрішня професійна мотивація ( $R = 0,59$ ;  $R^2 = 0,35$ ). Також вагомим чинником цієї складової внутрішньо-професійного самоздійснення визначено показник поглядів на природу людини ( $R = 0,67$ ;  $R^2 = 0,45$ ), що свідчить про здатність особистості позитивно сприймати природу людини і не вважати розбіжності та відміни людей в їхніх поглядах, характерах та поведінкових проявах антагоністичними та нездоланими. Четвертою передумовою високого рівня формування власного "життєво-професійного простору" працівників профспілкових організацій є емоційна стійкість ( $R = 0,73$  ;  $R^2 = 0,53$ ), що визначає емоційну стабільність фахівця. Це цілком закономірно, оскільки вміння врівноважено та адекватно сприймати будь-які, навіть конфліктні, ситуації у великій мірі визначає ефективність його професійної діяльності. Останнім предиктором цієї складової внутрішньо-професійного самоздійснення виявилися комунікативні схильності ( $R = 0,78$  ;  $R^2 = 0,61$ ).



Перейдемо до розгляду регресійних моделей предикації складових *зовнішньопрофесійного самоздійснення* фахівця, що характеризують визнання та використання досягнень фахівця професійним співтовариством, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії та вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Результати обробки даних щодо визначення чинників *досягнення поставлених професійних цілей* профспілкових працівників наведені у таблиці 2.58.

Таблиця 2.58

**Регресійні моделі предикації досягнення поставлених професійних цілей працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,44	0,19
2	0,55	0,30

Предиктори: 1) «самоефективність»;

2) № 1 та «гнучкість поведінки».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; №2 – за Самоактуалізаційним тестом.

З даних, наведених у таблиці, ми бачимо, що найбільш істотним чинником досягнення поставлених професійних цілей є самоефективність ( $R = 0,44$ ;  $R^2 = 0,19$ ). Другим вагомим чинником цієї складової зовнішньопрофесійного самоздійснення є гнучкість поведінки ( $R = 0,55$ ;  $R^2 = 0,30$ ). Таким чином, можна зробити висновок, що впевненість щодо здатності організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети та ступінь гнучкості людини у реалізації власних цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими, сприяють досягненню працівниками профспілкових організацій поставлених професійних цілей.

Регресійні моделі предикації такої складової зовнішньопрофесійного самоздійснення, як *визнання досягнень фахівця професійним співтовариством*, подано у таблиці 2.59. Наведені результати засвідчують, що здатність фахівця раціонально та ефективно управляти процесом досягнення мети справляє достатньо виражений вплив на визнання його досягнень професійним співтовариством ( $R = 0,39$ ;  $R^2 = 0,15$ ). Вагомим чинником цієї складової зовнішньопрофесійного самоздійснення є також «підтримка» ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$ ) – ступінь незалежності цінностей та поведінки особистості від впливу ззовні. Третім предиктором визнання досягнень працівників профспілкових організацій професійним співтовариством виявилось самоприйняття ( $R = 0,62$ ;  $R^2 = 0,38$ ), що відображає ступінь прийняття людиною себе такою, якою вона є, не зважаючи на оцінку власних недоліків.

**Регресійні моделі предикації визнання досягнень фахівця професійним співтовариством працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,39	0,15
2	0,53	0,28
3	0,62	0,38

Предиктори: 1) «управління»;  
2) № 1 та «підтримки»;  
3) №№ 1-2 та «самоприйняття».

Примітки: показник № 1 отримано за Багатофакторним опитувальником лідерства; №№ 2 і 3 – за Самоактуалізаційним тестом.

Таким чином, можемо зробити висновок про те, що визнання досягнень працівників профспілкових організацій професійним співтовариством зумовлюється перш за все тим, як людина управляє процесом досягнення мети, незалежністю власних поглядів, принципів та поведінки від зовнішнього впливу, а також повного прийняття себе з усіма існуючими недоліками та протиріччями.

Розглянемо моделі регресійного аналізу предикації такої складової зовнішньо-професійного самоздійснення, як *використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями* (таблиця 2.60).

**Регресійні моделі предикації використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,42	0,18
2	0,54	0,29

Предиктори: 1) «натхнення»;  
2) № 1 та «синергія».

Примітки: показник № 1 отримано за Багатофакторним опитувальником лідерства; №2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Дані таблиці свідчать про те, що така складова зовнішньо-професійного самоздійснення, як використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями обумовлюється в значній мірі такою складовою лідерської обдарованості, як «натхнення» ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,18$ ), що вимірює ступінь, в якій людина здатна використовувати символи і образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети. Другим вагомим чинником даної складової зовнішньо-професійного самоздійснення є такий показник самоактуалізації особистості, як «синергія» ( $R = 0,54$ ;  $R^2 = 0,29$ ). Цей показник відображає здатність особистості до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння зв'язку протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне й т. ін. Отже, ми бачимо, що вміння співпрацювати з іншими членами колективу працівників профспілкових організацій,

об'єднувати зусилля заради досягнення спільної мети та здатність заохочувати та надихати на роботу інших зумовлюють використання їх професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

Результати обробки даних для визначення чинників *розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії* профспілкових працівників наведені у таблиці 2.61.

Таблиця 2.61

**Регресійні моделі предикації розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,57	0,33
2	0,71	0,50
3	0,76	0,57

Предиктори: 1) «самоефективність»;  
 2) № 1 та «компетентність у часі»;  
 3) №№ 1-2 та «надання самостійності».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; №2 – за Самоактуалізаційним тестом; №3 – за Багатофакторним опитувальником лідерства.

Було побудовано 3 регресійні моделі, які є достатньо високоінформативними ( $R = 0,57 - 0,76$ ;  $R^2 = 0,33 - 0,57$ ). Дані таблиці свідчать, що найсуттєвішим чинником високого рівня розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії працівників профспілкових організацій є високий рівень самоефективності, що доводиться наявністю високого коефіцієнта множинної регресії  $R = 0,57$  та кількості поясненої дисперсії  $R^2 = 0,33$ . В якості другого чинника визначено показник шкали «компетентності у часі» Самоактуалізаційного тесту, який характеризує здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісним, що свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості ( $R = 0,71$ ;  $R^2 = 0,50$ ). Третім предиктором цієї складової зовнішньо-професійного самоздійснення виявилася така складова лідерської обдарованості, як «надання самостійності» ( $R = 0,76$ ;  $R^2 = 0,57$ ).

У Таблиці 2.62 наведено регресійні моделі предикації у працівників профспілкових організацій *вияву високого рівня творчості у професійній діяльності*. Дані свідчать про те, що найбільш істотним чинником вияву високого рівня творчості у професійній діяльності працівників профспілкових організацій є внутрішня професійна мотивація ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,40$ ). Другим вагомим чинником цієї складової їхнього зовнішньо-професійного самоздійснення визначено показник шкали «підтримки» Самоактуалізаційного тесту ( $R = 0,70$ ;  $R^2 = 0,49$ ). Таким чином, можна зробити висновок, що вияв високого рівня творчості у професійній діяльності працівників профспілкових

організацій неможливий без внутрішньої професійної мотивації, зумовленої самим змістом діяльності й вираженою в почутті власної компетенції, а також незалежності власних поглядів, принципів та поведінки від зовнішнього впливу.

Таблиця 2.62

**Регресійні моделі предикації вияву високого рівня творчості у професійній діяльності працівників профспілок**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,64	0,40
2	0,70	0,49

Предиктори: 1) «внутрішня професійна мотивація»;  
2) № 1 та «підтримки».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Отже, на основі отриманих результатів дослідження, спрямованого на визначення чинників професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій, можна зробити наступні **висновки**.

Найбільш вагомим та інформативним чинником загального рівня професійного самоздійснення, а також внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій виявилася професійна самоефективність. Цей чинник набуває особливого значення в роботі профспілкового ватажка, адже без впевненості у власних професіональних здібностях та знаннях неможливо вести за собою інших.

Другим за інформативністю чинником, що разом з самоефективністю обумовлює високий загальний рівень професійного самоздійснення, а також разом з самоефективністю та компетентністю у часі обумовлює високий рівень зовнішньо-професійного самоздійснення, виявилася внутрішня професійна мотивація. Отже, саме без внутрішньої професійної мотивації – мотивації, пов'язаної не з зовнішніми обставинами (покараннями або заохочуваннями), а зумовленої самим змістом діяльності й вираженою в почутті власної компетенції, впевненості в своїх силах і намірів, задоволеністю результатами своєї праці, неможливий такий особистісно-професійний феномен як професійне самоздійснення працівника профспілок.

Третім суттєвим чинником як загального рівня професійного самоздійснення, так і рівня зовнішньо-професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій, виступає компетентність у часі, що характеризує здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісним, що свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості.

Достатньо суттєвими чинниками зовнішньо-професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій виявилася така складова лідерської

обдарованості, як вміння надавати самостійності підлеглим, а також гнучкість поведінки. Гнучкість поведінки, що визначає здатність швидко та адекватно реагувати на ситуацію, що змінюється, набуває особливого значення у роботі профспілкового ватажка, оскільки є однією з його професійно важливих якостей.

Одним із найвагоміших чинників внутрішньо професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій, що обумовлює високий рівень одразу декількох його складових, є самоефективність фахівця. Зокрема, самоефективність є найсуттєвішим чинником високого рівня потреби у професійному вдосконаленні. Разом з такою складовою лідерської обдарованості, як «управління», самоефективність є вагомим чинником постійної постановки нових професійних цілей. Зрештою, самоефективність є й найсуттєвішим чинником високого рівня формування власного "життєво-професійного простору".

Другим найвагомішим чинником, що є визначальним також для декількох складових внутрішньо професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій, є внутрішня професійна мотивація. Разом з комунікативними схильностями вона обумовлює наявність проекту власного професійного розвитку та задоволення власними професійними досягненнями. Крім того, разом із самоефективністю внутрішня професійна мотивація визначає високий рівень формування власного "життєво-професійного простору".

Третє місце за значущістю в обумовленні рівня внутрішньо професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій посідають такі складові лідерської обдарованості, як найефективніший засіб управління процесом досягнення мети, що обумовлює такі його складові, як потребу у професійному вдосконаленні та постійну постановку нових професійних цілей, а також інтелектуальна стимуляція співробітників, що разом з внутрішньою професійною мотивацією та комунікативними схильностями обумовлює такі складові внутрішньо професійного самоздійснення, як наявність проекту власного професійного розвитку та задоволення власними професійними досягненнями.

Достатньо суттєвими чинниками окремих складових внутрішньо-професійного самоздійснення виявилися також комунікативні схильності, емоційна стійкість і такий показник Самоактуалізаційного тесту, як погляди на природу людини. Комунікативні схильності та емоційна стійкість мають особливе значення в роботі профспілкового лідера, оскільки його робота – це постійне спілкування з людьми, вирішення непростих, напружених та конфліктних ситуацій, отже ці якості лідера є вкрай необхідними в роботі працівника профспілок.

Найбільш вагомим та інформативним чинником досягнення поставлених професійних цілей, а також розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії працівників профспілкових організацій виявилася самоефективність. Оскільки наше дослідження професійного самоздійснення працівників профспілок виявило, що самоефективність є найсуттєвішим чинником також

їхнього загального професійного самоздійснення, ми можемо зробити висновок, що самоефективність справляє найбільш виражений вплив на можливість професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій на всіх його рівнях. Звідси витікає необхідність ретельної розробки психологічних заходів щодо підвищення в них рівня самоефективності.

Результати засвідчують, що така складова лідерської обдарованості, як управління – здатність раціонально та ефективно управляти процесом досягнення мети справляє достатньо виражений вплив на визнання досягнень професійним співтовариством працівників профспілкових організацій. Така складова їх зовнішньо-професійного самоздійснення, як використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями обумовлюється в значній мірі такою складовою лідерської обдарованості, як натхнення, що вимірює ступінь, в якій людина здатна використовувати символи і образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети. Вміння надихати інших до співпраці та досягнення спільної мети є вкрай важливим саме у професійній діяльності працівника профспілок.

Найбільш істотним чинником вияву високого рівня творчості у професійній діяльності є внутрішня професійна мотивація, яка є одним з визначальних чинників самоздійснення особистості у будь-якій професії, і у профспілковій роботі зокрема. Показник шкали підтримки Самоактуалізаційного тесту, що показує незалежність думки та поведінки фахівця від зовнішнього впливу, є важливим чинником визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, а також вияву високого рівня творчості у професійній діяльності.

Достатньо значущими чинниками окремих складових зовнішньо-професійного самоздійснення виявилися також такі показники Самоактуалізаційного тесту, як гнучкість поведінки, самоприйняття, синергії, а також така складова лідерської обдарованості, як надання самостійності підлеглим. Всі ці якості особистості є професійно важливими для профспілкового лідера, отже у розробці програми психологічного забезпечення професійного самоздійснення працівників профспілок велика увага приділяється розвитку саме цих значущих чинників.

Проведене емпіричне дослідження виявило достатній рівень емоційної стійкості досліджуваної групи працівників профспілок як важливого чинника їхнього професійного самоздійснення.

## **2.5. Чинники професійного самоздійснення менеджерів**

В умовах соціально-економічних перетворень, коли суспільство потребує нового підходу до системи ефективного управління підприємством та організацією, зростає роль професійного самоздійснення менеджера, який формує цілі організації, забезпечує її ресурсами, планує і здійснює контроль, приймає рішення й організує діяльність, що забезпечує успіх організації.

Менеджери – це категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, відповідають за результати та показники групи чи організації (Кузьмін, Мельник, 2003).

Менеджер комерційної організації прагне добиватися успіху через керівництво людьми. Сучасний менеджер – це управлінець, лідер, новатор, який розуміє роль науки в сучасних умовах, вихователь, котрий володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямувати його розвиток, сформувати організаційну культуру організації. Образ сучасного менеджера передбачає наявність у людини відповідних якостей та вмінь.

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 (Іванова 2005).

Розвиток та реалізація особистості менеджера в професійній діяльності вимагає певних психофізіологічних ресурсів, потенційних можливостей, професійних знань, навичок для вирішення проблем та швидкого прийняття рішень у різних ситуаціях, що сприяє розвитку особистості на різних етапах життєвого шляху та дає певні можливості професійному самоздійсненню особистості. Розвиток та професійне самоздійснення особистості менеджера розглядається як сукупність окремих компонентів, взаємодія яких дозволяє виявити нові якісні стани особистості, а їхнє урахування і використання забезпечує ефективне функціонування особистості в професійній діяльності. 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 значною мірою визначається й особистісними якостями людини, і соціальними умовами розвитку. Природничі і соціальні науки по-різному трактують життєвий шлях особистості, його стратегію і перспективи. Психофізіологи підкреслюють значення сензитивних 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 життєвого шляху конкретної особистості. Менеджери є головною рушійною силою перебігу всіх бізнес-процесів організації. Для успішної реалізації менеджерами своїх професійних обов'язків необхідним є визначення загальних чинників психофізіологічного забезпечення їхнього професійного самоздійснення.

Нами було проведено **емпіричне дослідження** в комерційних організаціях (АргоТреїдинг ЛТД), в якому взяли участь 30 менеджерів різного віку і досвіду. В дослідженні було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Шкаловану самооцінку психофізіологічного стану (О.М. Кокун), Експрес-методику для оцінки рівня вираженості професійного стресу Дембо-Рубінштейн, Методику вимірювання рівнів невротизації Вассермана.

Статистична обробка отриманих результатів за допомогою регресійного аналізу показала, що використані методики містять показники, які можна розглядати в якості найбільш виражених чинників професійного самоздійснення менеджерів.

Спочатку нами було побудовано регресійні моделі для трьох **узагальнених показників професійного самоздійснення**. Розглянемо регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик (таблиця 2.63).

Таблиця 2.63

**Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,50	0,25
2	0,64	0,41
3	0,71	0,50

- Предиктори: 1) «креативність»;  
 2) «креативність» та «самопочуття»;  
 3) «креативність», «самопочуття» та «професійна самоефективність».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом, Шкалованою самооцінкою та Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.

У першій моделі виявлено достатньо високий коефіцієнт множинної кореляції ( $R = 0,50$ ) та кількість поясненої дисперсії ( $R^2 = 0,25$ ) «креативності» щодо «загального рівня професійного самоздійснення». До другої моделі ввійшов також показник «самопочуття» ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,21$ ). Третя модель має найбільшу інформативність ( $R = 0,71$ ;  $R^2 = 0,50$ ) – до неї ввійшла також професійна самоефективність, яка є оцінкою ефективності виконання власної діяльності.

Тобто, для професійного самоздійснення менеджера та керівника комерційної організації характерними рисами є розвинуте стратегічне мислення, вміння розв'язувати нестандартні задачі, здатність помірно ризикувати, висока професійна компетентність, рішучість, висока стресостійкість, високий інтелект. Тому креативне мислення є одним з найважливіших «інструментів» сучасного менеджера, що здійснює головні



функції управління. Але це інструмент дуже делікатний, який в свою чергу потребує уваги і, головне – цілеспрямованого розвитку.

Таким чином, творчий підхід до виконання професійної діяльності та високий показник самопочуття у менеджерів забезпечує ефективне виконання своїх професійних обов'язків та професійне самоздійснення. Високий коефіцієнт професійної самоефективності, тобто усвідомлення власної компетентності, впевненість у своїй спроможності, віра у можливість успішного виконання діяльності, очікування успіху призводить до того, що фахівець докладає більше зусиль для виконання своєї справи. Так, чим сильнішою є впевненість у своїх здібностях, тим наполегливішим буде фахівець у своїй діяльності.

Далі розглянемо високоінформативні (до  $R = 0,92$ ;  $R^2 = 0,84$ ) регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо професійного самоздійснення», до яких ввійшли чотири показники Самоактуалізаційного тесту (таблиця 2.64).

Таблиця 2.64

### Регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» менеджерів

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,70	0,50
2	0,84	0,71
3	0,90	0,80
4	0,92	0,84

- Предиктори: 1) «гнучкість поведінки»;  
 2) «гнучкість поведінки» та «самоповага»;  
 3) «гнучкість поведінки», «самоповага» та «креативність»;  
 4) «гнучкість поведінки», «самоповага», «креативність» та «прийняття агресії».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом.

Цікаво, що найінформативнішим виявився показник «гнучкості поведінки» ( $R = 0,70$ ;  $R^2 = 0,50$ ), який свідчить про можливість фахівця швидко адаптуватися в певній ситуації та нормативно змінювати свій стан або поведінку в межах, обумовлених критичними значеннями її параметрів. Далі за значимістю йде «самоповага», що визначає, якою мірою для фахівця є значимим його стан самоповаги, який пов'язаний зі станом внутрішньої самооцінки. Також внутрішньо професійне самоздійснення менеджера зумовлюється рівнем «креативності» та «прийняття агресії», останній з яких характеризує здатність людини приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи (коли, мова не йде про виправдання свого антисоціальної поведінки).

Щодо «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» було побудовано лише одну регресійну модель (таблиця 2.65) з показником «креативності» ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,30$ ).

**Регресійна модель предикації «рівня зовнішньо-професійного  
самоздійснення» менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,53	0,30

Предиктори: 1) «креативність».

Примітки: показник отримано за Самоактуалізаційним тестом.

Змістовно значущість цього показника для професійної діяльності менеджера нами вже розглядалася вище

Перейдемо до розгляду чинників складових *внутрішньо-професійного самоздійснення* менеджерів. У таблиці 2.66 представлені регресійні моделі предикації такої складової внутрішньо-професійного самоздійснення, як «потреба у професійному вдосконаленні», до якої ввійшли показники «компетентності у часі» та «професійної самоефективності» (R = 0,40-0,53; R<sup>2</sup> = 0,15-0,30).

**Регресійні моделі предикації потреби у професійному вдосконаленні  
менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,40	0,15
2	0,53	0,30

Предиктори: 1) «компетентність у часі»;

2) «компетентність у часі» та «професійна самоефективність».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та шкалою самоефективності (Р. Шварцера, М. Єрусалема).

Так, компетентність у часі свідчить про здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісним. Саме таке світовідчуття, психологічне сприйняття часу суб'єктом, свідчить про потребу у самовдосконаленні, в тому числі, й професійному.

Розвиток професійної самоефективності менеджерів пов'язаний з власною ефективністю в конкретній діяльності та його професійною компетентністю. Самоефективність впливає також на форми поведінки, мотивацію, виникнення певних емоцій, які сприяють або перешкоджають успішності діяльності. Наявність високої професійної самоефективності, тобто усвідомлення власної компетентності, впевненості у своїй професійній спроможності, віра у можливість успішного виконання роботи та очікування успіху приводить до того, що виникає потреба у професійному вдосконаленні і, як наслідок досягнення кращого результату в діяльності. При певних

обставинах брак професійної самоефективності може навіть стати причиною невротичних розладів особистості.

У таблиці 2.67 представлені регресійні моделі предикації «наявності проекту власного професійного розвитку». У цьому випадку – показниками «професійної самоефективності» ( $R = 0,60$ ;  $R^2 = 0,33$ ) та «креативності» (сумарні  $R = 0,72$ ;  $R^2 = 0,51$ ).

Таблиця 2.67

**Регресійні моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,60	0,33
2	0,72	0,51

Предиктори: 1) «професійна самоефективність»;

2) «професійна самоефективність» та «креативність».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та шкалою самоефективності (Р. Шварцера, М. Єрусалема).

Вищенаведені результати свідчать, що формування проекту власного професійного розвитку менеджерів значно зумовлюється розвинутими креативними здібностями та наявністю високої професійної самоефективності.

До інформативних ( $R = 0,93$ ;  $R^2 = 0,71$ ) регресійних моделей предикації «переважаючого задоволення власними професійними досягненнями» менеджерів ввійшла найбільша кількість діагностичних показників – п'ять (таблиця 2.68).

Таблиця 2.68

**Регресійні моделі предикації переважачого задоволення власними професійними досягненнями менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,60	0,31
2	0,70	0,50
3	0,80	0,60
4	0,92	0,70
5	0,93	0,71

Предиктори: 1) «професійна самоефективність»;

2) «професійна самоефективність» та «креативність»;

3) «професійна самоефективність», «креативність» та «високий рівень невротизації»;

4) «професійна самоефективність», «креативність», «високий рівень невротизації та «активність»;

5) «професійна самоефективність», «креативність», «високий рівень невротизації», «активність» та «емоційна стійкість».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом, Шкаловою самооцінкою, шкалою самоефективності (Р. Шварцера, М. Єрусалема) та методикою Вассермана.

Серед них чотири виступають в якості позитивних чинників – «професійна самоефективність», «креативність», «активність» та «емоційна стійкість». А один – як негативний чинник («високий рівень невротизації»). Отже, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями менеджерів зумовлюється прагненням до творчого виконання своєї професійної діяльності, усвідомленням власної компетентності, впевненості у своїй спроможності, вірою у можливість успішного виконання поставлених завдань, очікуванням успіху. Невротизованість, навпаки, чинить несприятливий вплив.

У наступній таблиці (2.69) представлені регресійні моделі предикації «постійної постановки нових професійних цілей».

Таблиця 2.69

**Регресійні моделі предикації постійної постановки нових професійних цілей менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,43	0,20
2	0,60	0,32

Предиктори: 1) «підтримка»;

2) «підтримка» та «професійна самоефективність»

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та шкалою самоефективності (Р. Шварцера та М. Єрусалема).

До найвагоміших чинників цієї складової внутрішньо професійного самоздійснення, що були виявлені регресійним аналізом, ввійшли «підтримка» (R = 0,43; R<sup>2</sup> = 0,20) та «професійна самоефективність» (R = 0,60; R<sup>2</sup> = 0,32). Природно, що в професійній діяльності фахівець, який прагне професійного самовдосконалення, постійно становить нові професійні задачі та цілі, але велику значимість в його професійному зростанні має підтримка колег та співтовариства. На кожному етапі виконання діяльності зростає його професійна самоефективність, що призводить до успішного та більш досконалого професійного самоздійснення фахівця.

Щодо такої складової внутрішньо професійного самоздійснення, як «формування власного «життєво-професійного простору», було побудовано лише одну регресійну модель (таблиця 2.70), до якої ввійшов один з показників Шкалою самооцінки – «самопочуття» (R = 0,42; R<sup>2</sup> = 0,20).

Таблиця 2.70

**Регресійна модель предикації формування власного "життєво-професійного простору" менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,42	0,20

Предиктори: 1) «самопочуття».

Примітки: показник Шкалою самооцінки.

Продовжимо наш аналіз розглядом чинників складових **зовнішньо-професійного самоздійснення** менеджерів. До єдиної моделі з «визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством» (таблиця 2.71) ввійшла «професійна самоефективність» ( $R=0,40$ ;  $R^2=0,15$ ).

Таблиця 2.71

**Регресійна модель предикації визнання досягнень фахівця професійним співтовариством менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,40	0,15

Предиктори: 1) «професійна самоефективність».

Примітки: показник отримано за шкалою самоефективності (Р. Шварцера, М. Єрусалема).

Тобто, здатність фахівця постійно працювати над своїм професійним рівнем та активізувати творчий потенціал, продуктивно здійснювати власну професійну діяльність та доводити нові ідеї до конкретного практичного результату, природним чином зумовлює визнання досягнень фахівця серед колег.

У таблиці 2.72 наведено дві регресійні моделі щодо такої складової зовнішньо-професійного самоздійснення менеджерів, як «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями».

Таблиця 2.72

**Регресійні моделі предикації використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,40	0,20
2	0,54	0,31

Предиктори: 1) «працездатність»;

2) «працездатність» та «прийняття агресії».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та Шкаловою самооцінкою.

Згідно з цими моделями найвагомішими чинниками зазначеної складової є «працездатність» ( $R = 0,40$ ;  $R^2 = 0,20$ ) та «прийняття агресії» ( $R = 0,54$ ;  $R^2 = 0,31$ ). Отже, у менеджерів істотну роль у цій складовій професійного самоздійснення відіграє продуктивна працездатність. Також слід враховувати, що під час виконання професійної діяльності у фахівця в певних ситуаціях можуть виникати труднощі, які пов'язані зі складними завданнями, що призводить до агресивного стану. Але, опираючись на допомогу та досвід фахівців колективу, можна подолати негативні емоції та ще з більшою наполегливістю виконувати професійну діяльність для досягнення бажаних результатів. В умовах постійного перевантаження менеджерів, одночасного виконання кількох робіт, значної нервової та розумової напруженості, які

характеризують управлінську діяльність і висувають певні вимоги до стану здоров'я та способу життя. До найважливіших здібностей менеджерів належить вміння реалізувати поставлені цілі, встановлювати пріоритети, виявляти тенденції, самопізнання і самооцінка, вміння переконувати, систематизувати та опрацьовувати інформацію, розподіляти сили та час.

Далі розглянемо регресійні моделі предикації «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» (таблиця 2.73).

Таблиця 2.73

**Регресійні моделі предикації розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії менеджерів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,42	0,20
2	0,60	0,31

Предиктори: 1) «креативність»;  
2) «креативність» та «стрес»,

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та експрес-методики «Шкалована самооцінка Дембо-Рубінштейн».

У цій моделі найвагомим чинником стала «креативність» ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,20$ ). Ступінь вираження креативності сприяє розкриттю особистісного потенціалу і здібностей у фахівця, що в цілому впливає на підвищення рівня загальнопрофесійного самоздійснення менеджерів. Креативний менеджер відрізняється від звичайного відсутністю страху перед стереотипами. Він сміливо рушить сталі традиції і впроваджує інноваційні рішення. Через те, що креативні управлінські рішення – це творчі рішення у сфері діяльності, процес розробки яких має творчий характер, а результати мають позитивні наслідки для організації.

До другої регресійної моделі з негативним знаком ввійшов також показник «стресу» «Шкалованої самооцінки Дембо-Рубінштейн» ( $R = 0,60$ ;  $R^2 = 0,31$ ). Причиною виникнення стресового стану, пов'язаного з їхньою менеджерською діяльністю, є особливості самого соціального феномену управління і вимоги, що висуваються до особистості, яка виконує функції управління. Зважаючи на велику кількість обов'язків та багатовекторність напрямків діяльності менеджера стосовно процесу управління, вони можуть виступити причиною виникнення професійного стресу. Так, можна зазначити, що невідповідність внутрішніх ресурсів зовнішнім вимогам стає причиною виникнення стресу. Оскільки зовнішні вимоги породжуються професією менеджера та певним організаційно-професійним середовищем, то звідси виникає і специфіка стресу, відомого як «професійний стрес у менеджерській діяльності».

Існує три основні категорії навичок, якими повинен володіти менеджер організації: 1) концептуальні навички (когнітивні вміння, що дозволяють менеджеру сприймати, аналізувати та управляти інформацією стосовно

організації); 2) людські навички (уміння, які дозволяють створити ефективну взаємодію між усіма членами організації та мотивувати і координувати діяльність персоналу); 3) технічні навички (спеціальні знання та вміння, необхідні для виконання всіх завдань організації, що передбачають володіння менеджерами спеціальними професійними знаннями, аналітичними здібностями для ефективного виконання своєї діяльності). Такі вимоги до діяльності менеджера під час виконання професійних завдань організації спричиняють постійну психічну напруженість, яка за певних обставин може вести до стресового стану.

Отже, результати дослідження, спрямованого на визначення чинників професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій, уможливають наступні **висновки**.

Найвагомішими чинниками професійного самоздійснення менеджерів можна вважати високий рівень креативності та професійної самоефективності, а також гарне самопочуття.

Внутрішньо-професійне самоздійснення менеджерів також значною мірою зумовлюється гнучкістю їхньої поведінки, самоповагою та здатністю до прийняття агресії. Зовнішньо-професійне самоздійснення, насамперед, залежить від рівня креативності.

Вагомими чинниками окремих складових внутрішньо-професійного самоздійснення менеджерів, крім вже згадуваних вище, також були визначені компетентність у часі, фізична активність та емоційна стійкість і підвищена невротизованість, яка була віднесена до негативних чинників. До чинників окремих складових зовнішньо-професійного самоздійснення менеджерів також віднесені загальна працездатність та, як негативний чинник, рівень стресованості.

## **2.6. Чинники професійного самоздійснення вчителів**

З метою визначення основних психологічних чинників професійного самоздійснення вчителів нами було проведено емпіричне дослідження. У ньому взяли участь 183 вчителі: ліцею № 38 ім. В.М. Молчанова Шевченківського району м. Києва (46 вчителів), загальноосвітньої школи № 263 Деснянського району м. Києва (30 вчителів), Києво-Печерського ліцею № 171 «Лідер» (37 вчителів), дніпропетровського обласного ліцею-інтернату (9 вчителів), львівського фізико-математичного ліцею (20 вчителів), Долинської гімназії № 1 (27 вчителів), Комарівського навчально-виховного об'єднання (14 вчителів). Під час дослідження було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності" та Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.

На цьому етапі роботи нами проводилося визначення чинників професійного самоздійснення, яке засновувалося на використанні лінійного

регресійного аналізу (метод Stepwise). За результатами аналізу виявлено, що обрані методики містять показники, які можна розглядати в якості виражених чинників професійного самоздійснення вчителів.

Нами було здійснено побудову інформативних регресійних моделей для трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення фахівців, з показниками усіх використаних психодіагностичних методик. Цими показниками стали:

- загальний рівень професійного здійснення вчителів;
- рівень внутрішньо професійного самоздійснення;
- рівень зовнішньо професійного самоздійснення.

Результати обробки даних щодо визначення чинників **загального рівня професійного самоздійснення вчителів** наведені у таблиці 2.74.

Таблиця 2.74

**Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» вчителів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,43	0,19
2	0,57	0,32
3	0,67	0,45

Предиктори: 1) шкала ціннісних орієнтацій; 2) № 1 та самоефективність; 3) №№ 1-2 та зовнішня негативна мотивація.

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2 – за Шкалою самоефективності; № 3 – за тестом «Мотивація професійної діяльності».

Згідно з вищенаведеними результатами, «шкала ціннісних орієнтацій», яка визначає, якою мірою людина поділяє цінності, властиві особистості, що самоактуалізується, утворює блок цінностей, які набувають реалізації в поведінці, необхідній для здатності організувати і здійснити власну діяльність для досягнення певної мети. Високий бал за шкалою характеризує високий ступінь самоактуалізації. Отже, шкала ціннісних орієнтацій справляє найбільш виражений вплив на можливість професійного самоздійснення вчителів, що доводиться наявністю доволі високого коефіцієнта множинної кореляції ( $R=0,43$ ) та кількості поясненої дисперсії ( $R^2=0,19$ ). Отримані результати в цілому узгоджуються з існуючими уявленнями, що саме без якостей, що становлять зміст цієї шкали, неможливий прояв у вчителів такого особистісно-професійного феномену, як професійне самоздійснення.

Другим за значущістю чинником загального професійного самоздійснення вчителів виявилася «самоефективність» –  $R=0,57$ ;  $R^2=0,32$ . Самоефективність розуміється нами як система суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оцінний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені



завдання. Отже, самоефективність також справляє вагомий вплив на можливість професійного самоздійснення вчителів.

Третім чинником досягнення фахівцем загального високого рівня професійного самоздійснення виявився показник «зовнішньої негативної мотивації» –  $R=0,67$ ;  $R^2=0,45$ , який визначався за тестом «Мотивація професійної діяльності». Зовнішня негативна мотивація у цьому випадку пов'язана із зовнішніми обставинами, які виявляються у вигляді страхів покарання чи осуду з боку керівництва, співробітників і оточуючих взагалі.

Результати обробки емпіричних даних щодо чинників **внутрішньо-професійного самоздійснення** вчителів подано у таблиці 2.75.

Таблиця 2.75

**Регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо-професійного самоздійснення» вчителів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,53	0,28
2	0,61	0,38
3	0,68	0,47

Предиктори: 1) самоефективність; 2) № 1 та шкала ціннісних орієнтацій; 3) №№ 1-2 та зовнішня негативна мотивація.

Примітки: показник № 1 отримано за Шкалою самоефективності; № 2 отримано за Самоактуалізаційним тестом; №3 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Як видно з цієї таблиці, найвагомим чинником рівня внутрішньо-професійного самоздійснення вчителів виявилася «самоефективність». Вищенаведені результати свідчать про наявність у фахівців високого рівня самоефективності. Розглядаючи самоефективність як впевненість людини щодо її здатності організувати і здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети, ми бачимо, що вона справляє найбільш виражений вплив на рівень внутрішньо-професійного самоздійснення ( $R=0,53$ ;  $R^2=0,28$ ).

На другому місці знаходиться «шкала ціннісних орієнтацій» ( $R=0,61$ ;  $R^2=0,38$ ). На третьому місці – «зовнішня негативна мотивація», яка пов'язана з покараннями або заохочуваннями ( $R = 0,68$ ;  $R^2 = 0,47$ ).

Отже, з отриманих емпіричних результатів видно, що істотною передумовою високого рівня внутрішньо-професійного самоздійснення фахівця, який характеризує його професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей, є його всебічна здатність до інтеграції власних когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення цілеспрямованої та результативної професійної діяльності.

Отримані результати щодо визначених чинників **зовнішньо-професійного самоздійснення** вчителів представлено у таблиці 2.76. За результатами отриманих емпіричних даних було побудовано 4 регресійні моделі, які виявились достатньо інформативними – максимальне значення

коефіцієнта множинної кореляції склало  $R=0,70$ ; а максимальне значення кількості поясненої дисперсії –  $R^2=0,50$ .

Таблиця 2.76

**Регресійні моделі предикації «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» вчителів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,47	0,22
2	0,59	0,35
3	0,66	0,44
4	0,70	0,50

Предиктори: 1) шкала ціннісних орієнтацій; 2) № 1 та зовнішня негативна мотивація; 3) №№ 1-2 та шкала поглядів на природу людини. 4) №№ 1, 2, 3 та самоефективність.

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2 за Шкалою самоефективності; № 3 отримано за Самоактуалізаційним тестом; №4 отримано за Шкалою самоефективності.

Як і в першому випадку із загальним рівнем професійного здійснення вчителів, найвагомим чинником рівня їхнього зовнішньопрофесійного самоздійснення стала «шкала ціннісних орієнтацій». Ціннісні орієнтації розуміються нами як ідеологічні, політичні, моральні, естетичні й інші основи оцінок суб'єктом навколишньої дійсності та орієнтації. Це також засіб диференціації об'єктів індивідом залежно від їхньої значущості. Високий вплив шкали ціннісних орієнтацій доводиться наявністю доволі високого коефіцієнтів множинної кореляції  $R=0,47$  та кількості поясненої дисперсії  $R^2=0,22$ . Вищенаведені результати свідчать, що наявність у фахівців чітко структурованої шкали ціннісних орієнтацій – вміння розставляти пріоритети, визначати першочергові і другорядні чинники, необхідні для досягнення певної мети, справляє найбільш виражений вплив і на рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення.

На другому місті знаходиться «зовнішня негативна мотивація», пов'язана з острахами осудження і покарання ( $R=0,59$ ;  $R^2=0,35$ ). На третьому – «шкала поглядів на природу людини», яка відображає позитивне ставлення до людей, симпатію до них, віру в могутність людських можливостей, або, навпаки, негативне ставлення ( $R=0,66$ ;  $R^2=0,44$ ). На четвертому – «самоефективність» ( $R=0,70$ ;  $R^2=0,50$ ).

Практичну перспективу нашого подальшого дослідження було втілено у розробку практичних підходів, спрямованих на розвиток самоусвідомлення і сприяння професійному самоздійсненню вчителів (викладені у третьому розділі монографії).

Отже, отримані в ході дослідження чинників професійного самоздійснення вчителів результати надали можливість зробити такі **висновки**.

Найбільш вагомим та інформативним чинником загального та зовнішньопрофесійного самоздійснення вчителів виявилася шкала ціннісних орієнтацій. Це надає можливість стверджувати, що фахівець-вчитель, який

самоздійснюється, має поділяти цінності, властиві особистості, що самоактуалізується.

Другим за інформативністю чинником, що разом з шкалою ціннісних орієнтацій обумовлює високий загальний рівень професійного самоздійснення вчителів, виявилася самоефективність. Безпосередньо самоефективність виходить на перший план при формуванні рівня внутрішньо професійного самоздійснення вчителів і займає друге місце у формуванні загального рівня професійного самоздійснення. Четверте місце самоефективність посідає при формуванні зовнішньо професійного рівня самоздійснення.

Третє місце за значущістю впливу на рівень професійного самоздійснення вчителів посіла зовнішня негативна мотивація. У цьому випадку вона пов'язана із зовнішніми обставинами, які виявляються у вигляді страхів покарання чи осуду з боку керівництва, співробітників і оточуючих взагалі. Саме зовнішня негативна мотивація виходить на друге місце серед предикторів, які відповідають за формування рівня зовнішньо професійного самоздійснення, і – на третє місце при формуванні загального та внутрішньо професійного рівнів самоздійснення вчителів.

Суттєвим чинником рівня зовнішньо професійного самоздійснення вчителів виступає шкала поглядів на природу людини, яка відображає позитивне ставлення до людей і вимірює ступінь конструктивності поглядів на природу людини, здатність пережити теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього.

Отже, усі чотири названі чинники: шкала ціннісних орієнтацій, самоефективність, зовнішня негативна мотивація та шкала поглядів на природу людини впливають на професійне самоздійснення вчителів, яке, у свою чергу, є вершиною самореалізації та розкриття їхнього творчого і духовного потенціалу.

## **2.7. Чинники професійного самоздійснення лікарів**

У цьому параграфі викладено та проаналізовано результати досліджень, спрямованих на визначення чинників професійного самоздійснення лікарів. Спочатку викладається аналіз загальних чинників професійного самоздійснення лікарів. Далі – аналіз чинників професійного самоздійснення лікарів-хірургів. Такий поділ нами був зроблений у зв'язку з тим, що, як показали результати наших попередніх досліджень (Панасенко, 2015), лікарі-хірурги вирізняються вираженими особистісно-професійними особливостями.

### **Загальні чинники професійного самоздійснення лікарів**

З метою визначення загальних психологічних чинників професійного самоздійснення лікарів нами було проведено **емпіричне дослідження**. В ньому взяли участь лікарі різних спеціалізацій із різних регіонів України, які проходили курси підвищення кваліфікації на базі Національного медичного

університету імені О.О. Богомольця в місті Києві. Кількість вибірки – 50 осіб (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).

У дослідженні було використано: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко). Визначення чинників професійного самоздійснення базувалось на використанні лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise).

Спочатку нами було здійснено побудову регресійних моделей для **трьох узагальнених показників професійного самоздійснення** фахівців. У першій регресійній моделі предикації показників «загального рівня професійного самоздійснення» (таблиця 2.76) ми бачимо, що найвищу прогностичну силу із коефіцієнтом множинної кореляції ( $R = 0,47$ ) та кількістю поясненої дисперсії ( $R^2 = 0,22$ ) має показник рівня професійної «самоефективності», який вказує на впевненість людини щодо її здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети, а також її всебічну здатність до інтеграції різних особистісних компонентів задля здійснення цілеспрямованої та результативної професійної діяльності.

Таблиця 2.76

**Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,47	0,22
2	0,61	0,37
3	0,67	0,46

Предиктори: 1) «самоефективність»;  
 2) № 1 та «загнаність у клітку»;  
 3) №№ 1-2 та «внутрішня професійна мотивація».

Примітки: показник № 1 отримано за шкалою самоефективності; № 2 – за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання»; № 3 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Наступним за значущістю (але з негативним знаком), йде показник «загнаність у клітку» за методикою діагностики рівня емоційного вигорання ( $R = 0,61$ ,  $R^2 = 0,37$ ). Це вказує на те, що лікарі реально оцінюють обставини, що склалися, але можуть вважати, що нездатні впливати на хід подій, не здатні щось змінити і досягти бажаної мети. Це може свідчити про значний негативний вплив на професійне самоздійснення лікарів цього синдрому професійного вигорання і потребує врахування під час розробки практичних технологічних підходів.

Також, згідно з отриманими результатами, «загальне професійне самоздійснення» лікарів істотно зумовлюється показниками «внутрішньої професійної мотивації» ( $R = 0,67$ ,  $R^2 = 0,46$ ), що свідчить про неможливість такого особистісно-професійного феномену лікарів, як професійне самоздійснення, без внутрішньої мотивації – мотивації, яка зумовлюється не зовнішніми обставинами, а самим змістом діяльності й виражається в почутті власної компетенції, впевненості в своїх силах і намірах, задоволеністю результатами своєї праці.

Тобто, у загальному плані, найвираженішими передумовами професійного самоздійснення лікарів можна вважати велике значення для них змісту їхньої професійної діяльності та здатності ефективно її організувати та здійснювати.

Далі розглянемо регресійні моделі предикації показників «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» (таблиця 2.77) показниками психодіагностичних методик (оскільки моделі для «внутрішньопрофесійного самоздійснення» у якісному та кількісному аспектах виявилися практично ідентичними розглянутим вище моделям для «загального рівня професійного самоздійснення», то ми окремо їх не аналізували).

Таблиця 2.77

**Регресійні моделі предикації «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,55	0,30
2	0,68	0,46
3	0,75	0,57
4	0,80	0,64
5	0,84	0,70

- Предиктори: 1) «самоефективність»;  
 2) № 1 «компетентність у часі»;  
 3) №№ 1-2 та «зовнішня позитивна мотивація»;  
 4) №№ 1-3 «спонтанність»;  
 5) №№ 1- 4 «гнучкість поведінки».

Примітки: показники № 1 отримано за шкалою самоефективності; № 2,4,5 – за Самоактуалізаційним тестом; № 3 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

У цьому випадку найінформативнішим щодо «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» також є показник рівня професійної «самоефективності» ( $R = 0,55$ ;  $R^2 = 0,30$ ). Далі за значущістю йде показник шкали «компетентності в часі» за тестом САТ ( $R = 0,68$ ;  $R^2 = 0,46$ ), що вказує на важливість для лікарів здатності жити у теперішньому часі, переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, сприймати своє життя цілісним. До цієї моделі також ввійшли показники «зовнішньої позитивної мотивації» ( $R = 0,75$ ;  $R^2 = 0,57$ ), як позитивне підкріплення ззовні, показники

шкал САТ «спонтанності» ( $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,64$ ) та «гнучкості поведінки» ( $R = 0,84$ ;  $R^2 = 0,70$ ).

Отже, до отриманих високоінформативних моделей увійшло п'ять показників, змістовне значення яких показує, що рівень зовнішньо-професійного самоздійснення лікарів значно залежить від позитивного підкріплення ззовні, їхньої здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття, гнучкості в поведінці, реалізації своїх цілей та взаємодії з оточуючими людьми, здатності швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію.

Перейдемо до розгляду регресійних моделей предикації складових **внутрішньо-професійного самоздійснення**. В таблиці 2.78 представлено регресійні моделі предикації *потреби у професійному вдосконаленні*.

Таблиця 2.78

**Регресійні моделі предикації потреби у професійному вдосконаленні лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,37	0,14
2	0,46	0,21

Предиктори: 1) «професійне емоційне вигорання»;

2) № 1 та «внутрішня професійна мотивація».

Примітки: показники № 1 отримано за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання»; № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Ми бачимо, що в цій моделі найвищу прогностичну силу ( $R = 0,37$ ;  $R^2 = 0,14$ ) має негативний для професійного вдосконалення лікарів чинник – «професійного емоційного вигорання» як індикатор стресу і постійного перенавантаження, з яким стикається лікар у власній професійній діяльності. Він може призводити до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Емоційне вигорання виникає в результаті накопичення негативних емоцій без «розрядки» або «вивільнення» від них.

Далі за значущістю йде показник «внутрішньої професійної мотивації» ( $R = 0,46$ ;  $R^2 = 0,21$ ), що вказує на важливість цього показника для формування у лікаря потреби у професійному вдосконаленні. У свою чергу це свідчить про неможливість такого особистісно-професійного феномену лікарів, як професійне самоздійснення, без внутрішньої мотивації.

Отже, ми можемо зробити висновок, що потреба у професійному вдосконаленні залежить від двох чинників, а саме: від зниження рівня професійного емоційного вигорання і підвищення рівня внутрішньої професійної мотивації. Це враховувалось під час розробки практичних технологічних підходів, спрямованих на сприяння самоздійсненню лікарів.

У таблиці 2.79 представлено регресійні моделі предикації наявності *проекту власного професійного розвитку*. Найбільш інформативним показником в них став показник рівня професійної «самоефективності» ( $R = 0,45$ ;  $R^2 = 0,21$ ). Далі за значущістю йде показник «загнаність у клітку» ( $R = 0,60$ ;  $R^2 = 0,28$ ), що вказує на негативний вплив цього симптому професійного емоційного вигорання на наявність проекту власного професійного розвитку і

на рівень внутрішньо професійного самоздійснення лікарів загалом. Цей симптом знижує рівень працездатності та ефективності праці, можливе загострення хронічних хвороб, у людини виникає відчуття нездатності впливати на хід подій.

Таблиця 2.79

**Регресійні моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,45	0,21
2	0,53	0,28
3	0,60	0,36

Предиктори: 1) «самоефективність»;  
 2) № 1 та «загнаність у клітку»;  
 3) №№ 1-2 «самоповага».

Примітки: показники № 1 отримано за шкалою самоефективності; № 2 - за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання»; № 3 – за Самоактуалізаційним тестом.

Також до цих моделей ввійшов показник за шкалою «самоповаги» тесту САТ ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,36$ ), що вказує на виражений вплив і на наявність проекту власного професійного розвитку, і на рівень внутрішньо професійного самоздійснення лікарів в цілому, на їхню здатність цінувати свої переваги, позитивні властивості характеру, поважати себе за них.

Тобто, наявність проекту власного професійного розвитку у лікарів залежить від впевненості щодо потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної професійної мети і здатності цінувати свої переваги, позитивні властивості характеру, поважати себе за них. Негативним чинником є симптом професійного емоційного вигорання «загнаність у клітку», що врахували під час розробки практичних технологічних підходів, спрямованих на сприяння самоздійсненню лікарів.

У таблиці 2.80 представлено дві регресійні моделі предикації *переважаючого задоволення власними професійними досягненнями*.

Таблиця 2.80

**Регресійні моделі предикації переважачого задоволення власними професійними досягненнями лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,44	0,20
2	0,62	0,39

Предиктори: 1) «прийняття агресії»;  
 2) № 1 та «невдоволеність собою».

Примітки: показники № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2 - за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання».

Ми бачимо, що в них найвищу прогностичну силу ( $R = 0,44$ ;  $R^2 = 0,20$ ) має показник шкали «прийняття агресії» тесту САТ, який характеризує здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи.

Далі за значущістю йде показник «невдоволеність собою» ( $R = 0,62$ ;  $R^2 = 0,39$ ), що вказує на негативний вплив цього симптому професійного емоційного вигорання, при якому лікар незадоволений рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності та вважає, що здатен на більше. Це також може свідчити про значний негативний вплив на професійне самоздійснення лікарів цього симптому професійного вигорання і був врахований під час розробки згадуваних вище практичних технологічних підходів.

Далі (таблиця 2.81) наведено регресійні моделі щодо *постійної постановки нових професійних цілей*.

Таблиця 2.81

**Регресійні моделі предикації постійної постановка нових професійних цілей лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,35	0,12
2	0,48	0,23
3	0,56	0,31

Предиктори: 1) «самоєфективність»;

2) № 1 та «зовнішня негативна мотивація»;

3) №№ 1-2 та «погляди на природу людини».

Примітки: показники № 1 отримано за шкалою самоєфективності; № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; № 3 – за Самоактуалізаційним тестом.

Найвищу прогностичну силу ( $R = 0,35$ ;  $R^2 = 0,12$ ) в них знову має показник рівня професійної «самоєфективності». Далі йде показник «зовнішньої негативної мотивації» ( $R = 0,48$ ;  $R^2 = 0,23$ ) та показник шкали «поглядів на природу людини» тесту САТ ( $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,31$ ), що характеризує схильність сприймати природу людини в цілому як позитивну, відображає позитивне ставлення до людей, симпатію до них, віру в могутність людських можливостей.

Тобто, для постійної постановки нових професійних цілей лікарю необхідно бути впевненим щодо потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, позитивно ставитися до людей, не втрачати віри в могутність людських можливостей. Також для лікарів важливо позбавитися від впливу негативної зовнішньої мотивації через посилення внутрішньої мотивації, яка зумовлюється самим змістом професійної діяльності через почуття власної компетентності, впевненості в своїх силах і намірах, задоволеністю результатами своєї праці.

У таблиці 2.82 наведено дві моделі щодо *формування власного «життєво-професійного простору»*, в яких найінформативнішою ( $R = 0,33$ ;  $R^2 = 0,11$ ) також є професійна «самоєфективність».



### Регресійні моделі предикації формування власного «життєво-професійного простору» лікарів

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,33	0,11
2	0,42	0,18

Предиктори: 1) «самоефективність»;

2) № 1 та «особистісне відсторонення (деперсоналізація)».

Примітки: показники № 1 отримано за шкалою самоефективності; № 2 – за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання»

Далі за значущістю йде показник «особистісне відсторонення (деперсоналізація)» ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,18$ ), що вказує на негативний вплив на внутрішньо професійне самоздійснення лікарів цього симптому. Цей симптом виявляється в тому, що лікар відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за його участі, а ніби на сцені чи на екрані, він відчуває власну відсутність у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків.

Тобто, здатність до формування власного «життєво-професійного простору» залежить від впевненості лікарів щодо потенційної здатності організувати та здійснити власну професійну діяльність та повернення здатності відчувати власну присутність у своєму житті, у житті близьких людей і до емоційного збагачення стосунків.

Розглянемо далі регресійні моделі предикації складових *зовнішньо професійного самоздійснення*. У таблиці 2.83 представлено єдину регресійну модель предикації *досягнення поставлених професійних цілей*, до якої ввійшов показник рівня професійної «самоефективності» ( $R = 0,60$ ;  $R^2 = 0,35$ ).

### Регресійна модель предикації досягнення поставлених професійних цілей лікарів

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,60	0,35

Предиктори: 1) «самоефективність».

Примітки: показники № 1 отримано за шкалою самоефективності.

Найінформативнішим показником двох моделей предикації *визнання досягнень фахівця професійним співтовариством* (таблиця 2.84) став показник шкали «гнучкості поведінки» тесту САТ ( $R = 0,36$ ;  $R^2 = 0,13$ ), що вказує на ступінь гнучкості в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатність швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію.

Таблиця 2.83

**Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,36	0,13
2	0,49	0,24

Предиктори: 1) «гнучкість поведінки»;  
2) № 1 та «самоефективність».

Примітки: показники № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом; №2 – за шкалою самоефективності.

Далі за значущістю йде показник рівня професійної «самоефективності» (R = 0,49; R<sup>2</sup> = 0,24).

У наступній таблиці 2.84 представлено дві моделі щодо *використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями*.

Таблиця 2.84

**Регресійні моделі предикації використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,30	0,09
2	0,44	0,20

Предиктори: 1) «внутрішня професійна мотивація»;  
2) № 1 та «самоефективність».

Примітки: показники № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; № 2 – за шкалою самоефективності.

На перше місце в них вийшов показник «внутрішньої професійної мотивації» (R = 0,30; R<sup>2</sup> = 0,09). Це свідчить про важливість для рівня зовнішньо-професійного самоздійснення лікарів саме внутрішньої мотивації, яка пов'язана не з зовнішніми обставинами, а зумовлювана самим змістом діяльності і призводить до впевненості у своїх силах, почуття власної компетенції і задоволеності результатами своєї праці. Далі за значущістю йде показник рівня професійної «самоефективності» (R = 0,44; R<sup>2</sup> = 0,20).

Дві регресійні моделі предикації *розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії* подано у таблиці 2.85

Таблиця 2.85

**Регресійні моделі предикації розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,42	0,18
2	0,53	0,28

Предиктори: 1) «прийняття агресії»;  
2) № 1 та «професійне емоційне вигорання».

Примітки: показники № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом; №2 – за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання».

Найвищу прогностичну силу в них ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,18$ ) має показник «прийняття агресії», який свідчить про здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи. Другим йде показник «професійне емоційне вигорання» ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$ ), що вказує на негативний зв'язок рівня зовнішньо-професійного самоздійснення із професійним емоційним вигоранням, яке зумовлює зниження потреби лікаря у розкритті особистісного потенціалу і здібностей у своїй професії.

До регресійної моделі щодо вияву високого рівня творчості у професійній діяльності (таблиця 2.86) ввійшов, як і у низці випадків, що аналізувалися вище, лише показник рівня «самоефективності» ( $R = 0,30$ ;  $R^2 = 0,09$ ), що вказує зумовлення ним творчого аспекту професійної діяльності лікарів.

Таблиця 2.86

**Регресійні моделі предикації вияву високого рівня творчості у професійній діяльності лікарів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,30	0,09

Предиктори: 1) «самоефективність».

Примітки: показники № 1 отримано за шкалою самоефективності.

Описані вище результати дослідження уможливають наступні **висновки**. Отже, найбільш вагомим чинником професійного самоздійснення лікарів, серед показників використаних психодіагностичних показників, є рівень професійної самоефективності (здатність ефективно організувати та здійснити професійну діяльність). Цей чинник виявився провідним і щодо усіх трьох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, рівні внутрішньо- та зовнішньо-професійного самоздійснення), і для семи з десяти ознак, які складають зазначені рівні (наявність проекту власного професійного розвитку, постановка нових професійних цілей, формування власного «життєво-професійного простору», досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності)

Другим за вагою чинником можна вважати рівень внутрішньої професійної мотивації, тобто велике значення для лікарів самого змісту здійснюваної діяльності. В якості додаткових чинників професійного самоздійснення лікарів можна розглядати шість показників таких шкал САТ, як «компетентність у часі», «спонтанність», «гнучкість поведінки», «самоповага», «прийняття агресії», «погляди на природу людини», що характеризують вираження здатності переживати справжній момент свого життя у всій його повноті; спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття і гнучкість поведінки в реалізації своїх цінностей та взаємодії з оточуючими людьми; здатність цінувати свої переваги, позитивні властивості характеру, поважати

себе за них; здатність швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію; здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи, за умови їхньої не антисоціальної спрямованості; схильність сприймати природу людини в цілому як позитивну.

Також було визначено чинники, що виражено негативно впливають на професійне самоздійснення лікарів. Це такі симптоми професійного емоційного вигорання, як «загнаність у клітку», «невдоволеність собою» та «особистісне відсторонення» (деперсоналізація).

### Чинники професійного самоздійснення лікарів-хірургів

Ще одну вибірку нашого дослідження склали хірурги, які працюють у лікарні № 12 м. Києва, кількість вибірки – 20 осіб (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). У дослідженні було використано той же інструментарій, що і для лікарів (див. 2.7.1).

Як і для попереднього дослідження, спочатку проаналізуємо регресійні моделі для *трьох узагальнених показників професійного самоздійснення фахівців*. В семи отриманих моделях предикації «загального рівня професійного самоздійснення» лікарів-хірургів (таблиця 2.87) найбільш інформативним показником ( $R = 0,62$ ;  $R^2 = 0,39$ ) стала шкала «поглядів на природу людини» тесту САТ, що свідчить про схильність хірургів сприймати природу людини в цілому як позитивну.

Таблиця 2.87

#### Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» лікарів-хірургів

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,62	0,39
2	0,75	0,56
3	0,86	0,74
4	0,90	0,81
5	0,93	0,86
6	0,96	0,91
7	0,97	0,95

- Предиктори: 1) «погляди на природу людини»;  
 2) № 1 «ціннісні орієнтації»;  
 3) №№ 1-2 «пізнавальні потреби»;  
 4) №№ 1-3 та «зовнішня позитивна мотивація»;  
 5) №№ 1-4 «синергія»;  
 6) №№ 1-5 «підтримка»;  
 7) №№ 1-6 «креативність».

Примітки: показники №№ 1-3 та №№ 5-7 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 4 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Далі за значущістю йде показник шкали «ціннісних орієнтацій» САТ ( $R = 0,75$ ;  $R^2 = 0,56$ ). Це вказує на те, що хірурги поділяють цінності, властиві особистості, яка самоактуалізується. Також, згідно з отриманими результатами «загальний рівень професійного самоздійснення» хірургів істотно зумовлюється показниками шкали «пізнавальних потреб» цього ж тесту ( $R = 0,86$ ;  $R^2 = 0,74$ ), що визначає ступінь вираження прагнення до придбання знань про навколишній світ. Тобто, хірурги нашої вибірки прагнуть до вдосконалення своїх знань.

Наступним за значущістю йде показник «зовнішньої позитивної мотивації» ( $R = 0,90$ ;  $R^2 = 0,81$ ), що свідчить про важливість стимулювання їхньої праці. Роль позитивної мотивації важлива, оскільки вона дозволяє співробітникам відчувати себе впевненіше, працювати ефективніше. Причому зовнішньою позитивною мотивацією можуть служити не тільки премії, нагороди, підвищення заробітної платні та інші матеріальні речі, але й морально-психологічні заходи. Потім йде показник шкали «синергія» САТ ( $R = 0,93$ ;  $R^2 = 0,86$ ), що вказує на здатність хірургів до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння зв'язку протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне тощо. Наступним показником йде шкала «підтримки» САТ ( $R = 0,96$ ;  $R^2 = 0,91$ ), що вказує на важливість незалежності цінностей і поведінки хірургів від впливу ззовні, оскільки тоді вони є відносно незалежними у своїх вчинках, прагнуть керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що, однак, не означає ворожості до оточуючих і конфронтації з груповими нормами. Останнім значущим показником стала шкала «креативності» САТ ( $R = 0,97$ ;  $R^2 = 0,95$ ), що вказує на вираженість творчої спрямованості хірургів.

Отже, загальний рівень професійного самоздійснення хірургів нашої вибірки залежить від позитивного сприйняття ними природи людини, орієнтації на самоактуалізацію, прагнення до отримання нових знань, цілісного сприйняття світу і людей, від важливості незалежності власних цінностей і поведінки від впливу ззовні та вираження творчої спрямованості. Також важливим чинником, який впливає на загальний рівень самоздійснення хірургів, є стимулювання їхньої праці через матеріальні і морально-психологічні засоби. Це дозволяє їм відчувати себе впевненіше і ефективніше працювати.

Далі розглянемо високоінформативні моделі предикації показників «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» лікарів-хірургів (таблиця 2.88). Найбільш інформативним показником в них стала шкала «сенситивності» тесту САТ ( $R = 0,55$ ;  $R^2 = 0,31$ ). Тобто, хірурги нашої вибірки усвідомлюють свої потреби і почуття, добре відчують і рефлексують їх. Далі за значущістю йде показник шкали «самоприйняття» САТ ( $R = 0,71$ ;  $R^2 = 0,51$ ) як ступінь прийняття себе таким, як є, незалежно від оцінки своїх переваг і недоліків, можливо, всупереч останнім. Також до цієї моделі ввійшов показник шкали «пізнавальних потреб» цього ж тесту ( $R = 0,81$ ;  $R^2 = 0,65$ ), що визначає ступінь вираження у суб'єкта прагнення до знань про навколишній світ.

**Регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо-професійного  
самоздійснення» лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,55	0,31
2	0,71	0,51
3	0,81	0,65
4	0,87	0,76
5	0,92	0,84
6	0,95	0,89

- Предиктори: 1) «сенситивність»;  
 2) № 1 та «самоприйняття»;  
 3) №№ 1-2 та «пізнавальні потреби»;  
 4) №№ 1-3 та «зовнішня негативна мотивація»;  
 5) №№ 1-4 та «погляди на природу людини»;  
 6) №№ 1-5 та емоційна відстороненість.

Примітки: показники №№ 1-3 та № 5, 6 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 4 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Далі йде показник «зовнішньої негативної мотивації» ( $R = 0,87$ ;  $R^2 = 0,76$ ), яка пов'язана зі спонуканням до діяльності ззовні. Тобто, людина може сприймати причини своєї поведінки як нав'язані, а себе вважати лише пішаком. Зовнішня мотивація найчастіше регулюється зовнішніми матеріальними і психологічними умовами: грошима, винагородами і навіть покараннями, а спонукання до дії будується на стимулах, які впливають зі сформованої ситуації. Тобто, в основі зовнішньої негативної мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення потреб, зовнішніх щодо змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати тощо), вона пов'язана із покаранням і часто буває, що за тривалої негативної зовнішньої мотивації індивід взагалі втрачає будь-який інтерес до виконання професійних обов'язків.

Наступним став показник шкали «погляди на природу людини» САТ ( $R = 0,92$ ;  $R^2 = 0,84$ ), який свідчить про схильність хірургів сприймати природу людини в цілому як позитивну.

Останнім інформативним показником побудованих моделей став показник симптому «емоційної відстороненості» ( $R = 0,95$ ;  $R^2 = 0,89$ ), що вказує на ефект «кам'яного обличчя», за якого людина може справляти враження над ділової та зібраної. Також це може вказувати на високий рівень самоконтролю. Здебільшого емоційна відстороненість властива для осіб, що займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський чинник». Хірургів також можна віднести до тих, хто постійно приймає важливі рішення і не має права на помилку, оскільки відповідальні не тільки за здоров'я людини, а за її життя. Людина з симптомами емоційної відстороненості відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями, що може привести до психічного «вигорання», коли людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників.

Згідно із змістовним наповненням діагностичних показників, що ввійшли до отриманих моделей, рівень внутрішньо професійного самоздійснення хірургів залежить від того, наскільки вони усвідомлюють свої потреби і почуття, відчувають і рефлексують їх; приймають себе такими, які вони є, незалежно від оцінки своїх переваг і недоліків; прагнуть до нових знань; сприймають природу людини в цілому як позитивну. Негативними чинниками, що впливають на рівень внутрішньо професійного самоздійснення лікарів-хірургів виявилися «зовнішня негативна мотивація» і симптом «емоційної відстороненості», які потребують окремої уваги і врахування у практичних технологічних підходах, спрямованих на сприяння самоздійсненню хірургів.

Щодо «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» було побудовано дві моделі (таблиця 2.89). Найвищу прогностичну силу в них ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,41$ ) має показник шкали «погляди на природу людини» САТ, що свідчить про схильність хірургів сприймати природу людини в цілому як позитивну.

Таблиця 2.89

**Регресійні моделі предикації «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,64	0,41
2	0,77	0,60

Предиктори: 1) «погляди на природу людини»;

2) № 1 та «зовнішня позитивна мотивація».

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Далі за значущістю йде показник «зовнішньої позитивної мотивації» ( $R = 0,77$ ;  $R^2 = 0,60$ ), що свідчить про важливість стимулювання праці лікарів-хірургів. Роль позитивної мотивації важлива, оскільки вона дозволяє відчувати себе впевненіше, працювати ефективніше. Причому зовнішньою позитивною мотивацією можуть служити не тільки премії, нагороди, підвищення заробітної плати та інші матеріальні речі, але й морально-психологічні заходи.

Отже, рівень зовнішньо професійного самоздійснення хірургів залежить, насамперед, від сприйняття хірургом природи людини в цілому як позитивної і позитивного стимулювання їхньої праці і через матеріальні, і через морально-психологічні засоби.

Відтак, показником, який виявився найбільш інформативним для всіх трьох моделей, є показник шкали «уявлень про природу людини» тесту САТ. На другому місті – показник шкали «пізнавальних потреб». Третю позицію займає показник «зовнішньої позитивної мотивації».

Перейдемо до розгляду регресійних моделей предикації складових **внутрішньо професійного самоздійснення** лікарів-хірургів. У таблиці 2.90 представлено регресійні моделі предикації *потреби у професійному вдосконаленні*.

**Регресійні моделі предикації потреби у професійному вдосконаленні лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,59	0,34
2	0,71	0,51
3	0,82	0,68
4	0,87	0,76
5	0,91	0,82

Предиктори: 1) «самоприйняття»;  
 2) № 1 та «зовнішня негативна мотивація»  
 3) №№ 1-2 та «внутрішня мотивація»;  
 4) №№ 1-3 та «підтримка»;  
 5) №№ 1-4 та «гнучкість поведінки».

Примітки: показники № 1 та № 4, 5 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2, 3 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

Найвищу прогностичну силу в них ( $R = 0,59$ ;  $R^2 = 0,34$ ) має показник шкали «самоприйняття» тесту САТ, що вказує на прийняття хірургами себе такими, які вони є, незалежно від оцінки іншими своїх переваг і недоліків.

Далі за значущістю йде показник «зовнішньої негативної мотивації» ( $R = 0,71$ ;  $R^2 = 0,51$ ), що вказує на залежність потреби у професійному вдосконаленні від негативного мотиваційного впливу ззовні. Ця мотивація зазвичай пов'язана з покаранням за що-небудь. За тривалої негативної зовнішньої мотивації фахівець може втратити інтерес до виконання своїх професійних обов'язків. Потім йде показник «внутрішньої професійної мотивації» ( $R = 0,82$ ;  $R^2 = 0,68$ ). Наступний – показник шкали «підтримки» САТ ( $R = 0,87$ ;  $R^2 = 0,76$ ), що вказує на прагнення хірургів до незалежності у своїх вчинках, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами. Вони прагнуть бути вільними у виборі, не схильні піддаватися зовнішньому впливу (особистість, яка «спрямовується зсередини»). Останній за значущістю показник шкали «гнучкості поведінки» САТ ( $R = 0,91$ ;  $R^2 = 0,82$ ) вказує на достатню гнучкість хірургів в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, на здатність швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію.

Тобто, потреба у професійному вдосконаленні у хірургів залежить від прийняття себе такими, які вони є, незалежно від оцінки іншими своїх переваг і недоліків, від прагнення до незалежності у своїх вчинках, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, гнучкістю в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатності швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію та від внутрішньої професійної мотивації. Наявність в цих моделях показників зовнішньої негативної мотивації врахована у практичних технологічних підходах, спрямованих на сприяння самоздійсненню хірургів.

У таблиці 2.91 представлено дві регресійні моделі щодо предикації проекту власного професійного розвитку лікарів-хірургів.



**Регресійні моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,56	0,31
2	0,77	0,59

Предиктори: 1) «пізнавальні потреби»;

2) № 1 та «зовнішня негативна мотивація»

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності».

У них найвищу прогностичну силу ( $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,31$ ) має показник шкали «пізнавальних потреб» САТ, що вказує на ступінь вираження прагнення до знань про навколишній світ. Також значущість має «зовнішня негативна мотивація» ( $R = 0,77$ ;  $R^2 = 0,59$ ). Тобто, наявність проекту власного професійного розвитку залежить від прагнення хірургів до нових знань і зниження впливу негативної зовнішньої мотивації.

Також дві регресійні моделі було побудовано й щодо *переважаючого задоволення власними професійними досягненням* лікарів-хірургів (таблиця 2.92).

**Регресійні моделі предикації переважючого задоволення власними професійними досягненнями лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,65	0,42
2	0,76	0,57

Предиктори: 1) «компетентність в часі»;

2) № 1 та «самоприйняття».

Примітки: показники № 1,2 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

Показник шкали «компетентності у часі» тесту САТ виявився в них найбільш значущим ( $R = 0,65$ ;  $R^2 = 0,42$ ). Нагадаємо, що він свідчить про здатність жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього життя», по-друге, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісним. Другим є шкала «самоприйняття» тесту САТ ( $R = 0,76$ ;  $R^2 = 0,57$ ), що вказує на ступінь прийняття людиною себе такою, як є, незалежно від оцінки з боку інших своїх переваг і недоліків. Тобто, задоволення власними професійними досягненнями у хірургів нашої вибірки залежить від здатності жити теперішнім часом, цілісного сприйняття свого життя і прийняття і своїх переваг, і недоліків.

Щодо постійної постановки нових професійних цілей лікарями-хірургами побудовано чотири моделі (таблиця 2.93).

Таблиця 2.93

### Регресійні моделі предикації постійної постановки нових професійних цілей лікарів-хірургів

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,55	0,30
2	0,70	0,49
3	0,78	0,62
4	0,85	0,72

Предиктори: 1) «особистісна відстороненість/деперсоналізація»;

2) № 1 та «прийняття агресії»;

3) №№ 1-2 та «ціннісні орієнтації»;

4) №№ 1-3 та «креативність».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання»; та № № 2-4 – за Самоактуалізаційним тестом.

Найінформативнішим ( $R = 0,55$ ;  $R^2 = 0,30$ ) в них став негативний показник симптому «особистісної відстороненості» (деперсоналізації). Далі йде показник шкали «прийняття агресії» САТ ( $R = 0,70$ ;  $R^2 = 0,49$ ), що вказує на здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи. Наступним чинником є показник шкали «ціннісних орієнтацій» САТ ( $R = 0,78$ ;  $R^2 = 0,62$ ), що вказує на те, як людина поділяє цінності, властиві особистості, яка самоактуалізується. Далі йде шкала «креативності» цього ж тесту ( $R = 0,85$ ;  $R^2 = 0,72$ ), що вказує на творче спрямування особистості хірургів.

Тобто, на постановку нових професійних цілей у хірургів позитивно впливає їхня здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи, наявність цінностей, властивих особистості, яка самоактуалізується та творче спрямування особистості. А негативним чинником є симптом «особистісної відстороненості» (деперсоналізації), що призводить до відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків. Наявність цього симптому потребує окремої уваги.

У таблиці 2.94 представлено дві регресійні моделі предикації формування власного «життєво-професійного простору» лікарів-хірургів. У них найвищу прогностичну силу ( $R = 0,66$ ;  $R^2 = 0,43$ ) має показник шкали «погляди на природу людини» САТ, що свідчить про схильність хірургів сприймати природу людини загалом як позитивну. Далі йде показник шкали «контактності» САТ ( $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,63$ ), що вказує на здатність до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми. Тобто формування власного «життєво-професійного простору» у хірургів нашої вибірки залежить від схильності сприймати природу людини в цілому як позитивну та здатності до швидкого встановлення контактів з людьми.

Таблиця 2.94

**Регресійні моделі предикації формування власного «життєво-професійного простору» лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,66	0,43
2	0,80	0,63

Предиктори: 1) «погляди на природу людини»;

2) № 1 та «контактність».

Примітки: показники №№ 1, 2 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

Перейдемо до розгляду регресійних моделей предикації складових *зовнішньо-професійного самоздійснення*. У таблиці 2.95 наведено регресійну єдину модель щодо *досягнення поставлених професійних цілей*.

Таблиця 2.95

**Регресійні моделі предикації досягнення поставлених професійних цілей лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,60	0,36

Предиктори: 1) «гнучкість поведінки».

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

До неї ввійшов показник шкали «гнучкості поведінки» САТ ( $R = 0,60$ ;  $R^2 = 0,36$ ). Тобто досягнення поставлених професійних цілей у хірургів залежить від їхньої гнучкості в реалізації своїх цінностей в поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатності швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію.

До регресійної моделі предикації *визнання досягнень фахівця професійним співтовариством* (таблиця 2.96) ввійшла шкала «контактності» САТ ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$ ).

Таблиця 2.96

**Регресійні моделі предикації визнання досягнень фахівця професійним співтовариством лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,53	0,28

Предиктори: 1) «контактність»

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

Тобто, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством у хірургів значно залежить від їхньої здатності до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми.

Основним предиктором двох регресійних моделей щодо *використання професійного досвіду та здобутків лікарів-хірургів іншими фахівцями* (таблиця 2.97) став показник «зовнішньої позитивної мотивації» ( $R = 0,73$ ;  $R^2 = 0,54$ ).

Роль позитивної зовнішньої мотивації важлива, оскільки вона дозволяє співробітникам відчувати себе впевненіше, працювати ефективніше. Зовнішньою позитивною мотивацією можуть служити не тільки премії, нагороди, підвищення заробітної плати та інші матеріальні речі, але й морально-психологічні заходи.

Таблиця 2.97

**Регресійні моделі предикації використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,73	0,54
2	0,80	0,64

Предиктори: 1) «зовнішня позитивна мотивація»;  
2) № 1 та «самоприйняття».

Примітки: показники № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Далі йде шкала «самоприйняття» САТ (R = 0,80; R<sup>2</sup> = 0,64), що вказує на зв'язок рівня зовнішньо-професійного самоздійснення із прийняттям себе таким, як є, незалежно від своїх переваг і недоліків. Тобто, важливими чинниками, які впливають у лікарів-хірургів на використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями є важливість зовнішнього стимулювання їхньої праці і прийняття себе такими, які є.

До регресійної моделі предикації *вияву високого рівня творчості у професійній діяльності* лікарів-хірургів (таблиця 2.98) ввійшов показник шкали «уявлень про природу людини» тесту САТ (R = 0,69; R<sup>2</sup> = 0,48), що свідчить про схильність хірургів сприймати природу людини в цілому як позитивну. Тобто, позитивне сприйняття природи людини у хірургів впливає на вияв високого рівня творчості у своїй професійній діяльності.

Таблиця 2.98

**Регресійні моделі предикації вияв високого рівня творчості у професійній діяльності лікарів-хірургів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,69	0,48

Предиктори: 1) «погляди на природу людини».

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

**Висновки.** Результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що найвагомим чинником професійного самоздійснення лікарів-хірургів серед використаних психодіагностичних показників є показник шкали «уявлень про природу людини» тесту САТ (відображає позитивне ставлення до людей, симпатію до них, віру в могутність людських можливостей). Цей чинник виявився провідним щодо усіх трьох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, рівні внутрішньо-

та зовнішньопрофесійного), так і для двох з десяти ознак, які складають зазначені рівні (формування власного «життєво-професійного простору», вияв високого рівня творчості у професійній діяльності).

Наступним вагомим чинником є показник шкали «пізнавальних потреб» САТ (виражене прагнення до знань про навколишній світ), він виявився інформативним і для «загального рівня професійного самоздійснення», і для «рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення».

Третю позицію займає показник «зовнішньої позитивної мотивації» (стимулювання праці через матеріальні і морально-психологічні засоби, що дозволяє відчувати себе впевненіше й ефективніше працювати), який є інформативним для «загального рівня професійного самоздійснення» і «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення».

В якості додаткових важливих чинників професійного самоздійснення хірургів можна розглядати шість показників таких шкал САТ, як «ціннісні орієнтації» (здатність людини поділяти цінності, властиві особистості, що самоактуалізується), «синергія» (здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне тощо), «підтримка» (ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні), «креативність» (вираження творчої спрямованості особистості), «сенситивність» (визначає, якою мірою людина усвідомлює свої потреби і почуття, наскільки добре відчуває і рефлексує їх), «самоприйняття» (ступінь прийняття людиною себе такою, як є, незалежно від оцінки своїх переваг і недоліків).

Також було визначено два негативні чинники, що впливають на рівень професійного самоздійснення хірургів. Такими чинниками виявився один з симптомів професійного емоційного вигорання «емоційна відстороненість» і зовнішня негативна мотивація.

## **2.8. Чинники професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів)**

В емпіричному дослідженні, спрямованому на визначення чинників професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій взяло участь 19 програмістів та системних адміністраторів. Всі – чоловічої статі. Середній вік – 26 років (від 24 до 30 років), середній стаж роботи – 6 років (від 3 до 10 років).

У дослідженні використовувалися: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Коқун), Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методика К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко). Для визначення чинників професійного самоздійснення було застосовано процедуру лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise).

Наш аналіз ми розпочали з побудови регресійних моделей для *трьох узагальнених показників професійного самоздійснення* досліджуваних. У першій регресійній моделі предикації показників «загального рівня професійного самоздійснення» (таблиця 2.99) найбільш інформативним ( $R = 0,67$ ;  $R^2 = 0,44$ ) став показник шкали «підтримки» тесту САТ. Тобто, у фахівців нашої вибірки професійне самоздійснення найбільше зумовлюється високим ступенем незалежності цінностей і поведінки від впливу ззовні, незалежністю у вчинках, прагненням керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що, однак, не означає ворожості до оточуючих і конфронтації з груповими нормами, свободою у виборі, не схильністю піддаватися зовнішньому впливу.

Таблиця 2.99

**Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» фахівців в галузі інформаційних технологій**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,67	0,44
2	0,78	0,61
3	0,86	0,73
4	0,90	0,81

Предиктори: 1) «підтримка»;

2) № 1 та «особистісна відстороненість /деперсоналізація»;

3) №№ 1-2 та «емоційна відстороненість»;

4) №№ 1-3 та «контактність».

Примітки: показник № 1, 4 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2, 3 – за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання».

Далі за значущістю йдуть негативні показники емоційного вигорання – особистісної відстороненості (деперсоналізації) й емоційної відстороненості. Це свідчить про негативний вплив на професійне самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій відчуття відсутності у житті близьких людей, зокрема, збіднення емоційної насиченості стосунків, відчуття наповненості негативними емоціями. Захисні механізми психіки при цьому запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників.

Також згідно з отриманими результатами «загальне» професійне самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій істотно зумовлюється таким показником САТ, як «контактність», що вказує на здатність до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми, до суб'єкт-суб'єктного спілкування.

Тобто, загальний рівень професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій зумовлюють ступінь незалежності цінностей і поведінки від впливу ззовні та здатність до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми, до суб'єкт-суб'єктного спілкування. А от наявність в цій моделі показників особистісної

відстороненості (деперсоналізації) і емоційної відстороненості потребують врахування і окремої уваги у практичних технологічних підходах, спрямованих на сприяння професійному самоздійсненню таких фахівців.

Регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» програмістів та системних адміністраторів наведені далі у таблиці 2.100.

Таблиця 2.100

**Регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» фахівців у галузі інформаційних технологій**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,78	0,61
2	0,84	0,71
3	0,90	0,81

Предиктори: 1) «підтримка»;  
 2) № 1 та «емоційна відстороненість»;  
 3) №№ 1-2 та «контактність».

Примітки: показник № 1, 3 отримано за Самоактуалізаційним тестом; № 2 – за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання».

Ці моделі є майже аналогічними до попередніх, лише відсутня в моделі «особистісна відстороненість /деперсоналізація». В ній найвищу прогностичну силу ( $R = 0,78$ ;  $R^2 = 0,61$ ) має показник шкали «підтримки» САТ. Потім за значущістю йдуть показники «емоційної відстороненості ( $R = 0,84$ ;  $R^2 = 0,71$ ) і шкали «контактності» САТ ( $R = 0,90$ ;  $R^2 = 0,81$ ). Інтерпретація таких результатів також є аналогічною до вищенаведеної.

Щодо зовнішньо професійного самоздійснення досліджуваних нами було отримано лише одну модель (таблиця 2.101).

Таблиця 2.101

**Регресійна модель предикації «рівня зовнішньо професійного самоздійснення» фахівців у галузі інформаційних технологій**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,73	0,53

Предиктори: 1) «особистісна відстороненість/деперсоналізація».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання».

Показник, що до неї ввійшов, є негативним чинником стосовно зовнішньо професійного самоздійснення програмістів та системних адміністраторів. Цей чинник – «особистісна відстороненість (деперсоналізація)» ( $R = 0,73$ ;  $R^2 = 0,53$ ), яку ми вже розглядали вище.

Для різних складових професійного самоздійснення програмістів та системних адміністраторів статистичним пакетом було побудовано лише три регресійні моделі з десяти можливих. У таблиці 2.102 представлено модель предикації потреби у професійному вдосконаленні.

Таблиця 2.102

**Регресійна модель предикації потреби у професійному вдосконаленні фахівців у галузі інформаційних технологій**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,79	0,62

Предиктори: 1) «підтримка».

Примітки: показник № 1 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

До цієї моделі з достатньо високим рівнем інформативності ( $R = 0,79$ ;  $R^2 = 0,62$ ) ввійшов показник шкали «підтримки» тесту САТ, що вказує на важливість для цієї складової професійного самоздійснення досліджуваних незалежності цінностей і поведінки від впливу ззовні, їхньої незалежності у своїх вчинках, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами.

У таблиці 2.103 представлено моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку.

Таблиця 2.103

**Регресійні моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку фахівців у галузі інформаційних технологій**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,54	0,29
2	0,75	0,56

Предиктори: 1) «синергія»;

2) № 1 та «підтримка».

Примітки: показники № 1, 2 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

До них ввійшли два показники тесту САТ: шкала «синергія» ( $R = 0,54$ ;  $R^2 = 0,29$ ) – здатність до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне тощо, а також шкала «підтримка» ( $R = 0,75$ ;  $R^2 = 0,56$ ) – незалежність цінностей і поведінки від впливу ззовні, незалежність у своїх вчинках, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами.

Останні дві моделі щодо постійної постановки нових професійних цілей досліджуваних наведено у таблиці 2.104.



### Регресійні моделі предикації постійної постановки нових професійних цілей фахівців у галузі інформаційних технологій

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,57	0,33
2	0,81	0,65

Предиктори: 1) «зовнішня позитивна мотивація»;  
2) № 1 та «прийняття агресії».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою «Мотивація професійної діяльності»; № 2 отримано за Самоактуалізаційним тестом.

Найвищу прогностичну силу в них ( $R = 0,57$ ;  $R^2 = 0,33$ ) має показник зовнішньої позитивної мотивації, що вказує на наявність впливу на постійну постановку нових професійних цілей досліджуваних позитивного підкріплення ззовні. Другим став показник шкали «прийняття агресії» тесту САТ, що відображає здатність приймати своє роздратування, гнів й агресивність як природний прояв людської природи.

**Висновки.** Таким чином, результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що найбільш вагомим чинником професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів) серед використаних психодіагностичних показників є показник шкали «підтримки» тесту САТ (ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні). Цей чинник виявився провідним і щодо двох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень та рівень внутрішньо-професійного самоздійснення), і для двох з десяти ознак, які складають зазначені рівні (потреба у професійному вдосконаленні і наявність проекту власного професійного розвитку).

Другим за вагою чинником можна вважати показник шкали «контактності» за тестом САТ, тобто здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми, до суб'єкт-суб'єктного спілкування.

В якості додаткових важливих чинників професійного самоздійснення лікарів можна розглядати показники таких шкал САТ, як «синергія» (здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне тощо) і «прийняття агресії» (здатність індивіда приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи).

Також було визначено негативні чинники, що впливають на рівень професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів). Такими чинниками виявилися симптоми емоційного професійного вигорання – «особистісна відстороненість (деперсоналізація)» і «емоційна відстороненість»

## 2.9. Чинники професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл

Творчі, як і творчо-педагогічні, професії можна віднести до таких, в яких питання професійного самоздійснення постає особливо гостро. Наприклад, батьки приводять своїх дітей в 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, будучи творчо мислячою особистістю, 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 виконавцеві, а й здатність виразити в музиці себе, свою індивідуальність, своє мислення. Звідси й природно випливають ті вимоги, які ставляться до вчителя музики, від якого суспільство в цілому та і батьки дітей очікують справжнього творчо-педагогічного самоздійснення.

Наше **емпіричне дослідження**, спрямоване на визначення чинників професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл, проводилось на базі дитячої музичної школи № 26 м. Києва за участю усіх 25 педагогів школи. В ньому було використано Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокур), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ). Визначення чинників професійного самоздійснення базувалося на використанні процедури лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise).

В якості найбільш вагомого чинника досягнення вчителями музичних шкіл високого загального рівня професійного самоздійснення було визначено рівень внутрішньої професійної мотивації (таблиця 2.105). До другої регресійної моделі ввійшов ще рівень професійної самоефективності.

Таблиця 2.105

### Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного самоздійснення» вчителів музичних шкіл

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,66	0,43
2	0,77	0,55

Предиктори: 1) «внутрішня професійна мотивація»;

2) № 1 та «рівень професійної самоефективності».

Побудовані моделі відзначаються досить високою інформативністю – наявністю достатньо високих коефіцієнтів множинної кореляції ( $R = 0,66$  у першій моделі,  $R = 0,77$  – у другій) та кількості поясненої дисперсії (відповідно,  $R^2 = 0,43$  та  $0, 55$ ). Тобто, у загальному плані, найбільш вираженими передумовами професійного самоздійснення вчителів музики можна вважати високе значення для них самого змісту здійснюваної педагогічної діяльності, а також здатність ефективно організувати та здійснити таку діяльність.

Щодо *внутрішньо-професійного самоздійснення* було побудовано чотири моделі (таблиця 2.106), які вирізняються ще більшою інформативністю ( $R = 0,66 - 0,89$  і  $R^2 = 0,44 - 0,80$ ).

Таблиця 2.106

**Регресійна модель предикації внутрішньо-професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,66	0,44
2	0,80	0,62
3	0,85	0,72
4	0,89	0,80

- Предиктори: 1) «ступінь задоволеності своєю професією і роботою»;  
 2) № 1 та «рівень професійної самоефективності»;  
 3) №№ 1-2 та шкала креативності тесту САТ;  
 4) №№ 1-3 та шкала компетентності в часі тесту САТ.

Як і в попередньому випадку, основними чинниками внутрішньо-професійного самоздійснення вчителів музики стали внутрішня професійна мотивація та професійна самоефективність. Також до них додалися два показники шкал САТ – креативності та компетентності в часі. Це свідчить про важливість саме для внутрішньо-професійного самоздійснення цих фахівців ще й високого вияву творчої спрямованості їхньої особистості та здатності переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, відчуваючи цілісність власного буття – нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього.

*Зовнішньо-професійне самоздійснення* вчителів музичних шкіл, як показали результати регресійного аналізу, зумовлюється переважно дією лише одного провідного чинника (таблиця 2.107) – внутрішньою професійною мотивацією.

Таблиця 2.107

**Регресійна модель предикації зовнішньо-професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,56	0,31

- Предиктор: «внутрішня професійна мотивація».

І хоча побудована модель є цілком інформативною, вона все ж дещо поступається попереднім моделям ( $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,31$ ).

Далі розглянемо визначені регресійним аналізом *чинники для різних ознак внутрішньо- та зовнішньопрофесійного самоздійснення* вчителів музичних шкіл.

Для такої ознаки внутрішньопрофесійного самоздійснення, як "потреба у професійному вдосконаленні", було побудовано три досить високоінформативні моделі ( $R = 0,53 - 0,79$ ;  $R^2 = 0,28 - 0,62$ ). Крім "звичних" вже таких двох основних чинників внутрішньопрофесійного самоздійснення, як внутрішня професійна мотивація та професійна самоефективність, до третьої моделі ввійшов також показник САТ – шкала "прийняття агресії". Це свідчить про те, що професійне вдосконалення педагогів музичного профілю зумовлюється крім переважно вмотивованістю їхньої роботи самим змістом педагогічної діяльності та здатністю ефективно її організувати та здійснювати, ще й здатністю приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи, за умови їхньої не антисоціальної спрямованості.

Так само до третьої моделі ознаки "переважаюче задоволення власними професійними досягненнями" ввійшов інший показник САТ – шкала "підтримки". Це свідчення того, що професійне вдосконалення педагогів музичного профілю зумовлюється крім переважною вмотивованістю їхньої роботи самим змістом педагогічної діяльності та здатністю ефективно її організувати та здійснювати, ще й незалежністю їхніх цінностей і поведінки від впливу ззовні. Причому побудовані моделі щодо цієї ознаки вирізняються ще більшою інформативністю, ніж у попередньому випадку ( $R = 0,70 - 0,83$ ;  $R^2 = 0,49 - 0,68$ ).

Ще щодо двох ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення було побудовано по одній середньо-інформативній моделі. "Наявність проекту власного професійного розвитку" визначається внутрішньою професійною мотивацією ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$ ). А "постійна постановка нових професійних цілей" – шкалою "пізнавальних потреб" тесту САТ, яка визначає вияв потягу до знань про оточуючий світ. А для такої ознаки, як "формування власного "життєво-професійного простору", регресійних моделей побудовано не було.

Для двох ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення вчителів музичних шкіл також було побудовано по одній середньо-інформативній моделі з провідним чинником внутрішньої професійної мотивації: "досягнення поставлених професійних цілей" ( $R = 0,44$ ;  $R^2 = 0,19$ ), "використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями" ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,18$ ). Ще щодо ознаки "розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії", до другої моделі додався показник професійної самоефективності ( $R = 0,59$  та  $0,71$ ;  $R^2 = 0,34 - 0,51$ ).

До регресійних моделей стосовно ознаки "вияв високого рівня творчості у професійній діяльності" ввійшли лише знайомі з вищенаведеного аналізу показники шкал САТ – "компетентності в часі" та "підтримки". Для ознаки

"визнання досягнень фахівця професійним співтовариством" регресійних моделей побудовано не було.

**Висновки.** Отже, результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що найвагомим чинником професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл серед використаних психодіагностичних показників є рівень внутрішньої професійної мотивації, тобто високе значення для них самого змісту здійснюваної педагогічної діяльності. Цей чинник виявився провідним і щодо усіх трьох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, рівні внутрішньо- та зовнішньо-професійного), і для шести з десяти ознак, які складають зазначені рівні (потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, досягнення поставлених професійних цілей, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії).

Другим за вагою чинником можна вважати рівень професійної самоефективності (здатність ефективно організувати та здійснити професійну діяльність), який на другому місці ввійшов до регресійних моделей, що були побудовані стосовно п'яти з одинадцяти показників самоздійснення.

В якості додаткових важливих чинників професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл можна розглядати п'ять показників таких шкал САТ, як "креативність", "компетентність у часі", "прийняття агресії", "підтримка" та "пізнавальні потреби", які характеризують вияв творчої спрямованості особистості, здатність переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, відчуваючи цілісність власного буття – нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи, за умови їхньої не антисоціальної спрямованості, незалежність цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні, та потяг до знань про оточуючий світ.

## **2.10. Чинники професійного самоздійснення практичних психологів закладів середньої освіти**

У закладах середньої освіти діяльність практичного психолога розгортається в таких основних напрямках: соціально-психологічне забезпечення процесу реформування освіти; підвищення ефективності навчально-виховної діяльності закладів освіти; професійне сприяння саморозвитку особистості учня й, водночас, захист психічного здоров'я всіх учасників навчально-виховного процесу шляхом здійснення психологічної експертизи і діагностики, соціально-психологічної корекції, профілактики, соціальної реабілітації, психологічної просвіти.

Таку непросту й специфічну діяльність може виконувати далеко не кожна людина. Здебільшого професію психолога обирають відповідно до індивідуально-психологічних особливостей. Виходячи із вимог до особистості психолога (професіограма), професійних задач та мети діяльності шкільних психологів узагалі, а також спираючись на роботи провідних науковців у галузі психології праці (Зеер, 2007; Климов, 1996; Маркова, 1996; та ін.) професійне самоздійснення практичних психологів у галузі середньої освіти, на нашу думку, має характеризуватися наступними ознаками: вираженою потребою постійно розвиватися й вдосконалюватися; 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».

Наше дослідження – один з перших кроків до осягнення суті такого складного й інтегрального утворення, як професійне самоздійснення. Експериментальне дослідження цього феномену у фахівців – психологів галузі середньої освіти, на нашу думку, наближає нас до виявлення конкретних особливостей їхнього професійного самоздійснення (Войтович, 2013).

У проведеному нами **емпіричному дослідженні**, спрямованому на визначення чинників професійного самоздійснення психологів закладів середньої освіти взяло участь 35 шкільних практичних психологів м. Києва (32 жінки, 3 чоловіки; вік практичних психологів 21 - 56 років; стаж роботи 1 - 26 років). У дослідженні використовувалися: Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методика К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності", Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко). Для визначення чинників професійного самоздійснення було застосовано процедуру лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise).

Спочатку проаналізуємо регресійні моделі для кожного з **трьох узагальнених показників** Опитувальника професійного самоздійснення фахівців (загальний рівень професійного самоздійснення шкільних психологів; рівень внутрішньо-професійного самоздійснення; рівень зовнішньо-професійного самоздійснення).

У регресійній моделі предикації показників «загального рівня професійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик (таблиця 2.108) ми бачимо, що найвищу прогностичну силу ( $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,31$ ) має показник рівня професійної самоефективності.

**Регресійна модель предикації «загального рівня професійного самоздійснення» шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,56	0,31

Предиктор: «рівень професійної самоефективності».

Отже, як бачимо, найвираженішою передумовою професійного самоздійснення психологів шкіл можна вважати високе значення для них здатності ефективно організувати та здійснювати свою діяльність. Що й підтвердилось у регресійній моделі. По суті своїй, будучи системою суб'єктивних уявлень особистості про власну здатність успішно діяти в певних ситуаціях, самоефективність має оцінний характер, регулює дії, що ведуть до досягнення певних цілей, у нашому випадку – професійних.

Розглянемо наступну регресійну модель – щодо «рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення» (таблиця 2.109).

**Регресійна модель предикації «рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення» шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,37	0,14

Предиктор: «рівень професійної самоефективності».

У другій моделі найвагомим чинником «рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення» знову став показник рівня професійної самоефективності» ( $R = 0,37$ ;  $R^2 = 0,14$ ). Тобто, як і в першій моделі, внутрішньопрофесійне самоздійснення шкільних психологів зумовлюється упевненістю у власній здатності організувати та здійснити діяльність, необхідну для досягнення певної професійної мети.

Наступна модель – модель предикації «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» (таблиця 2.110).

**Регресійні моделі предикації «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,62	0,39
2	0,68	0,47

Предиктори: 1) «рівень професійної самоефективності»;

2) № 1 та шкала самоповаги САТ.

Примітки: показник № 1 отримано за шкалою самоефективності;

№ 2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Як бачимо з таблиці, ця регресійна модель є дещо інформативнішою за попередні. В ній найвагомим щодо «рівня зовнішньо-професійного самоздійснення» шкільних психологів показником таке «рівень професійної самоефективності» ( $R = 0,62$ ;  $R^2 = 0,39$ ). Однак, до неї також ввійшов показник шкали самоповаги за тестом САТ ( $R = 0,68$ ;  $R^2 = 0,47$ ). Шкала самоповаги діагностує здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них.

Отже, рівень зовнішньо-професійного самоздійснення шкільних психологів суттєво залежить від їхньої упевненості у власній потенційній здатності організувати і здійснити діяльність для досягнення конкретної професійної мети, а також від здатності ставитись до себе з повагою, цінувати й шанувати себе як особистість та як фахівця.

Розглянемо регресійні моделі предикації складових *внутрішньо-професійного самоздійснення* шкільних психологів. У таблиці 2.111 представлено регресійні моделі предикації *потреби у професійному вдосконаленні*.

Таблиця 2.111

**Регресійні моделі предикації потреби у професійному вдосконаленні шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,42	0,17
2	0,53	0,28

Предиктори: 1) «ціннісні орієнтації»;  
2) № 1 та «контактність».

Примітки: показники № 1 та № 2 отримані за Самоактуалізаційним тестом.

З таблиці видно, що в цій моделі найвищу прогностичну силу ( $R = 0,42$ ;  $R^2 = 0,17$ ) має показник «ціннісні орієнтації». Цей показник демонструє, наскільки людина поділяє цінності, які притаманні особистості, що самоактуалізується. А отже, вдосконалюючи себе, шкільні психологи вдосконалюють і свою професійну діяльність.

Наступним значущим показником є «контактність» ( $R = 0,53$ ;  $R^2 = 0,28$ ). Контактність характеризує здатність будь-якої людини до швидкого встановлення глибоких, тісних й емоційно насичених контактів з іншими людьми. Коли йдеться про психологів, то контактність – необхідна професійна характеристика.

Отже, на потребу у професійному вдосконаленні психологів системи середньої освіти суттєво впливають такі показники, як ціннісні орієнтації, зумовлюючи розвиток цінностей, які властиві людям, що прагнуть до самоактуалізації, та контактність, яка є професійною характеристикою. Що більша контактність, то вища потреба у професійному вдосконаленні. І навпаки. Аналогічний механізм впливу ціннісних орієнтацій.



У таблиці 2.112 представлено регресійну модель предикації наявності проекту власного професійного розвитку.

Таблиця 2.112

**Регресійна модель предикації наявності проекту власного професійного розвитку шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,47	0,22

Предиктор: «ціннісні орієнтації» (Самоактуалізаційний тест).

Ми бачимо, що в цій моделі єдиним показником ( $R = 0,47$ ;  $R^2 = 0,22$ ) є показник «ціннісних орієнтацій». Це свідчить про зв'язок рівня внутрішньо-професійного самоздійснення із тим, наскільки шкільні психологи поділяють цінності, які притаманні особистостям, що прагнуть до самоактуалізації. Тобто, ціннісні орієнтації психологів є вагомим чинником впливу на наявність у них проекту професійного розвитку: що більше психологи поділяють цінності, притаманні людям, які самоактуалізуються, то глибшими є їхні знання, уміння, навички, що зумовлює створення проекту професійного розвитку.

У регресійній моделі щодо формування власного «життєво-професійного простору» найвищу прогностичну силу ( $R = 0,67$ ;  $R^2 = 0,44$ ) має показник «рівень професійної самоефективності» (таблиця 2.113), що вказує на зв'язок цього показника професійного самоздійснення із впевненістю щодо потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної професійної мети. Тобто, упевненість у своїх силах формує відповідний життєво-професійний простір.

Таблиця 2.113

**Регресійні моделі предикації формування власного «життєво-професійного простору» шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,67	0,44
2	0,73	0,53

Предиктори: 1) «рівень професійної самоефективності»;  
2) № 1 та «самоповага».

Примітки: показник № 1 отримано за шкалою самоефективності; № 2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Далі за значущістю йде показник «самоповага» ( $R = 0,73$ ;  $R^2 = 0,53$ ), що вказує на позитивний і суттєвий вплив цього показника на внутрішньо-професійне самоздійснення. Шкала самоповаги діагностує здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них.

Отже, формування власного життєво-професійного простору шкільних психологів залежить від їхньої упевненості у власній потенційній здатності

організувати і здійснити діяльність для досягнення конкретної професійної мети, а також від здатності ставитись до себе з повагою, цінувати й шанувати себе як особистість та як фахівця.

Перейдемо до розгляду регресійних моделей предикації **складових зовнішньо-професійного самоздійснення** шкільних психологів.

У таблиці 2.114 представлені регресійні моделі предикації *досягнення поставлених професійних цілей*.

Таблиця 2.114

**Регресійні моделі предикації досягнення поставлених професійних цілей шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,54	0,29
2	0,62	0,38
3	0,69	0,48
4	0,74	0,54

Предиктори: 1) «рівень професійної самоефективності»;  
2) №1 та «орієнтація у часі»;  
3) №1-2 та «самоприйняття»;  
4) №1-3 та ЗПМ.

Примітки: показник № 1 отримано за шкалою самоефективності;  
№2 і №3 – за Самоактуалізаційним тестом; ЗПМ – за тестом «Мотивація професійної діяльності».

Як бачимо з таблиці, найвищу прогностичну силу ( $R = 0,54$ ;  $R^2 = 0,29$ ) має показник рівня професійної самоефективності. Наступним за значущістю є показник шкали орієнтації у часі ( $R = 0,62$ ;  $R^2 = 0,38$ ), що свідчить про важливість здатності психологів жити тут і тепер, повноцінно переживати поточні моменти життя (не застрягаючи в минулому, і не готуючись весь час до майбутнього) і відчувати нерозривність минулого, теперішнього і майбутнього (бачити своє життя цілісним) з досягненням поставлених професійних цілей.

Наступний значущий показник – «самоприйняття» ( $R = 0,69$ ;  $R^2 = 0,48$ ). Цей показник стосується самосприйняття і відображає ступінь прийняття психологами себе такими, якими вони є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків (а іноді і наперекір їм). Ще один вагомий чинник впливу – зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) ( $R = 0,74$ ;  $R^2 = 0,54$ ), що пов'язана із потребою у досягненні соціального престижу і поваги з боку інших, прагненням до просування кар'єрними сходами, гарним заробітком.

Отже, можна зробити висновок, що в межах зовнішньо-професійного самоздійснення на досягнення поставлених професійних цілей психологів системи середньої освіти впливають їхні уявлення про власну потенційну здатність організувати та здійснити власну діяльність, уміння жити «тут і тепер», відчуваючи нерозривний зв'язок і цілісність минулого, теперішнього і майбутнього, а також здатність приймати себе такими, якими вони є, незалежно від сторонньої оцінки, та зовнішня позитивна мотивація, що виражається у

прагненні до кар'єрних звершень, досягнення соціального престижу, матеріальних здобутків тощо.

У таблиці 2.115 наведено регресійну модель щодо *визнання досягнень фахівця професійним співтовариством*, в яку ввійшов вже докладно проаналізований нами показник рівня професійної самоефективності

Таблиця 2.115

**Регресійна модель предикації визнання досягнень фахівця професійним співтовариством шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,37	0,13

Предиктори: «рівень професійної самоефективності».

Далі (таблиця 2.116) розглянемо моделі предикації *використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями*.

Таблиця 2.116

**Регресійні моделі предикації використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,56	0,31
2	0,64	0,41

Предиктори: 1) «рівень професійної самоефективності»;

2) № 1 та шкала уявлень про природу людини.

Примітки: показник № 1 отримано за шкалою самоефективності;

№ 2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Найбільш вагомим ( $R = 0,56$ ;  $R^2 = 0,31$ ) в ній знову виявився показник рівня професійної самоефективності. Наступним за значущістю став показник «уявлення про природу людини» ( $R = 0,64$ ;  $R^2 = 0,41$ ), який свідчить про схильність в цілому позитивно сприймати природу людини і не вважати дихотомії мужності/жіночості, раціональності/емоційності та ін. антагоністичними і нездоланими.

Отже, для ефективного використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями психологам шкіл треба мати належну самоефективність, а також бути схильними до позитивного сприйняття природи людини.

У моделі щодо предикації *розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії* (таблиця 2.117) найбільш інформативним ( $R = 0,50$ ;  $R^2 = 0,25$ ) став показник самоповаги, що характеризує здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них. Тобто, для розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії шкільним психологам необхідно цінувати себе, усвідомлювати свої достоїнства і позитивні риси характеру та поважати себе за них

**Регресійна модель предикації розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,50	0,25

Предиктор: шкала самоповаги Самоактуалізаційного тесту.

У таблиці 2.118 представлено дві регресійні моделі предикації вияву високого рівня творчості у професійній діяльності.

**Регресійні моделі предикації вияву високого рівня творчості у професійній діяльності шкільних психологів**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,60	0,36
2	0,68	0,46

Предиктори: 1) «рівень професійної самоефективності»;

2) № 1 та шкала уявлень про природу людини.

Примітки: показник № 1 отримано за шкалою самоефективності;

№ 2 – за Самоактуалізаційним тестом.

Знову найвищу прогностичну силу ( $R = 0,60$ ;  $R^2 = 0,36$ ) має показник «самоефективність». Наступним стала шкала «уявлення про природу людини» САТ ( $R = 0,68$ ;  $R^2 = 0,46$ ). Змістовно ці показники ми вже докладно розглядали вище.

**Висновки.** Результати дослідження вказують на те, що найвагомим чинником професійного самоздійснення шкільних психологів є рівень професійної самоефективності (здатність ефективно організувати та здійснити професійну діяльність).

Цей чинник виявився провідним для всіх узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, внутрішньо-професійний і зовнішньо-професійний рівні), а також для п'яти ознак, які складають зазначені рівні (формування власного «життєво-професійного простору», досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності).

Наступним вагомим чинником, що впливає на показники професійного самоздійснення шкільних психологів, є показник шкали «самоповага» (за Самоактуалізаційним тестом), який характеризує здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру та поважати себе за них. Показник самоповаги увійшов до регресійних моделей, які були побудовані для трьох показників самоздійснення.

Важливими чинниками професійного самоздійснення шкільних психологів є також показники шкал «ціннісні орієнтації» та «погляд на природу

людини» (за САТ), що характеризують зв'язок рівня професійного самоздійснення із тим, наскільки шкільні психологи поділяють цінності, які притаманні особистостям, що прагнуть до самоактуалізації, а також схильність в цілому позитивно сприймати природу людини і не вважати дихотомії мужності/жіночості, раціональності/емоційності та ін. антагоністичними і нездоланими. Кожен з цих чинників увійшов до регресійних моделей, які були побудовані для двох показників самоздійснення.

Всі вищезазначені чинники впливають на професійне самоздійснення психологів системи середньої освіти, яке є одним із найважливіших форм їхнього життєвого самоздійснення, і характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу, розвитком їхніх здібностей, затребуваністю їхньої професійної кваліфікації, широким використанням їхнього професійного досвіду тощо. Дослідження чинників професійного самоздійснення фахівців, і в їхньому числі – шкільних психологів, та сприяння професійному самоздійсненню фахівців можна розглядати як одну з найважливіших проблем сучасної вітчизняної психологічної науки.

## **2.11. Чинники професійного самоздійснення академічних учених**

Через тенденції загальноцивілізаційного розвитку наука як сфера, продукує нові знання, об'єктивно висуває в число головних пріоритетів будь-якого суспільства нові вимоги до вчених та результативності їхньої діяльності. Вивчення особистісних передумов успіху в науці має давню традицію, початок якої заклав видатний англійський дослідник Ф. Гальтон своєю працею «Англійські люди науки: їхня природа та виховання» (1874). Розквіт досліджень особистості вченого починається з кінця 50-х рр. ХХ століття, коли пошук творчих здібностей переноситься із сфери спадковості у сферу особистості та її мотивації. Початок «особистісного» періоду розвитку психології науки найчастіше пов'язують з виходом праці А. Рое «Становлення вченого» (1953). Фокус уваги американської дослідниці був спрямований перш за все на вивчення впливу соціоекономічних чинників учених (вид зайнятості батьків, їхній освітній та культурний рівень, матеріальне благополуччя, кількість дітей у сім'ї) та ранню історію розвитку їхнього вибору наукового терену та аналіз подальшої наукової діяльності.

Праці А. Рое багато в чому визначили характер і методологію подальших досліджень особистості вченого. Значна частина цих досліджень розроблялася у межах трьох напрямів: 1) виявлення комплексу особистісних якостей, притаманних ученим; 2) вивчення мотивації наукової діяльності та її вплив на продуктивність роботи; 3) аналіз чинників, відповідальних за появу інтересу до наукової роботи і формування на цій основі особливих рис, притаманних особистості вченого.

Досягнення сучасної науки, зокрема психології, у постнекласичний період її розвитку, за термінологією В.С. Стьопіна (1990), супроводжувалася змінами її базових цінностей – орієнтацією не лише на розвиток суспільства і служіння істині, але й окремої особистості. Психологи постнекласичної парадигми почали відстоювати ідею про те, що особистість, як і навколишній світ, теж постійно змінюється, в ній немає сталих утворень, більше того, вона сама є ініціатором змін, тобто стає суб'єктом постійного самоперетворення та саморозвитку. Так, некласичне дослідження, на противагу класичному, почало будуватися як таке, що змінює або породжує нову реальність.

Центральним для постнекласичної психології є розгляд особистості як творця власного життя, активного суб'єкта, не стільки сформованого ззовні чи зсередини заздалегідь закладеними програмами, скільки як самотворчого, самодетермінованого, що володіє власним внутрішнім змістом, а також здатністю до взаємодії з навколишнім світом, що дозволяє цьому змісту розкритися.

Така точка зору відкрила нові горизонти та вивела дослідників на новий рівень побудови досліджень щодо вивчення особистості, зокрема і вченого. Постнекласична психологія поставила перед собою завдання виявлення можливостей для конкретної людини досягати автентичного буття, креативного вибору і реалізації власного унікального проекту самоздійснення та саморозвитку. Власне це і визначило вектор нашого дослідження.

Особливо гостро проблема самоздійснення та пошуки можливостей для її досягнення стоїть перед ученими, мета яких – здійснювати інтелектуальну творчу діяльність, спрямовану на отримання та використання нових знань. Науковцю, як суб'єкту інтелектуальної діяльності постнекласичного періоду розвитку науки, притаманні деякі властивості своїх попередників: гносеологічність, завдяки якій досліджуються різні аспекти об'єкта пізнання, під час якого формується ще й сам об'єкт пізнання; колективізм (учені об'єднуються у великі дослідницькі колективи); здатність долати мисленнєві стереотипи, широта поля асоціацій, неупередженість і масштабність поглядів, готовність до породження принципово нових, неординарних ідей, які відхиляються від традиційних або загальноприйнятих алгоритмів мислення, прагненням до інтелектуальної незалежності тощо. Проте наявні і певні відмінності – вони вміють виходити за межі національних меж через глобалізацію наукової діяльності. Тим самим формується інтернаціональний «науковий етнос», спроможний вирішувати завдання сьогодення.

Викладене вище виступило важливим методологічним орієнтиром, який дозволяє під час аналізу суб'єкта наукової діяльності глибше враховувати особливості взаємозв'язків у діаді «суб'єкт-суб'єкт», характерні для постнекласичної парадигми в науці. Ми передбачаємо, що у згаданій системі взаємозв'язків типу «суб'єкт наукової діяльності-суб'єкт професійного самоздійснення», існує певна сукупність чинників, детермінуючих досягнення вченими професійного самоздійснення в обраній професії.

**Метою дослідження** виступило виокремлення емпіричним шляхом основних чинників професійного самоздійснення академічних учених.

**Організація і програма дослідження.** Для досягнення поставленої мети дослідженням охоплено 51 вчений гуманітарного профілю, серед них – 5 академіків; 8 членів-кореспондентів; 13 докторів наук, професорів; 25 кандидатів наук, з яких 17 мають учене звання доцента або старшого науково співробітника.

Загальна характеристика досліджуваної вибірки наведена у таблиці 2.119.

Таблиця 2.119

**Загальна характеристика досліджуваної вибірки академічних учених (n=51)**

№	Характеристика вибірки	n	%
1.	Стать	Чоловіки	21 41,2
		Жінки	30 58,8
2.	Стаж з обраної професії (роки), загальний стаж роботи	0-10	5 9,8
		11-20	15 29,4
		21-30	10 19,6
		31-40	13 25,5
		41 і більше	8 15,7
3.	Вікова група (роки)	29-40	13 25,5
		41-50	14 27,5
		51 і старші	24 47
4.	Стаж наукової діяльності (роки)	0-10	14 27,5
		11-20	20 39,2
		21-30	8 15,7
		31-40	7 13,7
		41 і більше	2 3,9

*Теоретичною основою* проведеного дослідження виступили положення:

- про професіогенез особистості (Є.Ф. Зеєр, Є.О. Климов, Н.С. Пряжніков, В.Д. Шадріков, А.Р. Фонарьов та ін.);
- про розвиток людини як суб'єкта діяльності (Д.М. Завалішина, Є.Ф. Зеєр, З.С. Карпенко, Є.О. Климов та ін.);
- про взаємозумовленість внутрішніх і зовнішніх компонентів психологічного ресурсу в детермінації особистісно-професійного розвитку людини (О.Ф. Бондаренко, Є.І. Головаха, Е.О. Помиткін, В.В. Ягупов та ін.);
- про організацію психофізіологічного забезпечення професійної діяльності людини (А.Я. Анцупов, М.С. Корольчук, А.М. Карпухіна, Г.В. Ложкін, А.Г. Маклаков та ін.);
- концепції психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» (О.М. Кокун);
- ідеї про вирішальну роль у самоздійсненні цілеспрямованої активності особистості, головною складовою якої є суб'єктна активність

(К.О. Абульханова-Славська, Л.Ф. Алексєєва, І.О. Логінова, О.В. Селезньова, С.Д. Максименко та ін.);

- праці дослідників, в яких розкриваються концепції реалізації самості людини у зв'язку з проблематикою самоактуалізації (А. Маслоу, В.І. Слободчиков), особистісного росту (К. Роджерс), самореалізації (К.О. Абульханова-Славська, Є.В. Галажинський, О.О. Деркач, Л.О. Коростильова, Д.О. Леонт'єв та ін.), самотрансценденції (В. Франкл, Д.О. Леонт'єв), життєвого самоздійснення (І.О. Логінова), самоздійснення у межах концепції життєвого шляху (К.О. Абульханова-Славська, Т.М. Березіна, Т.М. Титаренко та ін.);

- результати власних досліджень (Гуменюк, 2015, 2016).

*Методологічну основу* дослідження склали положення суб'єктного підходу – вивчити особистість «зсередини», з боку суб'єкта. Особистість тут виступає як носій певної картини світу, внутрішнього змісту, а не як набір певних об'єктивних характеристик у площині діагностичних показників. Концептуальні положення суб'єктного підходу дають можливість вивчати суб'єктність як активно-перетворювальну сутність людини, з її «включеністю» у світ, де «самостійна ініціація активності» людини визначає масштаб власної активності і життєво-професійних завдань, що розв'язуються в процесі самоздійснення.

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.

Дослідження реалізовувалось упродовж *двох етапів*:

1 етап – мета – з'ясувати загальний рівень розвитку професійного самоздійснення вчених та міри вираженості окремих його особливостей, які представляють змістовний аспект професійного самоздійснення – його ціннісно-сміслове наповнення шляхом задіяння Опитувальника професійного самоздійснення (методика О.М. Кокуна).

*Критерії*, відповідно до яких вивчалися особливості професійного самоздійснення вчених: професійні досягнення особистості та переживання задоволення/незадоволення від власних професійних досягнень.

*Показники*, які дозволяли 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 етап – мета – виокремлення чинників професійного самоздійснення, що опосередковують його динаміку і характер розвитку під час професійного становлення. На цьому етапі застосовується регресійний та кореляційний аналізи, а також наступний психодіагностичний інструментарій:

- Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ);
- 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);
- Методика діагностики темпераменту Я. Стреляу (адаптація Н. Данилової, О. Шмельова);
- Методика визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека;
- Методика визначення професійно важливих якостей «Лист Ліпмана» (ПВЯ).

Параметри цих методик виступили психологічними характеристиками особистості вченого.

**Методи статистичної обробки даних.** Обробка емпіричних даних здійснювалась за допомогою методів математичної статистики. Основним методом обробки став лінійний регресійний аналіз (метод Stepwise), задіяний з метою визначення ступеня детермінованості змінних (показників), що вивчаються, з’ясування їхнього значення з виокремленням внесків окремих змінних. Додатковим методом слугував кореляційний аналіз рангової кореляції Спірмена.

**Результати емпіричного дослідження та їхня інтерпретація.**

1. Визначення рівня розвитку професійного самоздійснення вчених та його особливостей.

Результати обробки показників професійного самоздійснення вчених за допомогою Опитувальника професійного самоздійснення (автор О.М. Кокун) дозволили діагностувати їхній рівень розвитку (таблиця 2.120).

Таблиця 2.120

**Розподіл досліджуваних учених за показниками професійного самоздійснення, (n = 51)**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний			Внутрішньо-професійного			Зовнішньо-професійного		
		бали	%	n	бали	%	n	бали	%	n
1	Низький	≤ 45	-	-	≤ 21	-	-	≤ 19	-	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	9	5	22 – 32	12	6	20 – 30	9	5
3	Середній	64 – 81	18	9	33 – 42	14	7	31 – 40	24	12
4	Вищий за середній	82 – 99	43	22	43 – 51	47	24	41 – 49	37	19
5	Високий	≥ 100	30	15	≥ 52	27	14	≥ 50	30	15

Аналізуючи дані, представлені у таблиці, насамперед слід звернути увагу на те, що більшості досліджуваних властиві високі показники за цією

методикою, що свідчить про наявну здатність вчених досягати професійного самоздійснення.

З наведених у таблиці даних чітко виокремлюється 4 рівні розвитку професійного самоздійснення академічних учених.

*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 і від самого процесу науково-пошукової діяльності, і від досягнутих 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 їхній особистісний потенціал та професійні здібності. Охоче передають свій досвід іншим.

*Вищий за середній 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. Досить чіткого проекту власного професійного розвитку у них немає, проте намагаються його проектувати у загальних рисах. Виявляють наполегливість у постановці нових цілей та докладають зусиль для їхнього 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 досить 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* – вчені, які виявили часткове задоволення власною професійною кар'єрою, наявні здобутки, оцінюють як посередні, хоча серед колег вони визнані достатньо високими. Вчені цієї групи працюють лише періодично над підвищенням своєї професійної майстерності, при цьому досягають запланованих результатів. Власний професійний розвиток проектують 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 вибудувати 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 їхня професійна кар'єра. Їм важко оцінити свої професійні досягнення, а також 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 вибудувати їм не вдається, відсутня чіткість серед пріоритетів у роботі. Професійна позиція сформована недостатньо. Ідентифікація з професійним товариством не дуже висока, спостерігається невпевненість в якості своїх здобутків. Вважають, що наукова діяльність створює незначні можливості для розкриття їхнього потенціалу. Творчість під час роботи виявляють у незначній мірі. Притаманний негнучкий стиль діяльності.

2. Визначення загальних чинників професійного самоздійснення академічних учених.

Статистична обробка отриманих в дослідженні даних показала, що переважна більшість використаних нами методик містить показники, які за результатами регресійного аналізу можна розглядати в якості виражених чинників професійного самоздійснення вчених. Зважаючи на це, побудова регресійних моделей для трьох узагальнених показників Опитувальника професійного самоздійснення нами здійснювалася окремо з показниками всіх використаних методик (рис. 2.1).

## Структурограма моделей предикації професійного самоздійснення вчених

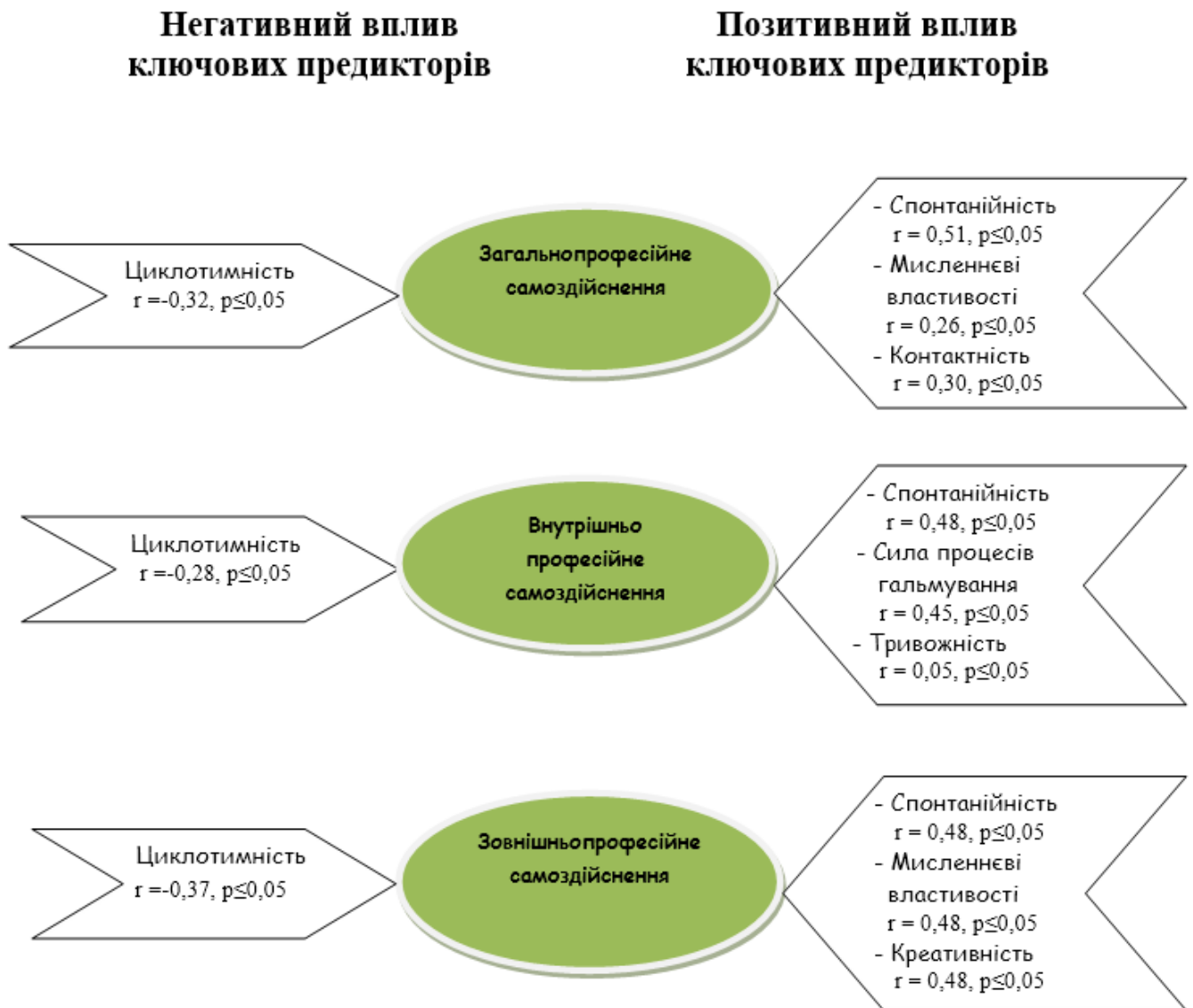


Рис. 2.1. Структурограма моделей предикації професійного самоздійснення вчених

Деталізація побудованих моделей та інтерпретація результатів представлена у таблицях 2.121 – 2.123.

Таблиця 2.121

**Регресійні моделі предикації «загального рівня професійного  
самоздійснення» академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,93	0,86
2	0,99	0,98
3	0,99	0,99
4	0,99	0,99

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
2) № 1 та «спонтанійність»;  
3) №№ 1-2 та «мисленнєві властивості особистості»;  
4) №№ 1-3 та «контактність».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за Самоактуалізаційним тест Е. Шострома (САТ); № 3 – за методикою визначення професійно важливих якостей «Лист Ліпмана» (ПВЯ); № 4 – за САТ.

Таблиця 2.122

**Регресійні моделі предикації «рівня внутрішньо професійного  
самоздійснення» академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,89	0,80
2	0,98	0,96
3	0,99	0,99
4	0,99	0,99

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
2) № 1 та «спонтанійність»;  
3) №№ 1-2 та «сила процесів гальмування»;  
4) №№ 1-3 та «тривожність».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за САТ; № 3 – за методикою діагностики темперамента Я. Стреляу; № 4 – за САТ.

Таблиця 2.123

**Регресійні моделі предикації «рівня зовнішньо професійного  
самоздійснення» академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,99	0,86
2	0,98	0,96
3	0,99	0,99
4	0,99	0,99

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
2) № 1 та «спонтанійність»;  
3) №№ 1-2 та «мисленнєві властивості особистості»;  
4) №№ 1-3 та «креативність».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за САТ; № 3 – ПВЯ; № 4 – за САТ.

Узагальнюючи представлені результати, насамперед слід звернути увагу на те, що побудова регресійних моделей предикації трьох узагальнених показників професійного самоздійснення чітко виявила певну сукупність показників, які чинять найбільший вплив майже з однаковою величиною на динаміку його розвитку:

- Найсильніший негативний вплив на професійне самоздійснення академічних учених справляє «циклотимність» (на загальний рівень самоздійснення –  $R=0,93$ ;  $R^2=0,86$ ; на рівень внутрішньо професійного самоздійснення –  $R=0,89$ ;  $R^2=0,80$ ; на рівень зовнішньо професійного самоздійснення –  $R=0,99$ ;  $R^2=0,86$ ). Іншими словами, вчений, якому притаманне коливання настрою та емоційна нестабільність, швидко втомлюється, втрачає інтерес до початої справи, що неминуче відбивається на зниженні творчої активності та утрудненому професійному самоздійсненні. За умови досягнення вченим професійних успіхів, варто говорити про їхню доволі велику психофізіологічну ціну.

- Найсильніший позитивний вплив на всі три показники професійного самоздійснення справляє показник «спонтанійності». Нагадаємо, що показник «спонтанійності», за Шостромом, входить до емоційного блоку, відображаючи характер і зміст переживань людини. За даними проведеного кореляційного аналізу, цікавим виявився факт, що найбільш пов'язана «спонтанійність» із зовнішньо професійним самоздійсненням, тоді як із внутрішньо професійним – найменше. Поясненням цього факту можуть слугувати результати, виявлені при розкритті цього моменту за допомогою кореляційного аналізу. Так, найбільша величина кореляційного зв'язку показника «спонтанійності» виявилася з таким показником зовнішньо професійного самоздійснення, як «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» ( $r=0,57$ ,  $p\leq 0,01$ ).

Паралельно з цим виявлено і ряд відмінностей:

- Представлені результати засвідчують, що наявність у вчених таких професійно важливих якостей, як мисленнєві властивості та контактність, цілком природньо ввійшли у ряд чинників, які детермінують розвиток і загального рівня професійного самоздійснення, і зовнішньо професійного самоздійснення українських учених.

- На рівень внутрішньо професійного самоздійснення наукових працівників істотний вплив окрім вищезазначеного показника чинить «сила процесів гальмування», що обумовлює врівноваженість поведінки, стійкий настрій, гарну витримку, стриманість емоційних переживань, реалістичну оцінку власних здібностей, стійкість до дії несприятливих чинників, зібраність, високу працездатність. Вважаємо за доцільне доповнити цю характеристику результатами нашого попереднього дослідження (Гуменюк 2016), відповідно до яких виявлено, що для вітчизняних учених гуманістичного профіля властивий високий ступінь прояву «сили процесів гальмування» (97% досліджуваних,  $n=31$ ) та найбільший кореляційний зв'язок цього показника саме з внутрішньо професійним самоздійсненням ( $r=0,45$ ,  $p\leq 0,05$ ). Подальший аналіз виявив найтісніший зв'язок такого показника, як «сила процесів гальмування» з

«наявністю проекту власного професійного розвитку» – одного з основних показників внутрішньо професійного самоздійснення.

Останнім предиктором цієї моделі є показник «тривожність», який демонструє силу впливу внутрішньої напруги, певну невдоволеність, сумнівів на динаміку внутрішньо професійного самоздійснення. На наш погляд, це є логічним доказом наявних особливостей науково-дослідної роботи як насамперед творчої діяльності.

- До дії чинників на рівень зовнішньо професійного самоздійснення слід додати показник «креативність», який цілком природньо взаємопов'язаний з цією формою професійного самоздійснення. Здатність до перетворень як споріднене креативності явище або ж її складова – це, по суті, також перетворююча активність вченого, яка спрямовує його на пошук нової структури, нових підходів та пояснень. Завдяки цьому взаємозв'язку пошуково-дослідницька діяльність набуває впорядкованості, структурованості і цілеспрямованості.

3. Визначення чинників складових внутрішньо професійного самоздійснення вченого.

Інформативні регресійні моделі предикації складових внутрішньо професійного самоздійснення вчених побудовано за всіма показниками Опитувальника професійного самоздійснення (рис. 2.2).

Розглянемо детальніше побудовані моделі (таблиці 2.124 - 2.128).

Таблиця 2.124

**Регресійні моделі предикації потреби у професійному вдосконаленні академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,87	0,75
2	0,96	0,92
3	0,98	0,97
4	0,99	0,99

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
2) № 1 та «контактність»;  
3) №№ 1-2 та «служіння»;  
4) №№ 1-3 та «дистимність».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за САТ; № 3 – за опитувальником кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри»; № 4 – за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека.

## Структурна модель предикації внутрішньопрофесійного самоздійснення базовими показниками

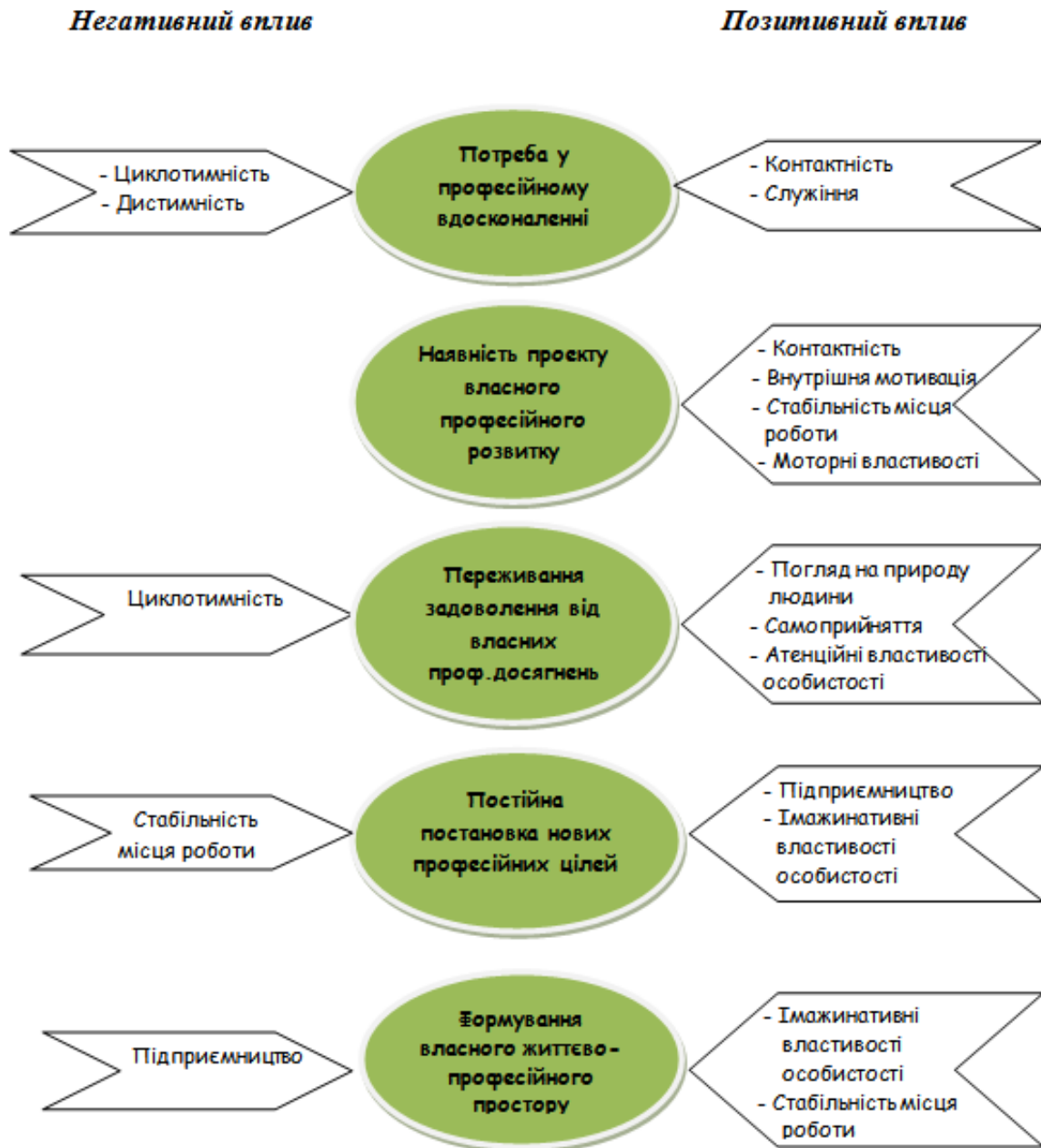


Рис. 2.2 Структурна модель предикації внутрішньопрофесійного самоздійснення вчених

З представлених у таблиці даних чітко виокремлюється в якості найбільш вагомого негативного чинника впливу, що ускладнює виникнення потреби у професійному самоздійсненні, – «циклотимність» ( $R=0,87$ ;  $R^2=0,75$ ). Дещо меншу дію негативного впливу чинить «дистимність». Вочевидь нестабільний психічний стан, перепади настрою не є тим інтенційним ґрунтом, який має стати для виникнення мотиваційно-потребової складової внутрішньопрофесійного самоздійснення.

Натомість виражений позитивний вплив здійснює такий предиктор, як «контактність» ( $R=0,96$ ;  $R^2=0,92$ ), менш виражений – «служіння» ( $R=0,98$ ;



$R^2=0,97$ ), Отримані результати лише підтверджують, що для особистості, яка прагне до саморозвитку і самоздійснення, вміння встановлювати глибокі і тривалі взаємини, в яких стрижнем є цінність – допомогти, зробити навколишній світ кращим тощо є цілком закономірним явищем.

Таблиця 2.125

**Регресійні моделі предикації наявності проекту власного професійного розвитку академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,84	0,69
2	0,94	0,88
3	0,97	0,95
4	0,99	0,99

Предиктори: 1) «контактність»;  
 2) № 1 та «внутрішня мотивація»;  
 3) №№ 1-2 та «стабільність місця роботи»;  
 4) №№ 1-3 та «моторні властивості особистості».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою САТ; № 2 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; № 3 – за опитувальником кар’єрних орієнтацій «Якорі кар’єри»; № 4 – за ПВЯ.

Вирішальними чинниками для вищезазначеного структурного компонента внутрішньо професійного самоздійснення виявилися предиктори «контактність» та «внутрішня мотивація», які вірогідно допомагають вченим спроектувати професійний розвиток з якомога більшою реалізацією свого особистісного потенціалу, конструктивність та чіткість якого залежить, насамперед, від вміння вибудовувати взаємини у соціумі, наповнюючи їх особистісним смислом.

Менш значущими предикторами для проектування свого професіогенезу виявились «стабільність місця роботи» і такі професійно важливі якості, як «моторні властивості особистості».

Таблиця 2.126

**Регресійні моделі предикації переважаючого задоволення від власних професійних досягнень академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,89	0,79
2	0,96	0,91
3	0,98	0,95
4	0,99	0,98

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
 2) № 1 та «погляд на природу людини»;  
 3) №№ 1-2 та «самоприйняття»;  
 4) №№ 1-3 та «атенційні властивості особистості».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за САТ; № 3 – за САТ; № 4 – за ПВЯ.

Найпотужніший негативний вплив на показник «переживання задоволення від власних професійних досягнень» здійснює «циклотимність».

Натомість позитивний вплив здійснюють предиктори «погляд на природу людини» та «самоприйняття». Отримані дані є не лише не випадковими, а діалектично закономірними. З одного боку, показник «погляд на природу людини» для фахівця, який прагне якомога більшого самоздійснення, відображає не лише вміння оцінювати глибину природи людини у всій її багатоманітності та варіативності проявів, а розуміти і приймати її дихотомічний характер. З іншого боку, це допомагає фахівцеві краще оцінити, зрозуміти і, головне, прийняти самого себе таким, яким він є. Тому наступним чинником, який детермінує розвиток внутрішньо професійного самоздійснення вчених, є атенційні властивості.

Таблиця 2.127

**Регресійні моделі предикації постійної постановки нових професійних цілей академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,59	0,34
2	0,78	0,52
3	0,91	0,75

Предиктори: 1) «підприємництво»;

2) № 1 та «імажинативні властивості особистості»;

3) №№ 1-2 та «стабільність місця роботи»;

Примітки: показник № 1 отримано за опитувальником кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри»; № 2 – за ПВЯ; № 3 – за опитувальником кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри».

Як видно з таблиці, найвагоміший чинник, який визначає позитивну динаміку професійного цілеутворення – «підприємництво» ( $R=0,59$ ;  $R^2=0,34$ ). Науковець з такою кар'єрною орієнтацією прагне створювати щось нове, долати труднощі, сумніви на теренах науково-пошукової діяльності, готовий до ризику, до постійного породження і втілення нових цілей. Другим чинником за силою свого впливу виступають «імажинативні властивості особистості», які в онтогенезі формування мети сягають уяви. Окреслити мету – це уявити кінцевий результат діяльності.

Несподіваним для нас виявився заключний (третій) предикатор у цій моделі, який детермінує негативний вплив на постійне професійне цілеутворення – «стабільність місця роботи». Вочевидь, учені, орієнтовані на стабільність місця роботи, виявляють менше бажання ризикувати, діяти нестандартно, що і пригальмовує динаміку внутрішньо професійного самоздійснення.

**Регресійні моделі предикації формування власного «життєво-професійного простору» академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,88	0,78
2	0,94	0,89
3	0,97	0,95

Предиктори: 1) «підприємництво»;  
 2) № 1 та «імажинативні властивості особистості»;  
 3) №№ 1-2 та «стабільність роботи»;

Примітки: показник № 1 отримано за опитувальником кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри»; № 2 – за ПВЯ; № 3 – за опитувальником кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри».

У першу чергу, слід відмітити, що на вищезазначену складову внутрішньо-професійного самоздійснення найбільш питомо негативно впливає предикатор «підприємництво» ( $R=0,88$ ;  $R^2=0,78$ ). Як видно з таблиці, також позитивний ефект здійснюють «імажинативні властивості особистості» і «стабільність місця роботи», що, на наш погляд, є цілком очевидним і логічним. Уява включається як механізм суб'єктивного моделювання внутрішнього життєво-професійного простору особистості, на основі якого конкретизуються його характеристики: реалістичність, наповненість, структурність, співіснування та взаємодія компонентів, що дозволяє здійснювати простору свою основну функцію – інтеграцію всіх аспектів професійного життя та вироблення на цій основі стратегії й індивідуального стилю діяльності.

Доволі несподіваним виявився вплив предиктора «стабільність місця роботи» на формування власного «життєво-професійного простору». За нашими даними, українські вчені здебільшого орієнтовані на пошук роботи в престижній та надійній організації, яка б забезпечувала їх всім необхідним для професійного зростання, без ризику і зайвих незручностей.

4. Визначення чинників складових зовнішньо-професійного самоздійснення вченого.

Інформативні регресійні моделі предикації складових зовнішньо-професійного самоздійснення вчених було побудовано за всіма показниками Опитувальника професійного самоздійснення (рис. 2.3).

Розглянемо детальніше побудовані моделі (таблиці 2.129 - 2.133).

## Структурна модель предикації зовнішньопрофесійного самоздійснення базовими показниками

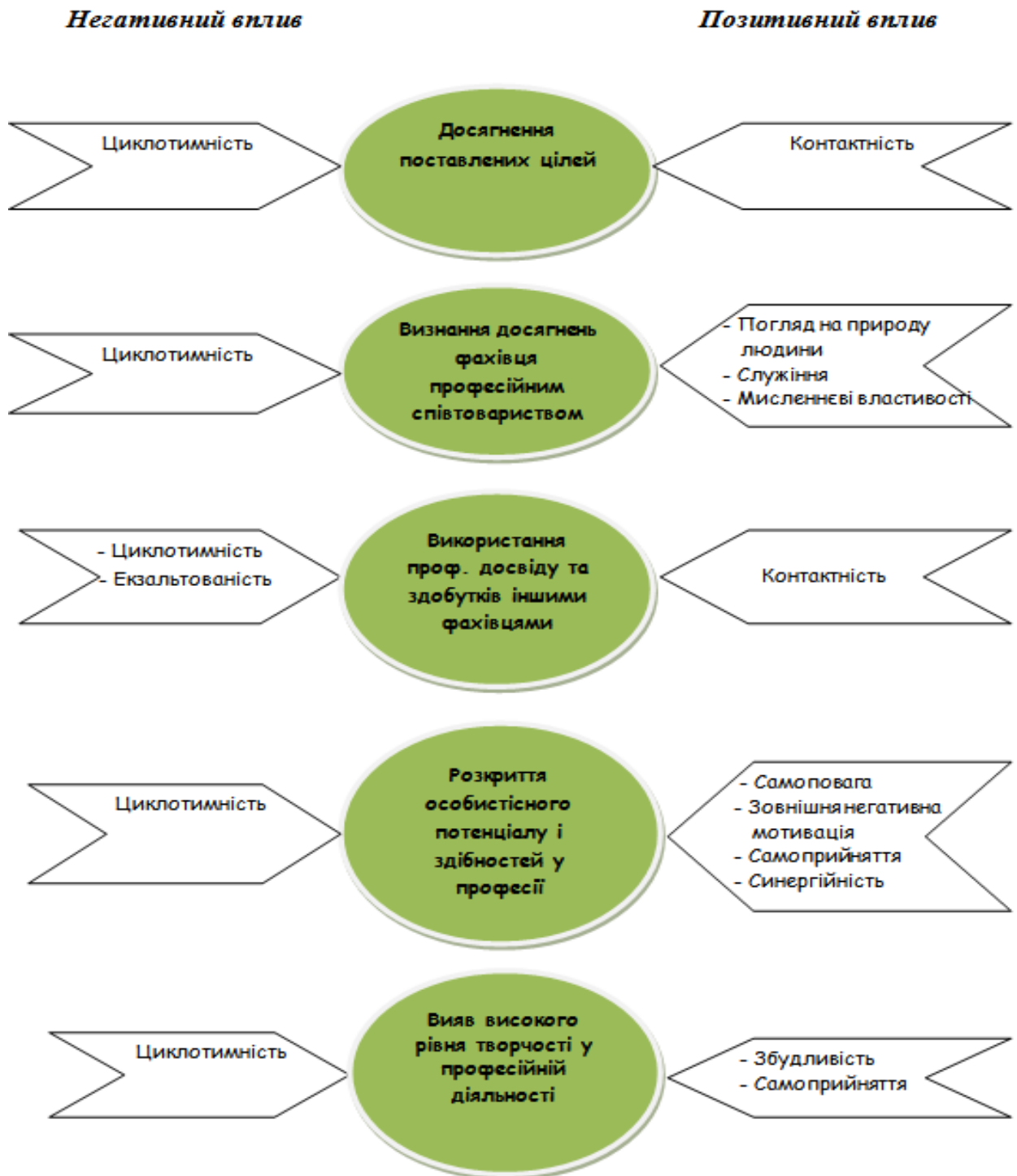


Рис.2.3. Структурна модель предикації зовнішньопрофесійного самоздійснення вчених

**Регресійні моделі предикації досягнення поставлених професійних цілей академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,64	0,41
2	0,79	0,62

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
2) № 1 та «контактність».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за САТ.

Згідно з представленими моделями на показник «досягнення поставлених професійних цілей» здійснюють вплив два предиктори. Перший – «циклотимність» ( $R=0,64$ ;  $R^2=0,41$ ), який за даними кореляційного аналізу чинить доволі значний негативний вплив. Враховуючи той факт, що наукова діяльність є складним видом інтелектуальної праці і цілі, які ставлять перед собою вчені, також є складними і масштабними. Зрозуміло, що чим складніша поставлена мета, тим триваліший шлях потрібно подолати для її досягнення. І осилити цей шлях можуть лише науковці із сильною нервовою системою, із стабільними психічними станами, без схильності до постійних їхніх змін і коливань, тобто без їхньої надмірної лабільності. Зрозуміло, що надмірна лабільність неминуче відбивається на працездатності, знижуючи її через зниження концентрації уваги, різку зміну інтересів, апатичність тощо.

Другий предиктор – «контактність» – на процес досягнення цілей чинить прямо протилежний ефект. Адже мета як джерело мотивації, стимулює потужні процеси і самоорганізації, і соціалізації у професійному середовищі.

**Регресійні моделі предикації визнання досягнень фахівця професійним співтовариством академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,81	0,65
2	0,90	0,81
3	0,96	0,92
4	0,99	0,99

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
2) № 1 та «мисленнєві властивості особистості»;  
3) №№1-2 та «погляд на природу людини»;  
4) №№ 1-3 та «служіння».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за ПВЯ; № 3 – за САТ; № 4 – за опитувальником кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри».

За даними, які представлені у таблиці, вкотре прослідковується негативний вплив «циклотимності» ( $R=0,81$ ;  $R^2=0,65$ ). Проте, ця регресійна

модель представлена і позитивною детермінацією з боку таких показників, як «мисленнєві властивості», «погляд на природу людини» та «служіння».

Відповідно до цих результатів на динаміку цього показника зовнішньопрофесійного самоздійснення впливає здатність до цілісного і позитивного сприймання світу та людей загалом, до розуміння дихотомічних протилежностей, до вміння бачити і виокремлювати закономірності та наявні суперечності у досліджуваних явищах і процесах. До того ж у центрі системи цінностей вчених повинна бути така кар'єрна орієнтація, як служіння людству, допомога іншим, бажання зробити світ кращим тощо.

Таблиця 2.131

**Регресійні моделі предикації використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,85	0,73
2	0,93	0,87
3	0,97	0,93

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
2) № 1 та «екзальтованість»;  
3) №№ 1-2 та «контактність».

Примітки: показники №№ 1-2 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 3 – за САТ.

Доволі цікаво вибудовувалася регресійна модель цього показника зовнішньопрофесійного самоздійснення, основні предиктори якої («циклотимність» й «екзальтованість») чинять негативний вплив. Їм на противагу позитивно впливає предиктор «контактність» як детермінанта успішності спілкування. Контактність є своєрідним антагоністом двох попередніх предикторів. Адже і циклотимність, і, особливо, екзальтованість характеризуються своєрідною егоцентрованістю, домінуванням неусвідомлених спонук. Зрозуміло, що це створює неабиякі перешкоди у налагодженні стосунків з колегами.

**Регресійні моделі предикації розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,78	0,61
2	0,87	0,76
3	0,95	0,90
4	0,98	0,97
5	0,99	0,99

Предиктори: 1) «циклотимність»;  
 2) № 1 та «самоповага»;  
 3) №№ 1-2 та «зовнішня негативна мотивація»;  
 4) №№ 1-3 та «синергійність»;  
 5) №№ 1-4 та «самоприйняття».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 2 – за САТ; № 3 – за методикою «Мотивація професійної діяльності»; №№ 4-5 – за САТ.

Позитивну динаміку розкриття особистісного потенціалу і здібностей у науковій діяльності українського вченого, за нашими даними, визначає «самоповага», «зовнішня негативна мотивація», «синергійність», а також «самоприйняття». Показники за шкалами САТ «самоповага» і «самоприйняття» відображають емоційно-ціннісне ставлення фахівця до себе, характер й інтенсивність його переживань щодо свого успіху чи невдачі під час виконання професійних завдань, а також образу себе як професіонала. У свою чергу, це виступає основою для його психічного здоров'я і цілісності, визначаючи успішність професійної діяльності та взаємодії з іншими людьми, зокрема з колегами.

Доволі неочікуваним виявився позитивний зв'язок з предиктором «зовнішня негативна мотивація». Вочевидь, це пояснюється тим, що для руху вперед завжди необхідна певна сміливість. Людина часто тримається за минуле, за свої досягнення, спокій і стабільність. Страх ризику і загроза втратити все стримують її на шляху самоздійснення та саморозвитку. Людина ніби опиняється в ситуації, коли вона «розривається між прагненням до руху вперед і прагненням до самозбереження і безпеки». З одного боку, вона прагне до чогось нового, а з іншого – страх перед загрозою і чимось невідомим і бажання уникнути ризику стримують її рух уперед.

Мала дія і низький зв'язок між розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у науковій діяльності вченого пояснюється природою самої синергійності, як своєрідної властивості психіки, що характеризує її здатність до накопичення психічної енергії (потенціалу) різної полярності. Суть цих накопичень полягає в тому, що потенціал як здатність до дії (Клименко 2006) може і об'єктивуватися (переходити, трансформуватися в конкретні предмети та явища), і – за певних умов – розоб'єктивуватися (знову переходити, трансформуватися з предметів і явищ у потенціал певної величини).

У психіці може накопичуватись і позитивний, і негативний потенціал. І що вищий рівень їхнього накопичення, то більша ймовірність їхнього «вибуху», тобто розоб'єктивзації та об'єктивзації у відповідні дії та вчинки. На нашу думку, подібна мобільність визначає широку варіативність зв'язків.

Найсильніший негативний вплив у цій моделі здійснює предиктор «циклотимність» ( $R=0,78$ ;  $R^2=0,61$ ).

*Таблиця 2.133*

**Регресійні моделі предикації вияву високого рівня творчості у професійній діяльності академічних учених**

Модель	R	R <sup>2</sup>
1	0,89	0,80
2	0,96	0,92
3	0,99	0,97

Предиктори: 1) «збудливість»;  
 2) № 1 та «циклотимність»;  
 3) №№ 1-3 та «самоприйняття».

Примітки: показник № 1 отримано за методикою діагностики темпераменту Я. Стреляу; № 2 – за методикою визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; № 3 – за САТ.

Як видно з представлених даних, потужний негативний вплив у цій моделі продовжує чинити «циклотимність». Позитивний характер впливу представлено такими предикторами, як «збудливість» і «самоприйняття». Загальновідомо, що у творчості виявляється життєстверджуюча енергія прагнення людини до перетворення дійсності як вияв її суб'єктної активності. Піднесення, бажання досягати поставлених цілей, здійснювати звершення неможливі без актуалізації психофізіологічного ресурсу. Наш успіх часто залежить від того, наскільки ми до цього готові. У той же час рівень готовності до вияву творчості, успіху залежать від характеру самосприйняття фахівцем себе, яке розкриває міру і характер прийняття себе незалежно від зовнішньої оцінки своїх переваг та недоліків. Зрозуміло, що позитивно-реалістичніше фахівець себе сприймає, то більше він здатний до творчої та результативної діяльності.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволило отримати один з варіантів вирішення проблеми активізації і реалізації потреб та можливостей особистості шляхом здійснення себе в обраній професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень засвідчив, що проблема самоздійснення є однією з центральних для постнекласичної психології, для якої характерним є ноетичний напрям в аналізі природи людини: розглядання останньої як саморозвивальної системи, якій притаманна ієрархія рівневої організації складових, здатних породжувати у процесі свого розвитку якісно нові рівні. У такому сенсі людина як складна саморозвивальна система стає суб'єктом своєї життєдіяльності, який є не лише носієм активності, але й її джерелом. Спрямування особистісної активності на активізацію й реалізацію себе, своїх потреб і сутнісних можливостей (потенцій) в діяльності, робить самоздійснення одним з базових процесів розвитку (у формі саморозвитку) людини. Воно



забезпечує рух до вершинного рівня особистісно-професійного розвитку фахівця, стаючи одним з основних модусів його професійного існування.

Результати проведеного емпіричного дослідження довели, що досягнення вершин самоздійснення для фахівців творчих професій (на прикладі вчених гуманітарного профілю) є особливо актуальним. На підставі отриманих даних можна стверджувати, що переважна більшість (понад 70%) обстежених учених виявили здатність досягати свого самоздійснення в науково-дослідній діяльності. Окреслено структуру професійного самоздійснення вченого, яка відобразила внутрішню архітектуру взаємозв'язків складових професійного самоздійснення. 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 складових, які в своїй єдності забезпечують його функціональне призначення.

Виокремлено спектр чинників, що детермінують процес розгортання самоздійснення вчених. Побудовано регресивні моделі предикацій професійного самоздійснення (загальнопрофесійного, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення). Здійснено порівняння результатів кореляційного та лінійного регресійного аналізів, що дозволило виявити різний характер і направленість зв'язків складових професійного самоздійснення з психологічними характеристиками особистості вченого. На цій основі надано змістовну характеристику детермінаційним зв'язкам, яка засвідчує значний вплив самих різних психологічних характеристик на динаміку розвитку професійного самоздійснення та його складових.

Виявлено і схарактеризовано дві групи чинників, в одну групу ввійшли предиктори, які сприяють актуалізації і розвитку можливостей для самоздійснення, а в іншу – ті, які його гальмують. Позитивну динаміку досягнення вченими професійного самоздійснення визначають такі чинники, як «спонтанійність», «мисленнєві властивості особистості», «креативність» та «контактність»; негативну – «циклотимність».

Окремий аспект цієї динаміки, але не менш значущий, детермінується дією психофізіологічних чинників. Показано, що професійне самоздійснення можливе лише за регулювання власної активності, вміння мобілізувати особистісний ресурс, формування вимог до себе, які орієнтовані на вдосконалення професійно-особистісних якостей ученого. Це відобразилося у спектрі дії чинників, які характеризують властивості нервової системи, – «сила процесів гальмування», «циклотимність» та «тривожність».

Припускаємо, що чинники (предиктори) зовнішньо-професійного самоздійснення презентують інваріативну частину професійного самоздійснення. Тоді як чинники внутрішньо-професійного самоздійснення є варіативними складовими та відображають його індивідуальну своєрідність.

Побудовані регресивні моделі професійного самоздійснення, з одного боку, демонструють найбільш вагомні чинники впливу на динаміку його

розвитку, характеризуючи специфічність цієї детермінації, а з іншого – відображають наявність зовнішніх (організаційно-діяльнісних) і внутрішніх (особистісних) умов як орієнтирів для моделювання технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення вченого.

## **2.12. Особливості прояву характеристик мотиваційної сфери в професійному самоздійсненні науковців**

**Постановка проблеми.** Одним із актуальних питань у сучасній психології, поруч із багатьма іншими, залишається питання теоретичного, емпіричного та практичного вирішення проблеми життєвого становлення особистості, професійного зокрема. Це пояснюється не тільки складністю цього питання (понятійний, статево-віковий, фаховий аспекти, гетерохронність, різноспрямованість перебігу та прояву обумовлюючих зовнішніх та внутрішніх факторів), але й підвищеним соціальним значенням людини в професії з точки зору її успішної реалізації, формування професіоналізму (різнопланові компетентності), подовження тривалості ефективного перебування в професії, а також стійкості до дії зовнішніх та внутрішніх детермінант професійного самоздійснення.

Не зважаючи на безумовну актуальність, проблема професійного самоздійснення залишається все ще недостатньо вивченою, хоча останнім часом з'явилися роботи, в яких представлені теоретико-емпіричні дослідження професійного самоздійснення фахівців різного спрямування (психологів, медиків, вчителів, науково-педагогічних і соціальних працівників, вчених-дослідників тощо (Кокун та ін. 2015; Корніяка 2016; Кружева 2016 та ін.). Натомість, актуальними видаються не тільки експериментальні дослідження взаємозв'язку ефективності та способів професійного самоздійснення в межах різних типів професій та спеціальностей, але й обумовленість виявлених особливостей особистими та індивідуально-психологічними властивостями в якості детермінаційних чинників, що й визначає актуальність, потребу в подібних дослідженнях, їхню практичну значущість, в цьому матеріалі – на прикладі вчених-дослідників.

**Метою** нашого дослідження став аналіз результатів емпіричних досліджень окремих суб'єктивних психологічних чинників у контексті професійного самоздійснення вчених-дослідників (психологів – фахівців науково-дослідницького напрямку роботи), в якості яких виступили особливості їхньої мотиваційної сфери. Саме аналізу особливостей останньої, компонентів її структури та характеристик мотиваційного профілю у взаємозв'язку з якісною та кількісною специфікою, з мотивацією досягнень, характеристиками якої виступили рівень мотивації на успіх та мотивації на уникання невдач і присвячено матеріал, що подається нижче.

**Вихідні передумови.** Проблема мотивації – одна з основних у психології. Під мотивацією розуміють сукупність чинників, які організовують і

спрямовують дії, вчинки та поведінку людини в цілому. Це процес детермінації поведінки (діяльності), яка може бути зумовлена внутрішніми (психічними, фізіологічними) і зовнішніми (професійними, соціальними, національними, економічними, екологічними) подразниками – потребами індивіда.

Психологічним механізмам розвитку мотиваційної сфери у вітчизняній психології присвячені методологічні та теоретико-експериментальні доробки В.Г. Асєєва, Л.І. Божович, О.М. Леонтєва, С.Л. Рубінштейна, В.К. Вілюнаса, Є.П. Ільїна, а в зарубіжній – А. Бандури, Д. Мак-Клелланда, Х. Хекхаузена, Р. Френкіна тощо.

Аналіз індивідуальних, вікових, гендерних особливостей мотивації дозволяє розкрити механізми розвитку особистості та досягнення нею успіху в певному виді діяльності, професійному середовищі.

Усі спонукальні джерела активності особистості об'єднуються поняттям мотиваційної сфери, яка охоплює потреби особистості, її інтереси, прагнення, потяги, переконання, установки, ідеали, наміри, а також соціальні ролі, стереотипи поведінки, соціальні норми, правила, життєві цілі та цінності й, нарешті, світоглядні орієнтації в цілому. Особливу роль у формуванні мотиваційної сфери особистості і поведінки відіграють установки, зокрема, соціальні стереотипи, різнопланові диспозиції, наприклад, стосовно професії. Мотиви й особистісні диспозиції становлять ядро людини. Особистісні диспозиції (надання переваги, нахили, установки, цінності, світогляд, ідеали) беруть участь у формуванні конкретного мотиву, наприклад, вибору професії або відповідного способу дій. Унаслідок вищезазначеного, індивід потребує досягнення, реалізації тих чи інших мотивів.

У мотивації наукової діяльності, тобто діяльності науковця необхідно диференціювати два наступні аспекти. Один аспект – це мотивація вибору **наукової** діяльності, інший – з'ясування причин того, чому вчений береться за розробку конкретної наукової теми, що обумовило у нього виникнення тієї чи іншої ідеї. В цьому матеріалі мова піде про перший аспект.

Прагнення займатися наукою обумовлюється багатьма причинами. Це й прагнення до пізнання та творення нового, невідомого (актуалізовані пізнавальні та творчі потреби) – потреба в творчій діяльності, бажання зрозуміти якимось конкретне явище самому й розкрити очі на його сутність іншим; й інтерес до певної науки чи до якогось конкретного питання; й бажання бути корисним своїм відкриттям, послужитися людству, або, принаймні, вирішити якимось народно-господарське, хай і вузьковідомче завдання, або навіть просто залишити слід в історії науки публікацією своєї роботи й досягнення певного соціального статусу (отримання вченого ступеня, наукового звання); й прагнення до самореалізації, визнання в наукових колах, честолюбного бажання виділитися, виокремитися із загальної шереди в зв'язку з престижністю наукової діяльності в очах суспільства. Відіграють роль і схильність до кабінетної (конвенційного типу діяльності) роботи, можливість отримання, завдяки науковій діяльності, високої посади та іншого, не менш важливого, поцінування (Ільїн, 2000).

Вплив цих мотивів на ефективність наукової роботи, на думку самих вчених, різна. Але переважна більшість із них схиляються до думки, що головним стимулом для вченого є пізнавальна потреба, котра втілюється в таку властивість особистості науковця, як допитливість. Але все ж таки, провідним мотивом, який робить працю вченого високоефективною, є мотив досягнення.

На жаль, даних про те, на якому етапі наукової кар'єри сильніше працюють ті чи інші мотиви, дуже мало. Це стосується й впливу на мотивацію наукової діяльності статевих відмінностей та інших особливостей людини. Так, С.І. Єріна та Є.Є. Соколова (1998) з'ясували, що для наукових працівників-жінок провідними мотивами є матеріальне забезпечення (50% відповідей), бажання проявити себе (40% відповідей) та інтерес до самої роботи (33% відповідей). Для 21% опитаних жінок наукова робота є засобом боротьби з побутовою рутинною, уникання домашніх справ. Лише 6% жінок відповіли, що наукова робота потрібна їм для досягнення певного соціального статусу. Однак, аналогічні дані для наукових співробітників - чоловіків авторами не наводяться. В зв'язку з чим нез'ясованим залишилося те, чи є отримані закономірності типовими лише стосовно жінок.

Отже, ефективність будь-якої діяльності, наукової, зокрема, в процесі професійного становлення обумовлюється особливостями мотивації суб'єкта діяльності, при цьому зміст і рівень розвитку професійної мотивації розглядається як один із критеріїв її формування, а точніше, специфікації в процесі оволодіння професією. Вивчення професійної мотивації необхідне для виявлення реального рівня і можливих перспектив, а також зони її найближчого розвитку та оптимального впливу на професійний розвиток спеціаліста.

Особливості мотивації професійного самоздійснення вчених-дослідників з'ясовувалися за допомогою низки методик. Так, зокрема, за допомогою методики К. Замфір у модифікації Р. Реана досліджувалися особливості внутрішньої та зовнішньої мотивації. Під час аналізу отриманих результатів виходили з концептуальних положень, згідно з якими, коли для особистості першочергового значення набуває 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, зовнішніх щодо змісту самої діяльності, потреб (мотиви соціального престижу, фінансового поцінування тощо). Зовнішні мотиви поділяють на зовнішньо позитивні (ЗПМ) на зовнішньо негативні (ЗНМ). Зовнішні позитивні мотиви справляють на особистість ефективнішу дію, ніж зовнішні негативні (Віллонас 2006; Ильин 2000; Фрэнкин, 2003).

**Аналіз результатів показав**, що загальний рівень професійної мотивації варіює залежно від віку (етапів професійного становлення – перебування в професії). Так, зокрема, дуже високий рівень (в межах 92%) суб'єктивно зазначили у себе молоді спеціалісти (21–30-річні); у 31–50-річних цей показник фіксується на рівні вже 70,0 % (середньо-високий), а в найстаршій віковій категорії досліджуваній показник загального рівня професійної мотивації знову досягає межі високого рівня (82,0 %). Виявлені кількісні та якісні

особливості професійної мотивації, дозволяють припустити, що молоді спеціалісти й фахівці пенсійного та передпенсійного віку односпрямовано позитивно мотивовані на реалізацію себе (молоді спеціалісти) й, можливо, затриматися в професії й продовжувати свою подальшу реалізацію в професії (спеціалісти 51-річні й старші). Але припускаємо, що психологічні механізми такої “односпрямованості” складні й неоднозначні й потребують додаткових теоретико-емпіричних міждисциплінарних досліджень.

В цьому матеріалі було лише побіжно прописані можливі пояснювальні варіанти стосовно отриманих результатів. Без сумніву, в реальному житті все є значно складнішим. Що ж стосовно 70-ти відсотків в середньому по групі загального рівня професійної мотивації у 31–50-річних, то пояснення цьому, можливо, потрібно шукати в тому, що цей віковий період позначений як в цілому значними життєвими й професійними навантаженнями на шляху досягнення професійних звершень, а тому діапазон мотиваційних спонукань є різноплановим і різноспрямованим. А, можливо, у віці 31 – 50-ти років є вже певні досягнення (кандидатські, докторські), тому наявне певне заспокоєння.

Підтвердженням висловленому вище стало наступне. Згідно з цією методикою, на підставі отриманих результатів, ми визначили **мотиваційні комплекси** особистості науковця, які є типами співвідношення між собою трьох різновидів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів відносять такі різновиди поєднань:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ .

Аналіз отриманих у дослідженні мотиваційних комплексів засвідчив наявність у всіх вікових групах різноманітних поєднань складових мотиваційних комплексів і позитивного, і негативного, і невизначеного (в межах цього матеріалу) характеру. В цілому серед досліджуваних переважають позитивні типи поєднань мотиваційних комплексів, коли  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ . Були виявлені й такі:  $ВМ > ЗПМ < ЗНМ$ ;  $ВМ > ЗПМ = ЗНМ$ ;  $ВМ = ЗПМ = ЗНМ$ . Отже, дослідження виявило ще й проміжні поєднання мотиваційних комплексів, які, в межах цього дослідження, важко оцінити з точки зору їхньої ефективності для професійного самоздійснення.

Виходячи з цього, для подальшої деталізації та з'ясування інших особливостей мотиваційної сфери особистості науковців і, можливо, отримання додаткових пояснювальних моментів, ми використали методикою, що діагностує інші характеристики мотиваційної структури: **виробничу та споживацьку (загальножиттєву) мотивації**. Відповідно до даних В.Є. Мільман (1998) у структурі мотивації людини, що працює, наявні два її види: виробнича та споживацька (загальножиттєва). Виробнича (ділова) мотивація (цінності) детермінує творчий розвиток особистості й сприяє входженню людини в соціум. Цей різновид цінностей (мотиваційних спонукань) орієнтує, спрямовує людину в майбуття, в бік предметного, змістовного (суб'єктного) розвитку й окремої особи, й суспільства в цілому. Виробнича мотивація, виходячи з її сутності, є такою, що будує, творить, оскільки сприяє породженню суспільно значущих матеріальних і духовних цінностей. Споживацька (загальножиттєва)

мотивація спрямована на підтримання життєдіяльності суб'єкта й обумовлена його матеріальними (базовими) потребами, що уособлюють у собі індивідуально-значущу цінність.

Виділені різновиди мотивації в структурі особистості визначають особливості виробничої та споживацько-спрямованої поведінки. Виробничо-спрямована особистість втілюється в “прогресивно-стенічний” тип, а споживацька – в “регресивно-астенічний”. Отже, методика, що була використана нами, дозволяє виявити деякі стійкі тенденції в розвитку характеристик особистості в межах зазначених вище різновидів мотивації, в нашому випадку, науковця: загальну й творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу, соціальної корисності. На підставі відповідей на питання опитувальника, отримуються судження про рівень робочої (ділової) та загально-життєвої (споживацької) спрямованості особистості

Кількісний вираз робочої (ділової) спрямованості особистості отримують, підсумовуючи бали за такими шкалами: загальна активність (Д); творча активність (ДР); соціальна корисність (ОД) – робочий мотиваційний профіль (РМП). Міру прояву загально-життєвого профілю (ЗЖМП) складає сума показників за шкалами: життєзабезпечення (Ж); комфорт (К); соціальний статус (С); спілкування (Сп).

**Аналіз отриманих результатів** дозволяє зазначити наступне: серед компонентів **загально-життєвого мотиваційного профілю** (середньо-групові значення) вибудувалася наступна ієрархічна шерега: спілкування – 60,2% (макс.зн. – 78,6%, мін.зн. – 42,8%); життєзабезпечення – 53,0% (макс.зн. – 78,7%, мін.зн. – 38,4%); соціальний статус як мотиватор зовнішньої поведінки становить 52,7%, максимальні й мінімальні значення складають відповідно 78,9% й 28,9% й, нарешті, в межах 42,2% виявлена потреба в комфорті, варіативний діапазон – в межах 83,3% (макс.зн.) й 25,0% (мін.зн). Таким чином, середньо сумарне значення загально-життєвого мотиваційного профілю зафіксовано на рівні 51,2%, тобто на середньому рівні.

Що ж стосується компонентів робочого мотиваційного профілю, то тут зафіксовані значення в межах середнього рівня – 57,9% (соціальна корисність) й середньо-високого рівня, відповідно, творча активність (71,3%) й загальна активність (65,0%). Що, на наш погляд, важливо – варіативний діапазон від максимальних до мінімальних значень також наявний, але не так сильно виражений. Середньо-групове узагальнене значення робочого (ділового) мотиваційного профілю становить 65,4%, проти 51,2% загально-життєвого профілю. Тобто, робочий мотиваційний профіль переважає загально-життєвий на 14,2%. Таке переважання виявили у 85,7% досліджуваних науковців на момент тестування. У решти досліджуваних (14,3%) на момент тестування незначно (5,0%) переважає загально-життєвий мотиваційний профіль над робочим, можливо, в силу певного напруження регуляторних механізмів, спровокованого поточним життям.

Далі розглянемо експериментальні дані, отримані за допомогою методики Ш. Річі, П. Мартіна “Мотиваційний профіль”, яка дозволяє виявити приховані мотиви особистості до діяльності: 11 шкал тесту визначають найбільш значущі для людини мотиви, зокрема, й до діяльності науковця. Так, в середньому по групі досліджуваних найбільших значень набирає мотив “бути затребуваним” – 36,6 балів. Далі, у знижувальному порядку йдуть наступні мотиви: потреба у самовдосконаленні, звершеннях та саморозвитку (33,8 балів); потреба у визнанні з боку інших людей, щоб оточуючі (близькі, колеги, друзі) цінували заслуги, досягнення та успіхи особистості (32,7 бали) та потреба бути креативним, застосовувати вміння, аналізувати інформацію, розмірковувати, бути відкритим до нових ідей (32,7 бали); потреба в чіткому структуруванні елементів роботи, наявності зворотного зв’язку – інформації, яка дозволяє зробити висновок щодо результатів власної діяльності (32,4 бали); потреба ставити перед собою складні цілі та досягати їх – це показник потреби слідувати поставленим цілям й бути самомотивованим на їхнє досягнення (32,4 бали); потреба в комфортних умовах та сприятливому оточуючому середовищі (30,7 бали); потреба мати високу зарплатню, щоб діяльність приносила матеріальну винагороду та соціальне забезпечення (28,1 бали); потреба в соціальних контактах, спілкування з широким колом людей, наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі (25,5 бали); потреба формувати й підтримувати довготривалі, стабільні, товариські взаємини (25,5 бали); потреба в різноманітності, змінах і стимулюванні, прагнення уникати нудьги та рутини (25,1 бали); й на останньому місці опинився мотив – потреба у владі, домінуванні, прагнення керувати іншими, наполегливе прагнення до конкуренції (21,7 бали).

Як бачимо, міра прояву 11 мотивів з мотиваційного профілю майже порівнянні, і тільки мотив – потреба в домінуванні – дещо вибивається з цієї шерехи. Хоча цей мотив і не такий вже прохідний для науковця, оскільки зі збільшенням статусу деяким науковцям доводиться оволодівати й навичками лідера, керівника підрозділу, а то й установи.

Далі представляємо матеріал, в якому з’ясовувалися **особливості прояву мотиву досягнення** в тій же групі науковців.

Мотив досягнення як стійка характеристика особистості вперше був виділений Г. Мюреєм й розумівся як стійке прагнення зробити щось добре й швидко досягти певного, бажаного рівня в якійсь справі. Мотивація досягнення проявляється в активності, спрямованій на досягнення певного результату, що оцінюється відповідно до індивідуальних параметрів і соціальних норм.

Однак в процесі подальших досліджень в межах цього мотиву досягнення були виявлені дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху та прагнення до уникання невдач.

Мотив досягнення показує, наскільки людина прагне до підвищення рівня своїх можливостей, розвитку життєвої компетентності, оскільки саме ця компетентність дає змогу людині досягти успіху в житті. Успіх – явище відносне. З одного боку, успіх – це подія, котра отримує соціальну та

громадську оцінку. Саме суспільство вирішує, чи вважати успішними результати зусиль особистості. З іншого боку, успіх – це подія в житті певної особистості і саме їй визначати, що для неї є успіхом. Він (успіх) залежить від багатьох факторів: індивідуально-психологічних особливостей конкретної людини, її системи цінностей, яка, у свою чергу, з часом через ті чи інші причини, може змінюватися, причому суттєво. Успіх – це питання масштабу, питання очікування результатів та цільової установки.

Мотивація досягнення – одна з різновидів мотивації діяльності, котра пов'язана з потребою індивіда досягати успіху й уникати невдач.

Дослідження мотивації досягнення розпочалися в 50-ті роки двадцятого століття американським вченим Д.С. Мак-Клелландом, який виявив індивідуальні відмінності в мотивації досягнення за допомогою апперцептивного тематичного тесту (різновид проективного).

Розвиток мотивації досягнення пояснювався особливостями соціалізації (наприклад ціннісними орієнтаціями) у представників різних соціальних верств. Мак-Клелланд вважав, що формування мотивації досягнення залежить від сприятливих умов виховання, сприятливого середовища й узгоджується з теорією соціального навчання.

Мотивація досягнення – побічний продукт більш фундаментальних соціальних мотивів. Наступні роботи показали, що тут відбувалося нехтування ранніми формами діяльності досягнення, яку, наприклад, діти здійснюють спонтанно і навіть всупереч виховним впливам з боку дорослих. Оскільки від початку домінуючі визначення мотиву досягнення як прагнення до підвищення рівня власних можливостей не пояснювало певних особливостей розвитку, були введені конкретні мотиваційні змінювані перемінні, котрі встановлювали взаємозв'язок між діяльністю та мотивом досягнення: 1) особистісні стандарти, оцінка суб'єктивної ймовірності успіху, суб'єктивного відчуття складності завдання тощо; 2) привабливість самооцінки, привабливість для індивіда особистого успіху чи невдачі в цій діяльності; 3) індивідуальне переважання типу атрибуції – приписування відповідальності за успіх або невдачу собі чи обставинам.

Дослідження показали, що основні типи поведінки, котрі спрямовані на досягнення успіху чи уникання невдач, складаються у проміжку між трьома й тринадцятьма роками життя й формуються під впливом батьків, особливо матері, а також під впливом середовища. У віці трьох-п'яти років більш сильна та орієнтована на успіх мотивація досягнення складається, коли успіх підкріплюється схваленням і позитивним ставленням до дитини з боку батьків і вихователів.

Разом із тим, дослідження показали, що санкції осуду в ситуації невдачі, можуть не сприйматися дитиною негативно, коли це відбувається в обстановці поваги та доброзичливості. У свідомості дитини, чотирьох-п'яти років, реакція батьків на успіх або невдачу вже не носять характеру простого підкріплення. Коли дитині стає зрозумілим, наскільки складним та важким повинно бути завдання, щоб при невдачі не викликати докорів, їй опосередковано стає



відомим стандарт вимог до неї, згідно з яким оцінюються її успіхи. Тоді надмірне схвалення за кожну малу децицію виконаного завдання вона може сприймати як відсутність віри з боку дорослих в її можливості й, навпаки, несхвалення при невдачі та відсутність схвалення за умови успіху сприймати як високу думку про її можливості.

На формування високої потреби на досягнення успіху впливає міра емоційного залучення батьків у справи дитини, а також навколишні, зовнішні обставини. Найбільш сприятлива ситуація ненав'язливого тиску, пресингу з боку батьків й високої насиченості середовища спонукальними факторами. Тоді виникає максимум можливостей для самостійної перевірки дитиною своїх умінь і можливостей.

Мотивація досягнення – бажання покращити свої результати, незадоволеність досягнутим і наполегливість у досягненні своїх цілей.

Мотивація на успіх належить до позитивних мотивацій. За такої мотивації людина, починаючи справу, розраховує на досягнення чогось конструктивного, позитивного (позитивний результат). Люди з такою мотивацією – активні, впевнені в собі, своїх силах, відповідальні, ініціативні, у них сформована потреба на досягнення успіху.

Мотивація на невдачу належить до негативних емоцій. За такого типу мотивації активність людини пов'язана з потребою на уникання невдач, покарання тощо. Її супроводжують негативні очікування. Розпочинаючи справу, людина вже заздалегідь передбачає можливі невдачі, зосереджується на шляхах уникання гіпотетичних невдач, а не на продуктивних способах досягнення успіху. Такі люди невпевнені у собі, тривожні, уникають відповідальних завдань, особливо за умов дефіциту часу. Звідси – надвідповідальне, навіть занадто запобігливе ставлення до справ, завбачливість під час їхнього виконання (наприклад, наукових звітів).

У цьому дослідженні оцінювалися узагальнені характеристики **мотивації на успіх та мотивації на уникнення невдач** за методиками Т. Елерса.

Аналіз результатів дозволив виявити наступне.

**1. Особливості мотиваційної спрямованості науковців-психологів на досягнення успіху:**

- за відсотковими показниками в середньому по групі психологи-науковці мотивовані на досягнення успіху на рівні 43,3 % (середній рівень). Діапазон індивідуальних варіацій перебуває в межах 25,0 – 56,2 %;

- порівняння середньогрупових відсоткових показників мотивації на успіх показало, що науковці-жінки менше мотивовані (43,3 %), ніж чоловіки. У них цей показник становить 46,6 %, що незначно (всього на 7,1 %) переважає такий у жінок;

- звертає на себе увагу те, що варіативний розмах показника мотивації на успіх у жінок зафіксований у ширшому діапазоні: 25,0 - 56,2 %, в той час, як у чоловіків відповідні значення становлять – 43,3 – 50,0 %.

**2. Особливості мотиваційної спрямованості науковців-психологів на уникнення невдач:**

- в середньому по групі відсоткові значення цього показника становлять 51,7% (середній рівень), що на 16,2 % переважає кількісний вираз показника мотивації на успіх;

- гендерні особливості стосовно цього показника мають таке кількісне вираження: у жінок-дослідниць – 50,3 %; у чоловіків – 49,1 % – практично порівнювані значення (переважання у жінок зафіксовані на рівні 2,4 %);

- але, як і стосовно мотивації на успіх, тут (уникнення невдач) у дослідниць-психологів варіативний розмах зафіксований у ширшому діапазоні: 33,3 – 80,0 %, в той час як у чоловіків-дослідників варіативний розмах має значно менший діапазон – 46,7 – 51,7 %.

Таким чином, мотиваційна спрямованість на успіх та уникнення невдач зафіксована на середньому рівні з незначним кількісним переважанням все ж таки показників мотивації на уникнення невдач.

Крім того, варіативний діапазон кількісних виявів у жінок-дослідниць ширший, ніж у чоловіків-дослідників.

Стосовно отриманих результатів можна припустити, що жінки-дослідниці (як і взагалі жінки, що працюють) зазнають впливу більш широкого кола факторів і зовнішнього, і внутрішнього середовищ (притаманна жінкам підвищена емоційність, загострене переживання неадаптивностей і невдач у роботі, певна невпевненість у собі і т. ін., які напружують регуляторні системи організму та дещо заважають ефективно, успішно, творчо вирішувати професійні завдання. Ці дані перегукуються з результатами особливостей прояву характеристик зовнішньої та внутрішньої мотивацій, показників мотиваційної структури та мотиваційного профілю.

Отже, в дослідженні виявлені емпіричні реалії, які розкривають особливості мотиваційної сфери науковців-дослідників.

Інтерпретаційну канву отриманих результатів (індивідуальні відмінності та міжіндивідуальну варіативність) обумовили теоретичні положення стосовно того, що особливості мотивації є особливим утворенням і визначаються змістом діяльності, в яку ця особистість включена. А саме – змістом діяльності науковця – дослідника.

Якісний та кількісний аналізи результатів дослідження дозволяють зазначити наступне:

- загальний рівень професійної мотивації варіює залежно від віку та терміну перебування в професії: дуже високий рівень (в межах 92 %) – молоді спеціалісти (21 – 30-річні); середньо-високий (70 %) – 31 – 50-річні; й знову високий рівень (82 %) – науковці віку 51 і вище;

- виявили широкий діапазон (різнопланових і різноспрямованих) мотиваційних спонукань на шляху до досягнення професійних звершень, але в цілому домінує внутрішня мотивація не тільки стосовно зовнішньо-негативної спрямованості, але й стосовно зовнішньо-позитивної;

- мотиваційна структура науковця представлена середнім рівнем з тенденцією до високого домінування робочого (ділового) мотиваційного

профілю (в межах 65,4 % ) проти 51,5 % загально- життєвого. Тобто, робочий профіль переважає останній на 11,2 %;

- аналіз прихованих мотивів особистості науковця до діяльності (мотиваційний профіль) виявив наступне: в діапазоні середньо-групових значень (36,6 - 30,7 балів) опинились такі мотиви – “бути затребуваним”; самовдосконалення; визнання з боку інших людей; бути креативним; стійке структурування елементів роботи; ставити перед собою складні цілі й досягати їх; комфортні умови діяльності. Наступні, суб’єктивно зазначені мотиви (варіювали в діапазоні 28,1 – 25,1 балів): мати високу зарплатню; позитивний соціально-психологічний клімат; формувати й підтримувати товариські взаємини в колективі й потреба-мотив в різноманітних складових діяльності та стимулюванні ззовні. І, нарешті, на останньому місці виявився мотив-потреба в домінуванні (21,7 бал);

- мотивація досягнення була деталізована в двох мотиваційних напрямках: мотивація на успіх та мотивація на уникнення невдач – виявили середній рівень (43,3 %) мотивації на досягнення успіху і середній рівень (51,1 %) мотивації на уникнення невдач.

Отже, в представленому дослідженні ми отримали низку мотиваційних компонентів мотиваційної сфери науковця-дослідника. Ми свідомі того, що дані характеристики не деталізують сповна мотиваційне “поле” особистості науковця, тому подальші дослідження мотиваційної сфери відкриті для наступних теоретико-експериментальних спроб: розробки та уточнення інтерпретаційних стратегій в руслі загально-психологічних положень стосовно сутності такого феномену як “мотив”, “мотивація” в контексті професійного самоздійснення науковців, оскільки завжди існує потреба в нових фактах, які можуть розширити вже усталені положення, зокрема, стосовно мотиваційної сфери науковця.

Очікуємо, що отримані результати значно поглиблять наші уявлення стосовно досліджуваної проблеми й дозволять, крім загальних, описати більш специфічні стратегії стимулювання ефективної діяльності науковця.

\* \* \*

Отже, у проведених нами дослідженнях було визначено основні чинники, що зумовлюють професійне самоздійснення фахівців – і загальні чинники професійного самоздійснення, і чинники професійного самоздійснення фахівців певних професій та професійних груп. Саме на визначених чинниках і базувалася розробка, викладених у наступному – завершальному розділі монографії, технологічних підходів щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівців в умовах соціально-економічних перетворень.

### **Розділ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

Розділ присвячено висвітленню концептуальних теоретико-методологічних та практичних основ технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. У ньому викладено загальну технологію психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в таких умовах, а також модифікації відповідних технологій з урахуванням специфіки у фахівців різних професій.

#### **3.1. Загальні технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень**

##### **Структура розробки та впровадження технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень**

На основі результатів здійснених теоретико-експериментальних досліджень нами визначено *загальну структуру розроблення, апробації та впровадження технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень*, яка складається з 6-ти етапів:

1. Визначення *основних принципів, змісту та напрямів* психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості.

2. Визначення *емпіричним шляхом основних психофізіологічних закономірностей та чинників* професійного самоздійснення (і загальних, і специфічних для фахівців різних професій).

3. Розробка на цій основі *загальної технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень* (визначення основних задач, етапів та методів, які використовуються для їхнього вирішення).

4. Розробка *модифікацій технологій психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення* з урахуванням його специфіки у фахівців різних професій.

5. *Апробація та доопрацювання* технології психофізіологічного

забезпечення професійного самоздійснення для фахівців різних професій.

6. *Практичне впровадження* технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень в різних видах професійної діяльності.

Відповідно до вищенаведеної структури, принципи, зміст та напрями психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості, наведено в наступному параграфі. Основні психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення нами було визначено в ході виконання попередньої НДР і докладно викладено у монографії, підготовленій за її результатами (Кокун та ін., 2015). Розгляду чинників професійного самоздійснення, визначених у результатів нещодавніх емпіричних досліджень, присвячено другий розділ монографії. У параграфі 3.1.3 ми викладемо загальну технологію психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень.

### **Принципи, зміст та напрями психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості**

Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості має базуватися на **принципах** науковості, постійності, оптимізації, системності, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення.

1. Принцип *науковості* передбачає, що психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості має спиратися на загальнонаукову методологію, врахування сучасних досягнень людинознавчих наук (зокрема психології та психофізіології), використання науково обґрунтованих методів та методик, врахування емпіричних даних щодо чинників, загальних та специфічних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення фахівців різних професій, врахування актуальних соціально-економічних умов.

2. Принцип *постійності*: найвищої ефективності психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості може бути досягнуте за умови його постійного здійснення, починаючи з перших етапів професійного становлення.

3. Принцип *оптимізації* передбачає визначення оптимальних загальних, й індивідуальних стратегій професійного самоздійснення особистості.

4. Принцип *системності* передбачає необхідність врахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

5. Принцип *адекватності* передбачає у процесі здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості

застосування заходів, адекватних поставленим завданням, індивідуальним особливостям фахівця, специфіки його професійної діяльності тощо.

6. Принцип *спрямованості на досягнення найвищого рівня* професійного самоздійснення означає постановку мети сприяння здобуттю певним фахівцем максимально можливого для нього професійного самоздійснення.

У психофізіологічному забезпеченні професійного самоздійснення особистості можна виділити три основні **напрями**: за складовими самоздійснення, за певною професією та за спрямованістю заходів.

За *складовими професійного самоздійснення* психофізіологічне забезпечення може бути спрямоване на: 1) забезпечення *зовнішньо-професійного* самоздійснення (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності); 2) забезпечення *внутрішньо-професійного* самоздійснення (професійного самовдосконалення, спрямованого на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості також може поділятися залежно від того, у якій *певній професії* воно здійснюється.

І за *спрямованістю заходів*, у психофізіологічному забезпеченні професійного самоздійснення особистості можна виділити спрямування на: 1) сприяння власне самоздійсненню, розвиток певних якостей і т. ін.; 2) профілактику, подолання негативних особистісно-професійних явищ (професійних криз, деструкцій, вигорання).

**Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості** є системою послідовних заходів, спрямованих на сприяння здобуттю певним фахівцем максимально можливого для нього рівня професійного самоздійснення на основі врахування актуальних соціально-економічних умов, чинників, загальних та специфічних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення.

У ході проведення такого забезпечення можливе застосування досить широкого арсеналу діагностичних, розвивальних та корекційних методів сучасної психологічної та психофізіологічної практики. Це відповідає науковим уявленням 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 щодо ефективності діяльності та його успішного професійного розвитку перекреслює у фахівця всі інші позитивні моменти – наявність у 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...

## **Загальна технологія психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень**

### ***Основні задачі психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень***

Відповідно до визначених нами в емпіричному дослідженні загальних чинників (див. параграф 2.1), *загальні заходи*, спрямовані на вирішення *основних задач* психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця, у першу чергу, мають бути спрямовані на забезпечення наявності у фахівців високого рівня:

- 1) задоволеності змістом власної професійної діяльності;
- 2) задоволеності своєю професією і роботою;
- 3) вираженості цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується;
- 4) комунікативних здібностей;
- 5) професійної самоефективності.

Також важливе значення відіграють заходи, спрямовані на розвиток у фахівців внутрішньої професійної мотивації, формування індивідуального стилю професійної діяльності, збільшення професійної мобільності, профілактику виникнення таких негативних особистісно-професійних явищ, як професійні вигорання та деформації.

Підвищенню рівня *внутрішньопрофесійного самоздійснення* фахівця можуть суттєво сприяти заходи, спрямовані на підтримку в нього гарного стану здоров'я та розвиток організаційних здібностей.

Згідно з отриманими емпіричними результатами у заходах психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення *чоловіків* більшу увагу слід приділити формуванню цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується, розвиткові творчої спрямованості особистості та комунікативних здібностей, підвищенню зацікавленості у власній професійній діяльності, стимулюванню до підвищення власного професійного рівня.

У *жінок* – розвитку організаційних здібностей та професійної самоефективності; підвищенню задоволеності змістом професійної діяльності, опануванню засобів підвищення професійної працездатності, профілактиці редукції особистих досягнень.

У наймолодших фахівців (*до 25 років*) та досвідчених (*від 40 років*) слід окрему увагу приділити розвитку здатності до цілісного сприйняття світу і людей. У фахівців *26 - 30 років* – розвитку творчої спрямованості, здатності до повного переживання теперішнього моменту свого життя та бачення його цілісним, збільшенню прагнення до знань про навколишній світ. У фахівців *31 - 40 років* – збільшенню самоповаги (здатності цінувати свої переваги та позитивні якості).

У *професійному* аспекті для фахівців професій типу "людина-людина" особливо актуальним є підвищення задоволеності змістом професійної діяльності, забезпечення гарних стосунків з колегами, підвищення самоповаги. Для фахівців професій типу "людина-знак" – розвиток творчої спрямованості,

формування цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується, збільшення прагнення до набуття знань про навколишній світ, підвищення здатності рефлексувати свої потреби і почуття. Для фахівців професій типу "людина-знак" – матеріальна винагорода за виконану роботу та підтримка гарного стану здоров'я

У процесі здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення слід враховувати, що найвищий рівень професійного самоздійснення властивий фахівцям творчих професій, а найнижчий – фахівцям професій обслуговування.

Вищенаведені основні та додаткові задачі психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця у повній мірі відповідають викликам серйозних соціально-економічних перетворень, які є властивими для українського суспільства впродовж тривалого часу. Пов'язана з цим виражена політична, соціальна та економічна нестабільність, закономірно утруднює досягнення людиною особистісного благополуччя (психічного, професійного, матеріального тощо). Відповідно у мінливому світі актуальним стає пошук дієвих особистісно-професійних концептів, що надали б людині можливості розкрити внутрішні ресурси не тільки з метою підвищення власної стійкості до бурхливих соціально-економічних перетворень, але й для отримання бажаного вектору особистісного розвитку. Саме до таких особистісно-професійних концептів належить феномен професійного самоздійснення, на сприяння досягнення якого й спрямовані виокремлені вище задачі.

### ***Основні етапи психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень***

Здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця передбачає два послідовні етапи: *загальний* та *індивідуальний*.

***Загальний етап.*** Передбачає заходи, які в цілому сприяють підвищенню рівня професійного самоздійснення усіх фахівців. Відповідно до обґрунтованого вище спрямування, вони мають забезпечити підвищення у фахівців рівня задоволеності змістом власної професійної діяльності, своєю професією і роботою, вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується; комунікативних здібностей; професійної самоефективності тощо.

Організаційно цей етап може здійснюватись у певній організації (установі) чи групі організацій (установ), об'єднаних єдиним підпорядкуванням (міністерство, відомство, корпорація тощо). Здійснюватись – і для всіх фахівців організації (установи), і лише для фахівців окремих професій.

Вибір і послідовність заходів, засобів та методів психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівців здійснюються з урахуванням специфіки діяльності організації (установи), а також професійних, статевих та вікових особливостей фахівців, які в ній працюють.

Загальний етап складається з *чотирьох підетапів*:



1) організаційний – визначення специфіки діяльності організації, основних вимог, які ставляться до фахівців різних професій, умов, в яких вони працюють тощо;

2) діагностичний – проведення діагностики фахівців з використанням опитувальника професійного самоздійснення та шести психодіагностичних методик (Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ, «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2, Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ);

3) формувально-розвивальний – на основі аналізу отриманих на попередніх двох підетапах результатів визначаються та здійснюються відповідні заходи, спрямовані на підвищення у фахівців рівня професійного самоздійснення;

4) контрольний – повторне дослідження, спрямоване на визначення ефективності комплексу заходів, що були застосовані на попередньому підетапі.

**Індивідуальний етап.** Передбачає індивідуальну практичну роботу з окремим фахівцем (фахівцями) у залежності від їх діагностичних результатів, і передбачає індивідуалізований підбір певних заходів та методів, спрямованих на допомогу у професійному самоздійсненні певному фахівцеві.

Індивідуальний етап також складається з *трьох підетапів*:

1) аналіз індивідуальних діагностичних результатів фахівців з метою визначення переліку тих фахівців, з якими доцільна індивідуальна практична робота; розробка індивідуальних програм, спрямованих на сприяння професійному самоздійсненню певного фахівця;

2) формувально-розвивальний – виконання фахівцем індивідуальної програми з постійним супроводом цього процесу практичним психологом;

3) контрольний – визначення ефективності індивідуальної роботи, прийняття рішення про її завершення (з наданням рекомендацій щодо подальшої самостійної роботи фахівця) чи продовження.

Безпосередньо психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівців здійснюється практичними психологами, які мають необхідну для цього кваліфікацію, у тісній співпраці з керівництвом організації та її підрозділів.

### ***Основні заходи, засоби та методи психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця***

У процесі здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця може застосовуватись, на нашу думку, найширший арсенал методів сучасної психологічної практики.

Перелік основного діагностичного інструментарію, який було наведено вище, за необхідності, може бути суттєво розширеним.

Вибір заходів, засобів та методів, спрямованих на вирішення формувально-розвивальних задач, здійснюється згідно з їхнім змістом та специфікою умов застосування у кожному випадку.

Наприклад, вирішення таких задач загального етапу, як збільшення задоволеності фахівців змістом власної професійної діяльності, задоволеності своєю професією і роботою в цілому може бути забезпечено шляхом загального коригування умов та змісту діяльності, підвищенням рівня матеріального і морального стимулювання, поліпшенням соціально-побутових умов, коригуванням стилю управління тощо.

Збільшення у фахівців вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується, підвищення рівня комунікативних та організаційних здібностей, професійної самоефективності та мотивації, формування індивідуального стилю професійної діяльності, розвиток творчої спрямованості, збільшення професійної мобільності тощо може бути забезпечено шляхом психологічного консультування, бесід, тренінгових занять, спрямованих на розвиток певних якостей, психорегуляційними засобами, наданням загальних та індивідуальних рекомендацій.

Зокрема, необхідність та можливості використання психологічного консультування з метою всебічного сприяння самоздійсненню людини показані О.М. Лукашевич (2012).

Авторкою, відповідно до основних завдань психологічного консультування, було визначено такі напрями роботи консультантів щодо самоздійснення дорослої людини:

- конкретизація проблеми особистісного самоздійснення, що виникла у клієнта: як клієнт бачить власне самоздійснення, що для нього є критеріями самоздійснення, в чому, на його погляд, полягає проблема його особистісного самоздійснення;

- інформування клієнта про сутність проблеми, яка у нього виникла: з'ясування, наскільки реальне життя клієнта розбігається з бажаною моделлю самоздійснення, які почуття викликає в нього така ситуація;

- вивчення психологом-консультантом особистості клієнта: біографічний метод, есе «Моє життєве самоздійснення», використання психодіагностичних методів (САТ, тест-опитувальник особистісних орієнтацій, тест змісто-життєвих орієнтацій, опитувальник самостановлення, 16-факторний особистісний опитувальник Кеттела, методика виміру ступеня актуальності основних потреб «Піраміда потреб» тощо);

- чітке формулювання порад і рекомендацій клієнту з приводу того, як найкраще розв'язати проблему самоздійснення: визначення шляхів самоздійснення, стратегій і напрямів його реалізації, створення моделі самоздійснення клієнта;

- надання допомоги клієнту у вигляді додаткових практичних рекомендацій, які пропонуються тоді, коли він вже розпочав розв'язання проблеми, поради клієнту, як найкраще уникнути в майбутньому подібних проблем, психолого-просвітницьке інформування клієнта.

Н.А. Побірченко (2013) до важливих методів забезпечення професійного самоздійснення віднесла поглиблене самопізнання власних інтелектуальних можливостей, розвиток здатності до осмислення об'єму необхідних для професійного самоздійснення практичних знань.

Підтримка у фахівців гарного стану здоров'я та високої професійної працездатності може забезпечуватись через заняття фізичною культурою та спортом, використання фізіотерапевтичних засобів, розробку індивідуального режиму роботи залежно від її виду та психофізіологічних особливостей фахівців, обмеження негативних звичок тощо.

Серед дієвих заходів, спрямованих на профілактику виникнення таких негативних особистісно-професійних явищ, як професійні вигорання та деформації Е.Ф. Зеєр (2005) виділяє такі:

- підвищення соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності;
- діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їхнього подолання;
- проходження тренінгів особистісного і професійного росту; серйозні і глибокі тренінги конкретним працівникам бажано проходити не в реальних трудових колективах, а в інших місцях;
- рефлексія професійної біографії і розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного росту;
- профілактика професійної дезадаптації фахівця-початківця;
- оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери і самокорекції професійних деформацій;
- підвищення кваліфікації і перехід на нову кваліфікаційну категорію чи посаду (підвищення почуття відповідальності і новизни роботи).

### **3.2. Обґрунтування концептуальних підходів щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення викладачів вищої школи**

Психолого-емпіричне вивчення проблеми дало змогу розглядати професійне самоздійснення як здатність до самозміни і як «саморух» фахівця у просторі професії; як психологічну готовність до постійної роботи над собою, активний пошук можливостей для розвитку; як спроможність людини, за П.Г. Щедровицьким, «переосмислювати власну сутність», створювати саму себе і, зрештою, досягати потрібного ефекту; як здатність особистості до перетворення себе – завдяки самоосвіті, саморозвитку, інтеріоризації цінностей та норм тощо – на повноцінного учасника співтовариства професіоналів для здобуття вершинних досягнень у професії.

До того рух особистості в професійному просторі й досягнення нею вершини професійного самоздійснення визначаються, згідно з дослідженням

Е.Ф. Зеєра (2005) і Е.Е. Симанюк (2005), трьома смислоутворюючими факторами: віковими психологічними змінами, безперервною професійною освітою і розвитком та перетворенням провідної діяльності. Ці три фактори зосереджують у собі і соціально-економічні умови, і власну психічну (соціально-професійну) активність особистості, котра є, за К. Вітакер (1998), «інструментом» професії. Професійне самоздійснення неможливе без особистісного самоздійснення фахівця: задоволення його потреби в самовизначенні та самоактуалізації, прагнення до професійної адаптації, прагнення до професійного зростання і повноцінної реалізації в професії.

В загальному плані психологічне забезпечення професійного самоздійснення викладача вищої школи може відбуватися стосовно двох його форм: *зовнішньо-професійного* самоздійснення (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності) і *внутрішньо-професійного* самоздійснення (професійного самовдосконалення, спрямованого на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей).

В результаті емпіричного дослідження упродовж 2016 - 2017 рр. визначено та інтерпретовано провідні психологічні чинники професійного самоздійснення (обох його форм) викладачів ВНЗ, докладний розгляд яких здійснено у відповідному параграфі другого розділу цієї монографії.

Методологія реалізації психологічного забезпечення розвитку професійного самоздійснення фахівця ґрунтується на таких принципах: *єдності* свідомості й діяльності, вивченні психічних явищ *в їхньому розвитку*; *орієнтації* на провідну діяльність, її закони та особливості зміни; *професіоналізації* як становленні компетентного професіонала, що з необхідністю супроводжується його особистісно-професійним розвитком; *спрямованості* на досягнення максимально можливих професійних досягнень; *індивідуалізації* в підборі засобів та способів розвитку професійного самоздійснення з урахуванням нерівномірності психічного розвитку й індивідуального досвіду, мотивів, цінностей, інтересів, схильностей, якостей та інших особливостей особистості; *комплексності* і *системності* у застосуванні методів та засобів розвитку професійного самоздійснення; забезпеченні і *формувальних*, і *розвивальних* психологічних впливів та ін.

Тим часом виконання попереднього дослідження, результати якого викладено у монографії (Кокун та ін., 2015), дало змогу визначити основні психологічні особливості професійного самоздійснення викладача вищої школи. З'ясування особливостей і закономірностей його професійного самоздійснення було потрібне для встановлення взаємовідповідності значущих аспектів професійної реальності й важливих характеристик особистості суб'єкта науково-педагогічної діяльності – його мотиваційних, когнітивних, комунікативних, емоційно-вольових та інших особливостей і можливостей. Адже забезпечення такої відповідності фахівця і професії, що відбувається, на думку О.М. Іванової (2011), 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.

Крім того, *вагомими передумовами* здійснення «професійної біографії» будь-якого суб'єкта діяльності виступають і такі його характеристики: передусім сформованість професійного світогляду (індивідуальної професійної свідомості), 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, орієнтованість на безперервне професійне зростання, повсякденне вдосконалення в діяльності своєї професійної поведінки (вмінь та навичок), сформованість таких особистісних утворень, як креативність та ініціативність, здатність до творчого творення перспектив власного професійного розвитку та ін. (Корніяка, 2015).

Важливим є також розв'язання суперечності між необхідністю змінюватися відповідно до трансформацій соціально-професійної ситуації і бажанням зберегти власну індивідуальність, особистісну і професійну ідентичність. Це залежить, на думку Л.М. Мітіної (2015), від здатності людини до самостійної постановки *мети* своєї життєдіяльності – зокрема, професійної діяльності та її практичної реалізації в континуумі «виконавець-спеціаліст-професіонал».

Саме проблема здатності спеціаліста до *цілепокладання* у просторі своєї професії перебуває останнім часом у центрі уваги і психологів, і практиків. Створення, самостійна постановка людиною цілей 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” (Анциферова, 2007, с. 502).

Виходячи зі сказаного і з урахуванням з'ясованих в емпіричному дослідженні психологічних закономірностей та особливостей професійного самоздійснення викладача ВНЗ, а також визначальних чинників впливу на цей процес та його результати, окреслено основні напрямки, зміст, методи, засоби та найважливіші завдання розв'язання проблеми психологічного забезпечення високого рівня самоздійснення цього фахівця у професії.

До основних напрямків та пов'язаних з ними завдань психологічного забезпечення професійного самоздійснення викладача належать такі:

- 1) поглиблення змісту власної професійної діяльності і досягнення задоволеності своєю роботою;
- 2) розвиток внутрішньої та зовнішньої професійної мотивації;
- 3) посилення ціннісного ставлення до фаху; розвиток ціннісних орієнтацій, притаманних особистості, що самоактуалізується; створення ієрархії цінностей;

4) виховання творчої та креативно-комунікативної спрямованості особистості, забезпечення постійного вияву креативності у сфері професійного спілкування і життєдіяльності загалом;

5) розвиток професійної компетентності й таких її структурних складових, як інформаційна, креативна, педагогічна та самоосвітня компетентності;

б) вдосконалення комунікативної компетентності як ключової складової професійної компетентності й інтегральної здатності викладача до спілкування з акцентом на таких її складових:

а) *мотиваційному* критерії – для поглиблення мотиву подолання комунікативних труднощів; *когнітивному* критерії – для побудови ефективних комунікативних програм, забезпечення рефлексії ділових комунікацій; *інструментальному* критерії – для досягнення адекватності у сфері ділового спілкування;

б) мовленнєвій компетентності;

в) невербальній (педагогічній) виразності мовленнєвої комунікації викладача: її посиленні через оптимальний темп зміни формально-динамічних параметрів (міміка, жести, погляд, вираз обличчя) невербальної поведінки і розвиток здатності до управління та рефлексії в педагогічному спілкуванні;

7) розвиток контактності як вміння швидко встановлювати глибокі й емоційно насичені контакти з іншими людьми, як здатності до діалогічного спілкування в системі «викладач – студент».

Крім того, психологічне сприяння професійному самоздійсненню особистості повинне забезпечуватися на всіх етапах професійного становлення особистості і мати постійний характер. А підвищенню рівня передусім внутрішньо-професійного самоздійснення фахівця-соціонома можуть істотно сприяти, за результатами дослідження О.М. Кокуна (2017), заходи, спрямовані на підтримку в нього доброго стану здоров'я, що тісно пов'язане з профілактикою виникнення таких негативних особистісно-професійних явищ, як професійне та емоційне вигорання, деформації.

Тим часом до основних *етапів* психологічного забезпечення розвитку та психокорекції професійного самоздійснення викладача ВНЗ відносимо такі:

- встановлення довіри до психолога – консультанта і тренера;
- діагностування рівня розвитку внутрішньо- і зовнішньо-професійного самоздійснення;
- психодіагностика індивідуально-професійних особливостей з метою усвідомлення внутрішніх ресурсів для адекватного розвитку фахівця у просторі професії;
- гармонізація мотиваційної сфери: активізація професійних прагнень, уточнення смислових настановлень щодо професії та ціннісної орієнтації, розкриття резервів і спонукання до особистісно-професійного «саморуху»;
- активізація особистісної саморегуляції у професійній діяльності з урахуванням отриманого індивідуально-професійного досвіду;

- розвиток знань, вмінь та навичок педагогічного спілкування; вдосконалення процесів вербальної комунікації, соціальної перцепції та міжособистісної інтеракції;
- психокорекція несприятливих станів; засвоєння прийомів та методів конструктивного вирішення професійно зумовлених проблем;
- перевірка ефективності запропонованих тренінгових технік розвитку професійного самоздійснення викладача шляхом діагностики і самодіагностики;
- забезпечення можливості для постійного психологічного консультування та надання індивідуальних рекомендацій.

Наразі проаналізуємо – відповідно до окреслених напрямків роботи – зміст, методи та засоби, потрібні для реалізації технології психологічного забезпечення професійного самоздійснення викладача вищої школи.

*По-перше.* Для фахівців-соціомів, у тому числі викладачів ВНЗ, особливо актуальним є, за результатами дослідження О. Кокуна (2017), *задоволення змістом власної професійної діяльності.* У зв'язку з цим доцільними будуть заходи, пов'язані з смислоутворенням: набуття нових знань та освоєння нових технологій їх передавання; змістовно повноцінна та емоційно насичена професійна діяльність; розвиток когнітивної гнучкості як здатності мислення до швидкого переключення з однієї думки на іншу; опанування системного підходу як вміння вирішувати проблеми творчо, комплексно та багаторівнево і, зрозуміло, забезпечення змістовності, динамічності та емоційної зрілості спілкування, без якого неможлива діяльність цих фахівців. Цьому сприятиме також зміна умов діяльності, забезпечення матеріального благополуччя, моральне стимулювання тощо.

В науково-педагогічній діяльності викладача ВНЗ особливо вагомою є роль професійного спілкування. У *змістовому* плані воно пов'язане з цілями та завданнями його професійної діяльності: навчально-професійною підготовкою студентів як майбутніх фахівців та соціальних суб'єктів. Науково-педагогічна діяльність викладача реалізується як інтелектуальна творча праця, пов'язана з проблемою «інтелектуальної» комунікації, а в її складі – «емоційного інтелекту». Забезпечення «інтелектуальної» комунікації в межах освітнього процесу передбачає, на думку дослідників (О.Б. Старовойтенко, 2007), економне, але повне і системне, передавання знання від його носія тим спеціалістам, у тому числі майбутнім, з ким він професійно взаємодіє. Звідси викладач як носій фахового знання має прагнути до постійної самоосвіти.

А для здійснення цілеспрямованого перетворення у свідомості та поведінці учасників педагогічної взаємодії він повинен повсякчас урізноманітнювати засоби *психологічного впливу*, оптимально організовувати вербальну й емоційно насичену інформацію, постійно збагачувати репертуар своїх виражальних засобів – міміку, пантоміміку, динамічні сторони мовлення (інтонацію, тембр, ритм, вібратор голосу).

Крім того, молоді фахівці мають прагнути до ідентифікації з професійно успішними колегами у плані вивчення результатів праці професійно

референтного фахівця – способів досягнення ним креативності та оригінальності у передаванні змісту, авторитетності у певній галузі знання; засобів досягнення професійної ідентичності: прийняття професійних норм, несення відповідальності за справу тощо. Вони повинні також послуговуватися позитивним досвідом педагогічної взаємодії – моделями комунікативної поведінки та поведінковими реакціями, індивідуальним стилем фахової діяльності й спілкування.

**По-друге.** Провідним чинником внутрішньо професійного самоздійснення викладача виступає, за результатами дослідження (див.: розділ II монографії), *мотивація* (спільно з креативністю), що має спонукати його до самореалізації та саморозвитку у сфері фахового спілкування. Відтак, розвиток професійної мотивації цього фахівця слід здійснювати через поглиблення позитивного ставлення до свого фаху, внутрішньої вмотивованості щодо своєї професійної діяльності, що пов'язане з посиленням мотивації до продовження освіти на всіх етапах його професійного становлення.

До того показник зовнішньо професійного самоздійснення «досягнення поставлених професійних цілей» детермінується зовнішньою позитивною мотивацією, тобто мотивами зарплати, соціального престижу тощо. У зв'язку з цим доцільними будуть такі заходи, як посилення мотивації досягнення, задоволення потреби у професійному самовдосконаленні для ефективної діяльності в умовах соціально-економічних перетворень та набуття конкурентоспроможності у сфері ринкових відносин, що веде до досягнення матеріально забезпеченого життя та підвищення соціального статусу. Треба також розвивати внутрішню професійну мотивацію, що має, як показало дослідження, високий ступінь прогностичного впливу на вияв викладачем творчості у професійній діяльності й виступає ефективною спонукою до творчого вирішення ним проблем педагогічної взаємодії.

**По-третє.** Особистість набуває знань, умінь та навичок для формування індивідуальної професійної реальності на підставі професійного досвіду, отриманого на ґрунті суб'єктивної системи уявлень про сутнісні характеристики фаху і *професійні цінності*. Адже стратегія професійного «життя», її реалізація в діяльності та внутрішньо вмотивована зміна вибудовуються відповідно до особистісного забезпечення (мотивація, цінності, досвід, особистісні властивості тощо) професійного розвитку фахівця. Відомо, що професійно спрямовану *ціннісну орієнтацію* забезпечують такі цінності, як активність, ініціативність у прийнятті рішень та відповідальність за них, професіоналізм, здатність формувати власну думку та ефективно діяти, креативність, домагання, психологічна стійкість, рішучість, упевненість у собі, вихованість, самоконтроль тощо.

Для посилення ціннісного ставлення до фаху, вироблення ціннісних орієнтацій, притаманних особистості, що самоактуалізується, доцільне використання тренінгових вправ, спрямованих на узгодження цінностей-цілей з цінностями-засобами фахівця; на створення ієрархії цінностей, усвідомлення



провідних цінностей професійної діяльності – зокрема, розуміння *активності* як ключової цінності самоздійснення фахівця.

Адже активність (у тому числі соціально детермінована комунікативна активність) є однією з найважливіших характеристик професіонала взагалі – і зокрема, науково-педагогічного профілю. Суб'єкт діяльності виступає, за О.М. Івановою (2011), *ініціатором активності* з властивою йому свідомістю, волею, здатністю діяти цілеспрямовано, з прагненням до пізнання, з творчим ставленням до дійсності.

Активність суб'єкта життєдіяльності забезпечує його самореалізацію (Абульханова-Славская, 1991); виступає як саморух (Костюк 1988); розглядається як здатність суб'єкта діяльності до розвитку й інтеграції, самодетермінації, саморегуляції і самовдосконалення (Рубинштейн, 1998), тобто до якомога повнішого розкриття в практиці роботи власного самоактуалізаційного і самореалізаційного потенціалу.

Та попри природну активність суб'єкта діяльності його професійні цінності швидко не змінюються. Тому, щоб отримати позитивну динаміку в діяльності, сучасному фахівцю в Україні потрібно поступово, але неухильно перетворювати (змінювати), за словами вченого-економіста О.Й. Пасхавера, «цінності виживання на цінності розвитку». Цей процес має тривати постійно, на всіх етапах його професійного самоздійснення. Важливо також підтримувати у викладача – через індивідуальне консультування та самовиховання – ціннісну орієнтацію на активність, досягнення успіху, посилювати ініціативність у прийнятті рішень, виховувати психологічну врівноваженість, розвивати схильність до самовдосконалення та самодіяльності.

**По-четверте.** Виховання *творчої та креативно-комунікативної спрямованості* особистості є надзвичайно важливим в нинішніх соціально-економічних умовах, коли креативність перетворилася на одну з актуальних особистісних якостей фахівця. Як відомо, креативність особистості розглядається як сукупність особливостей її психіки, що забезпечують продуктивні перетворення в діяльності та її входження у творчий процес. Це неодмінна умова повноцінного розвитку особистості та її самореалізації, життєвого та професійного самоздійснення.

Про актуальність ролі креативності як здатності індивіда продукувати незвичайні ідеї, відходити від традиційності мислення, віднаходити нестандартні, принципово нові рішення, швидко й ефективно вирішувати проблемні ситуації йшлося також у звіті на Всесвітньому економічному форумі у Давосі (2018 р.) у зв'язку з найближчими змінами у сфері професій. Як відомо, це вміння, пов'язане з творчістю, дається людині від народження, але втрачається вже на перших етапах онтогенезу. Тому воно потребує постійного розвитку – зокрема, виконання фахівцем спеціальних тренувальних вправ – для забезпечення вияву креативності у сфері професійної діяльності та спілкування.

З цією метою можна скористатися онлайн-сервісами, що спеціалізуються на створенні «когнітивних тренажерів» (їхньою теоретичною основою

послужили розробки шведського вченого Т. Клінгберга і швейцарських психологів С. Джеггі і М. Бушкюль) для формування конкретних навичок: приміром, для розвитку когнітивних здібностей, забезпечення гнучкості інтелекту, який відповідає за здатність віднаходити рішення нових нестандартних задач, а також для збільшення обсягу робочої пам'яті, поліпшення короткочасного запам'ятовування, швидкого відтворення потрібної інформації тощо.

Тим часом дослідження показало, що професійне самоздійснення викладача (і реалізацію його внутрішньо- й зовнішньо- професійної форм) визначає найбільшою мірою *креативність* саме у сфері ділового спілкування (див.: розділ II монографії). А усвідомлення цим фахівцем самого себе як суб'єкта креативної діяльності й цілеспрямоване діяння в цьому напрямку є визначальним орієнтиром його професійного спілкування.

Становлення і розвиток креативної особистості відбувається, як відомо, в творчій професійній діяльності та спілкуванні і потребує забезпечення відповідних умов. За певних обставин креативність виступає адаптаційним резервом організму, що забезпечує стабільне й ефективне виконання особистістю фахової діяльності в екстремальних умовах. До таких умов можна віднести і проблемні комунікативні ситуації науково-педагогічної взаємодії. Звідси головним завданням комунікативного тренінгу має стати розвиток у суб'єкта конструктивних стратегій саме професійного спілкування: це передусім якісне виконання професійно-комунікативних обов'язків, повноцінне вирішення – через креативну діяльність – виниклих проблем, постійне професійно-комунікативне зростання, фахова самоосвіта тощо. Набуваючи під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників додаткових спонук до креативно-комунікативної діяльності, викладач дістає вагомі можливості для реалізації свого творчого потенціалу.

У зв'язку зі сказаним корисним буде і врахування результатів дослідження О.М. Ігнатович (2017) психологічних основ розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників. У процесі вивчення нових властивостей педагогічних працівників, що виникли під впливом інноваційних тенденцій розвитку освіти, дослідниця розробила *технології розвитку спрямованості на педагогічну діяльність та готовності до неї*. Згідно з її дослідженням, технологія розвитку інноваційної спрямованості педагога має на меті розвиток професійних та особистісних цінностей, суб'єктивних смислів і рефлексивних механізмів, що передбачає застосування групових консультацій, психокорекційних технік, спрямованих на формування особистісних орієнтацій на педагогічну діяльність, бесід, професійно спрямованих рефлексивних ігор тощо. У свою чергу, технологія розвитку готовності до інноваційної педагогічної діяльності забезпечує становлення інформаційно-методичної та науково-практичної основи цієї діяльності, що досягається шляхом модульної самоосвіти: через методи групової роботи та ситуаційно-рольового моделювання, тренінгових вправ, групових етюдів, рольових та професійно

спрямованих ігор, засобів реалізації себе як суб'єкта інноваційного педагогічного процесу тощо.

Використання цих технологій сприятиме, безумовно, розв'язанню завдань розвитку професійної спрямованості з акцентом на креативності та забезпечення готовності до професійного самоздійснення і викладачів вищої школи. До того забезпечення творчої та креативно-комунікативної спрямованості цих фахівців може відбуватися і через психологічне консультування та тренінгові заняття, наближені до реальних умов розвитку креативності і творчості у процесі професійного спілкування.

**По-н'яте.** Професійне самоздійснення означає збагачення психіки фахівця, появу нових якостей: професійно важливих і особистісно значущих – або якісну видозміну вже існуючих. Набуття професійного досвіду, компетентності у професії відбувається в результаті соціалізації, комунікації і взаємодії процесів професіоналізації на різних етапах професійного становлення, що відбувається у формі різних процесів професійного самоздійснення та завдяки всьому багатоманіттю проявів самості фахівця.

Звідси доцільним буде своєчасне інформування майбутнього фахівця про можливі форми його самодіяльності в просторі професії: самовизначення, самотворення, самовираження, саморозвиток, самореалізацію тощо – з метою формування якісно нових особистісних та професійно важливих утворень на підставі усвідомлення ним потреби в позитивних професійних змінах. У підґрунті цього заходу має бути ідея про внутрішню детермінацію й єдність особистісного та професійного розвитку як взаємодоповнюючих процесів, які почергово виступають один для одного то засобом, то результатом розвитку на різних етапах онтогенезу (Митина, 2015).

До того фахівець науково-педагогічного профілю, реалізуючи у професії стратегію самоздійснення, має послуговуватися всіма напрямками своєї діяльності: педагогічним, когнітивним, виховним, комунікативним, науковим, методичним та ін., що неодмінно пов'язане з наявністю у нього високорозвиненої професійної компетентності. Сформованість *професійної компетентності* як цілісної системи науково-педагогічних знань та вмій, всіх ключових складових (компетентностей) її структури: педагогічної, психологічної, комунікативної, мовленнєвої, інформаційної, полікультурної, соціальної, технологічної, самоосвітньої, креативної і компетентності особистісного самовдосконалення – є свідченням професійної зрілості викладача, що забезпечує йому комфортні умови на шляху професійного самоздійснення. Тому названі види компетентностей, а особливо такі з них, як інформаційна, креативна, педагогічна та самоосвітня компетентності, треба розвивати у цього фахівця вже на початкових етапах професіоналізації.

Тим часом самоздійснення особистості відбувається упродовж усіх етапів професійного становлення: це, за Е.Ф. Зеєром (2007), оптація, навчально-професійна підготовка, професійна адаптація, первинна та вторинна професіоналізація й етап професійної майстерності. І якщо на етапах вибору професії, навчально-професійної підготовки та адаптації провідним є, як

показало дослідження, особистісний розвиток – становлення соціально та професійно значущих особистісних якостей, то на наступних етапах професіоналізації вже передуватиме професійний розвиток, коли відбувається активне поповнення системи професійно важливих якостей, збагачення професійних знань, вмінь та навичок фахівця. Зокрема, протягом академічного навчання співвідношення особистісного та професійного розвитку набуває, за спостереженням Г.М. Дубчак (2017), «характеру динамічної неврівноваженої цілісності», а вже на стадії професіоналізації професійний розвиток особистості починає домінувати над особистісним і визначати його.

На підставі цього можемо стверджувати, що тренінг розвитку професійного самоздійснення може бути більш ефективним у періоди професійної підготовки, адаптації та первинної професіоналізації, коли особистість виступає як особливо дієвий інструмент професійного розвитку й є достатньо сприйнятливою до зовнішніх впливів, активно професіоналізується і соціалізується, збагачується новими професійними вміннями та навичками, поповнюючи арсенал стратегій і тактик комунікації. В ці періоди професійне навчання виступатиме як навчання суб'єкта діяльності професійним вмінням та навичкам з метою набуття професійної компетентності, а корекційно-розвивальна робота з ним матиме найвищу ефективність внаслідок гнучкості, сприйнятливості та активності його особистості.

Разом з тим такий тренінг буде корисним й у період вторинної професіоналізації та професійної майстерності, здійснюючи функцію психологічної підтримки і супроводу процесу адаптації особистості фахівця до нових змін у просторі професії і в суспільно-економічній ситуації. В результаті тренінгу учасник має змогу навчитися краще послуговуватися своїми професійними ресурсами – постійно розвивати професійно важливі якості та вміння, збагачувати досвід роботи; істотно поповнити комунікативні стратегії та техніки міжособистісної взаємодії, підтримувати вербальну та невербальну активність; підвищувати самоконтроль і психологічний вплив на партнера зі спілкування; посилити особистісну мотивацію, спрямовану на досягнення мети діяльності; активніше використовувати свій інтелектуальний потенціал, креативний і творчий підхід; ширше застосовувати рефлексію для усвідомлення особливостей та результатів діяльності. А використання для тренування спеціально розроблених психотехнік створить можливість для поповнення навичок «опанувального мислення», «опанувальної поведінки» з метою самокорекції психічних станів та інтеграції особистісних особливостей (Корнієнко, 2017).

Крім того, в навчально-професійній підготовці фахівців, готових у майбутньому адекватно реагувати на нові виклики суспільства, визначальним має стати, на думку М.М. Лили і Д.М. Чижми (2016), компетентнісний підхід «як крок до реформування освіти». Компетентнісно спрямована вища освіта є домінантою сучасних модернізаційних процесів з огляду «на внесення фрагментів соціальних практик в освіту» й обґрунтування ключових життєвих компетентностей, у складі яких соціально-психологічна компетентність

відноситься до чинника професіоналізму. На думку вищезгаданих науковців, ідея компетентнісно спрямованої вищої освіти тісно пов'язана з тими педагогічними моделями, через які реалізуються такі соціальні цінності, як проектна діяльність, творчий продукт, професійний досвід, свобода вибору, система соціальних цінностей тощо. Вона передбачає також можливість формування у процесі навчання соціально-професійної компетентності – через досвід, знання, вміння і ставлення – моделей поведінки, які дадуть змогу майбутньому фахівцю визначати і розв'язувати, незалежно від ситуації, характерні для певної сфери діяльності проблеми.

У зв'язку з цим домінантними компонентами формування соціально-професійної компетентності мають стати її мотиваційно-ціннісні й когнітивні складові, які потрібно розвивати на різних етапах професійного становлення фахівця. Це є актуальним передусім для викладача, відповідального за повноцінне становлення мотиваційної й інтелектуально-світоглядної сфер, цілісність світобачення та креативність мислення майбутнього кваліфікованого фахівця.

З цією метою доцільне використання у процесі психологічної підтримки та супроводу професійного самоздійснення викладача вищої школи і таких технологічних прийомів, методів та засобів:

- формування цілісної системи ключових компетентностей викладача з *опертям* і на його внутрішню психічну і зовнішню практичну діяльність;
- становлення професійної компетентності особистості фахівця у *взаємозв'язку* з його соціальними настановленнями – через професійну ідентичність, виховання професійної етики, забезпечення конкурентоспроможності, посилення прагнення до постійного вдосконалення, поглиблення мотивації до продовження освіти відповідно до вимог сучасності;
- поєднання розвивальної й самоосвітньої активності з постійною особистісною рефлексивністю і прагненням до власного «саморуху», саморозвитку;
- моделювання ситуацій для опанування відповідних знань, умінь та навичок комунікативно-креативної діяльності;
- використання проблемно орієнтованих методів (рольові ігри) з метою розвитку творчої уяви для пошуку й аналізу проблеми, з'ясування суперечностей та вирішення конфліктних професійних ситуацій;
- оцінка та самооцінка отриманого результату; психологічна корекція (за потреби) професійно важливих і соціально значущих якостей фахівця.

**По-шосте.** Дослідження показало, що серед найбільш виражених предикторів досягнення викладачем вищої школи високого рівня самоздійснення у професії вирішальне значення мають *комунікативні чинники*, що зумовлено специфікою його професійної діяльності, здійснюваної у формі науково-педагогічного спілкування (див.: розділ II монографії).

Більше того, у вище згаданому звіті про найближчі зміни у сфері професій майже половина з наведених у ньому десяти «вмінь та навичок майбутнього» так чи інакше стосується *компетентності у спілкуванні*, тобто,

починаючи з 90-х рр. минулого століття, домінуючою лишається роль вміння спілкуватися з людьми.

А викладач, як відомо, належить до комунікативного типу професій. Тому його професійну діяльність супроводжує зазвичай професійне спілкування, яке зумовлене її цілями і забезпечує взаємодію її суб'єктів у процесі розв'язання професійних завдань. У професії викладача професійне спілкування, яке реалізується через комунікативну компетентність суб'єкта „інтелектуальної” комунікації, виступає головним засобом професійної діяльності, без нього практичну діяльність неможливо виконати. Зважаючи на цю обставину, система освіти в особі її провідної ланки – викладачів вищої школи – в наступні 5-10 років має робити акцент на підготовці тих спеціальностей і спеціалістів, які вміють здійснювати ефективну комунікацію з людьми, здатні виконувати різні професійні функції та ролі в команді: розробляти і реалізовувати проекти колективних (й індивідуальних) дій. До того треба виховувати у цих спеціалістів морально забарвлені комунікативні якості: вчити їх толерантності щодо інших людей, гнучкості, виваженості в діянні, відповідальності, поважному ставленню до чужої думки, розумінню оточуючих не як джерела проблем, а як психологічно рівноправних партнерів у професійній взаємодії.

Крім того, фахівці-соціономи – для успішності своєї професійної діяльності – мають постійно вдосконалювати свою комунікативну компетентність: вивчати потреби та емоції, комунікативну поведінку та особливості спілкування інших людей; розвивати вміння говорити, здатність слухати і чути іншого, запобігаючи таким чином виникненню помилок та бар'єрів у взаємодії. Викладачу вищої школи слід також підвищувати свою авторитетність та довіру до себе як транслятора знань завдяки розвитку оригінальності передавання змісту та посиленню невербальної виразності свого мовлення, креативності та творчому підходу до діяльності і навчити робити це бездоганно майбутніх фахівців. Адже саме цим передусім визначається *соціальне значення* результатів праці фахівця науково-освітнього профілю.

Про психологічну готовність і комунікативну підготовленість цього фахівця до спілкування з оточенням у професійній діяльності свідчать загальні, специфічні й одиничні характеристики структури комунікативної компетентності (Корніяка, 2016). До того комунікативна компетентність – це фактор, який сприяє професійному довголіттю суб'єкта діяльності, а відтак, його якомога повнішому самоздійсненню у професії. Адже озброєний високорозвиненою комунікативною компетентністю фахівець науково-педагогічного профілю спроможний у процесі професійного спілкування – *в режимі реального часу* – створювати нові схеми та моделі комунікації, розвивати пізнавальне ставлення до навчальної ситуації та навколишнього світу, розв'язувати актуальні проблеми і вирішувати конфліктні ситуації, виробляти ресурс соціальної адаптації і взаємообміну інформацією, а відтак, повноцінно здійснювати свою професійну діяльність.

У зв'язку зі сказаним потребує безперервного вдосконалення комунікативна компетентність як інтегральна здатність фахівця до спілкування. При цьому акцент має робитися на тих її складових, що справляють найбільший вплив на її розвиток. За результатами дослідження, це такі її складові:

- *мотиваційний* критерій – для поглиблення мотиву подолання комунікативних труднощів; *когнітивний* критерій – для побудови ефективних комунікативних програм, забезпечення рефлексії ділових комунікацій; *інструментальний* критерій – для досягнення адекватності у сфері ділового спілкування (див.: розділ II монографії);

- *мовленнєва компетентність*, розвиток якої має відбуватися спільно з вдосконаленням соціально-перцептивної та інтерактивної складових комунікативної компетентності.

Змістом мовленнєвого розвитку є, за І.О. Зимньою й О.О. Леонтєвим, зміна способів використання мови і мовлення з метою пізнання та спілкування. З урахуванням комунікативної природи мовлення важливо повсякчас розвивати мовленнєву компетентність, яка дає змогу нагромаджувати, упорядковувати та систематизувати знання з метою їх наступної ретрансляції. За даними А.К. Маркової (1996), мовленнєва комунікація найбільш послідовно виконує функцію інтерпретації та узагальнення досвіду саме в період зрілої юності, що є актуальним для педагогічної взаємодії в системі «викладач – студенти».

При цьому важливо враховувати, що сформованість у фахівця мовленнєвої компетентності пов'язана, згідно з дослідженням Н.Т. Ерчак (2007), з розумінням сутності і специфіки професійного мовлення; знанням закономірностей і механізмів мовленнєво-мисленнєвої діяльності; реалізацією можливостей мовленнєвого розуміння, характерних для тих, з ким взаємодіють через мовлення. Відповідно до останнього аспекту мовленнєвий обмін знаннями зі студентами – безвідносно до рівня їх професійної підготовки – має відбуватися у формі «складне у доступному», що передбачає володіння фахівцем високорозвиненою мовленнєвою компетентністю.

- *невербальна (педагогічна) виразність*: її посилення має відбуватися через оптимальний темп зміни формально-динамічних параметрів (міміка, жести, погляд, вираз обличчя) невербальної поведінки і розвиток здатності до управління та рефлексії в педагогічному спілкуванні.

Відтак, мовлення викладача вищої школи має бути правильне, образне, емоційне, стилістично визначене і збагачене невербальними засобами для успішного розв'язання ним специфічних завдань „інтелектуальної” комунікації. Це вимагає його постійного вдосконалення через різні форми комунікативно-мовленнєвого тренінгу та саморозвиток.

**По-сьоме.** Професійне самоздійснення викладача пов'язане і з розвитком *контактності* як вміння швидко встановлювати глибокі й емоційно насичені контакти з іншими людьми, що має поєднуватися зі здатністю до діалогічного спілкування в системі «викладач – студенти».

У викладачів професійна і міжособистісна взаємодія між колегами поєднується з реалізацією своїх, соціальних за характером, якостей в діалогічному фаховому спілкуванні з об'єктами своєї праці – студентами. Тому викладач має постійно дбати про вдосконалення своїх особистісних та професійних якостей, здатності до швидкого встановлення комунікативного контакту з партнерами зі спілкування, про вироблення індивідуального стилю професійної діяльності й творчого підходу до неї для підтримання ефекту довіри до себе як до фахівця, досягнення високих результатів у праці, отримання гідної оцінки оточення, кар'єрного і наукового зростання.

Тим часом багато дослідників (Л.М. Аболін, Г.М. Дубчак, К.В. Золотарьова, О.М. Кокун, С.Д. Максименко, Л.М. Мітіна, В.С. Субботін та ін.) зазначають, що професійна діяльність представників соціономічних професій є одним з найбільш напружених у психологічному плані видів трудової активності через наявність у ній великої кількості стрес-факторів, які зумовлюють порушення на їх біологічному, психологічному і соціальному рівнях.

На нашу думку, це особливо стосується викладачів вищої школи, професійна діяльність яких є надзвичайно складною й психологічно напруженою через, по-перше, *багатоаспектність* професійно-комунікативних завдань; по-друге, необхідність вступати у взаємодію та встановлювати *численні комунікативні контакти* з різними (за віком, освітою, статусом, статтю, інтересами тощо) людьми, що змушує до врахування соціокультурних, психологічних, індивідуальних та інших характеристик партнера зі спілкування в умовах постійної трансформації освітньо-наукового середовища та дефіциту часу і, нарешті, через потребу в *постійній особистісній рефлексії* й обов'язковому *емоційному включенні* у процес фахового спілкування.

Ці обставини ставлять підвищені вимоги до такої інтегральної характеристики цих фахівців, як професійна стресостійкість, зобов'язують до збереження передусім свого психічного здоров'я для досягнення самоздійснення у професійній діяльності.

У зв'язку з цим фахівець має не лише повсякденно підтверджувати високий рівень своєї професійної компетентності, а й дбати про своє психічне самозбереження у професії. Адже психічне самозбереження і професійна стресостійкість, що є, за Г.М. Дубчак (2017), необхідною умовою ефективної професійної діяльності фахівців, – це професійно важливі якості представників соціономічних професій.

Для професійного самозбереження дослідники (Дружилов, 2012;. Ващенко та ін., 2016) пропонують використовувати такі конструктивно-перетворюючі стратегії та прийоми:

- реалізацію особистого професійного плану (сценарію професійного життя);
- активну позицію у професійному житті (фахівець не повинен бути жертвою обставин, він має активно долати перешкоди професійного розвитку конкретної особистості);



- готовність до професійної самооцінки, включення у нові проекти; до лабільності настановлень, а відтак, розвитку тих якостей, які потрібні у сучасному швидко змінюваному суспільстві (переконаність та впевненість у своїх силах, своєму успіху, індивідуальна відповідальність, відсутність спротиву інноваціям, конкурентоспроможність тощо);

- знання власної індивідуальності та її використання у професійному житті (посилення свого життєвого потенціалу, життєстійкості; досягнення високої професійної кваліфікації; підготовка себе до різких поворотів долі і до побудови нових моделей поведінки; більша довіра до внутрішнього голосу; не здійснювання індивідом диверсії стосовно самого себе, а також наголошування повсякчас: «я повинен, я зобов'язаний» тощо);

- засвоєння індивідуальної системи адекватних засобів подолання негативних станів (використання різних «технік» життя – не лише порівняння себе з людьми, які перебувають у гіршому стані, а й спогади про свої успіхи в інших сферах; «психологічне відключення» – сприяє дозованому сприйманню негативної інформації; не уникання складних та небезпечних ситуацій, не драматизація своїх помилок, а перетворення спричинених ними емоцій у позитивні, а відтак, збереження самого себе;

- протидія професійному старінню (створення образу самого себе як бездоганного, перегляд застарілих поглядів, вираження своїх бажань лише у позитивній формі: «я вмію, я зможу» – в теперішньому часі (Розвиток особистості..., 2016, с. 414 – 415).

У зв'язку зі сказаним слід також враховувати, що у сучасних зрілих особистостей на етапах середньої та пізньої дорослості, згідно з дослідженням І.О. Корнієнка (2017), спостерігається стан підвищеної мобілізації психічних й енергетичних ресурсів з домінуванням мотивації на подолання труднощів, що сприяє зниженню сили, тривалості та важкості актуальної життєвої ситуації і свідчить в цілому про успішність, конструктивність її «опанувальної поведінки» без істотних вікових спадів. Такий стан особистості фахівця, зрозуміло, сприятливо позначається на ефективності та тривалості процесу його професійного самоздійснення.

Поза тим у результаті дослідження з'ясовано, що професійне самоздійснення викладача вищої школи зумовлене такими основними чинниками: розвитком його особистості, котра слугує інструментом професійної діяльності – креативно-комунікативної за своїм характером; професійною компетентністю і низкою комунікативних чинників.

Індикатором ефективності технології психологічного забезпечення професійного самоздійснення викладача вищої школи може бути його самооцінка, а також діагностика основних характеристик внутрішньо- і зовнішньо-професійного самоздійснення з використанням одноіменного опитувальника і наведених у другому розділі цієї монографії методик і тестів.

У результаті дослідження ми дійшли таких **висновків**:

- Самоздійснення можливе через «саморух», що виступає визначальною спонукою психічного розвитку людини. Розвиток як постійне особистісно-

професійне зростання та самоосвіта розглядається як головний спосіб самоздійснення викладача вищої школи у просторі професії. Самодіяльність фахівця дає змогу рухатися в унісон з швидкоплинними суспільними змінами, набувати зрілості, конкурентоспроможності й можливості правильно вирішувати назрілі проблеми.

- Особистісній реалізації та самоздійсненню в обраній професії сприяє психологічне забезпечення: психологічне консультування, тематичні бесіди, комунікативний тренінг, соціально-психологічне тренування, ділові ігри, раціоналізація професійних завдань через відповідне інформування, психорегуляційні засоби тощо. Як профілактичний засіб запобігання професійним деформаціям та забезпечення професійного самозбереження можуть виступати креативність у сфері ділового спілкування і постійний творчий підхід у діяльності, пошук нових варіантів виконання зумовлених фахом функцій, урізноманітнення сфер спілкування та виконання спеціально розроблених завдань, наближених до реальності.

- Важливий індивідуальний підхід у плані психологічного сприяння розвитку особистості цього фахівця і створення можливостей для його *креативної діяльності і творчого самовираження* у просторі професії. Слід також якомога раніше цілеспрямовано формувати значущі для діяльності властивості особистості й професійно важливі якості, а у разі потреби – проводити одночасно їх психологічну корекцію.

### **3.3. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення вихователів закладів дошкільної освіти**

На підставі проведених нами теоретико-експериментальних досліджень обґрунтовано наступні положення, на які слід спиратися у вирішенні питань психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення вихователів дошкільних навчальних:

1. Педагог-вихователь дитячого закладу – суто жіноча професія, яка пов'язана з такими поняттями, як любов, душевна щирість, самовідданість, людяність – все це є складовими професії вихователя дітей від 2 до 6 років. Тому професійне орієнтування, професійний відбір повинні бути задіяні ще під час вступу до навчальних закладів, що здійснюють підготовку спеціалістів вказаного профілю.

2. Положення людини в системі соціальних стосунків не завжди визначається успіхами в професійній діяльності. Слід зазначити про існування залежності соціального статусу та іміджу особистості від професії, тому слід піднімати соціальний статус професії, спрямованої на виховання майбутнього країни – вихователя ДНЗ.

3. Виявлений у дослідженні найбільш значущий чинник професійного самоздійснення вихователів – «ціннісні орієнтації» – спирається на певні орієнтири та уявлення вихователів, які залежать від оточуючого середовища. Тому підвищення соціальних стандартів життя підвищить прагнення людини до самоздійснення в такій професії, як педагог-вихователь дитячого дошкільного закладу.

4. Виявлений в дослідженні чинник професійного самоздійснення вихователів дитячих закладів – «зовнішня негативна мотивація» свідчить про появу ознак професійної деформації. Самодисципліна, бажання все зробити за інструкціями, запобігання конфліктів у колективі є певною мірою позитивним впливом зовнішньої негативної мотивації, але постійна напруга, перевантаження, відповідальність з часом призводять до появи ознак професійної деформації. Отже, доцільним є підсилення у вихователів зовнішніх позитивних мотивів і зменшення зовнішньо негативних.

5. Виявлений за результатами регресійного аналізу вплив на процес професійного самоздійснення вихователів показника «зовнішньої негативної мотивації» та окремих симптомів синдрому емоційного вигорання («емоційна відстороненість» – чотири моделі; «особистісна відстороненість» – одна модель) свідчить про необхідність профілактичних та реабілітаційних заходів.

Так, відомо, що професійна деформація особистості означає зміну сприйняття стереотипів особистості, способів спілкування, поведінки, характеру під дією тривалого виконання професійної діяльності, зокрема у системі типу «людина-людина». Найзагальніші форми проявів професійної деформації конкретизуються через:

а) скарги на психічний дискомфорт, напруженість і незадоволеність роботою як прояви емоційного виснаження і ущербності професійної позиції; супроводжуються відставанням, уповільненням професійного розвитку в порівнянні з віковими та соціальними нормами;

б) дезінтеграцію професійного розвитку, повний або частковий розпад професійної свідомості і, як наслідок, – нереалістичні цілі, помилкові смисли праці, професійні конфлікти;

в) низьку професійну мобільність, невміння пристосовуватися до нових умов праці та дезадаптацію; появу стереотипів професійної поведінки і психологічних бар'єрів під час освоєння нових професійних технологій, нової професії або спеціальності;

г) ослаблення наявних раніше професійних даних, професійних здібностей, професійного мислення; появу раніше відсутніх негативних якостей, відхилень від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, що змінюють профіль особистості;

д) формальним, функціональним підходом до людей, коли професіонал не ставиться до людини як до особистості, індивідуальності, а розглядає її лише в одній площині: учень, вихованець, пацієнт, клієнт, правопорушник і т.ін.

З наведеного вище можемо зробити висновки, що процеси професійної деформації та емоційного вигорання є одними з основних чинників, що

негативно впливають та гальмують процес професійного самоздійснення вихователів.

Заходи мають бути спрямовані на зняття дії стресорів; робочої напруги; підвищення професійної позитивної мотивації; вирівнювання балансу між витраченими зусиллями й одержуваною винагородою. Заходи з профілактики професійної деформації й емоційного вигорання повинні охоплювати різні рівні професійного оточення:

- організаційний рівень, спрямований на поліпшення умов праці, зменшення навантажень;

- міжособистісний рівень, стосується відносин у колективі. Слід враховувати, що вихователі дошкільних закладів постійно перебувають в невеликому жіночому колективі;

- індивідуальний рівень, пов'язаний з особистісними проблемами, здоров'ям, темпераментальними особливостями вихователів.

Існує безліч рекомендацій з подолання кризових станів, емоційного вигорання, попередження професійної деформації особистості. Однак лише планомірне, постійне організоване виконання цих рекомендацій під наглядом професійних практичних психологів у межах робочого колективу зробить ефективним психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів.

### **3.4. Програма забезпечення професійного самоздійснення лікарів**

Відповідно до визначених нами в емпіричному дослідженні чинників професійного самоздійснення лікаря, *загальні заходи* щодо сприяння їхньому самоздійсненню, у першу чергу, мають бути спрямовані на забезпечення наявності у лікарів високого рівня:

- 1) професійної самоефективності;
- 2) внутрішньої професійної мотивації;
- 3) здатності жити теперішнім часом;
- 4) здатності цінувати свої переваги, позитивні властивості характеру, поважати себе за них;
- 5) здатності приймати своє роздратування, гнів й агресивність як природний прояв людської природи;
- 6) позитивного сприйняття природи людини;
- 7) здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття;
- 8) здатності регулювати власні емоції;
- 9) гнучкості поведінки в реалізації своїх цінностей та взаємодії з оточуючими людьми.

Також важливе значення відіграють заходи, спрямовані на: заохочення лікарів до постійної роботи над підвищенням власного професійного рівня і

прагнення до нових знань; розвиток здатності до рефлексії своїх почуттів та гнучкості поведінки; створення умов для розкриття здібностей і потенціалу в їхній професійній діяльності; розвиток незалежності цінностей і поведінки від впливу ззовні, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами; розвиток цілісного сприйняття світу і людей, посилення творчої спрямованості особистості.

### **Етапи забезпечення професійного самоздійснення лікарів**

Здійснення забезпечення професійного самоздійснення лікарів передбачає два послідовні етапи: *загальний* та *індивідуальний*.

**Загальний етап.** Передбачає заходи, які в цілому сприяють підвищенню рівня професійного самоздійснення усіх лікарів. Відповідно до обґрунтованого вище спрямування вони мають забезпечити підвищення у лікарів рівнів: зацікавленості у власній професійній діяльності; задоволеності своєю професією і роботою; вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується; внутрішньої професійної мотивації; здатності до швидкого встановлення контактів з іншими людьми; професійної самоефективності тощо.

Організаційно цей етап може здійснюватись у певному медичному закладі чи групі подібних закладів. Вибір і послідовність заходів, засобів та методів забезпечення професійного самоздійснення фахівців здійснюються з урахуванням специфіки діяльності медичного закладу, а також професійних, статевих та вікових особливостей лікарів, які в ньому працюють.

**Загальний етап складається з чотирьох підетапів:**

1) організаційний – визначення специфіки діяльності медичного закладу, основних вимог, які ставляться до лікарів, умов, в яких вони працюють тощо;

2) діагностичний – проведення діагностики лікарів з використанням опитувальника професійного самоздійснення та чотирьох психодіагностичних методик (Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ, «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко).

3) формувально-розвивальний – на основі аналізу отриманих на попередніх двох підетапах результатів, визначаються та здійснюються відповідні заходи, спрямовані на підвищення у лікарів рівня професійного самоздійснення;

4) контрольний – здійснення повторного дослідження, спрямованого на визначення ефективності комплексу заходів, що були застосовані на попередньому підетапі.

**Індивідуальний етап.** Передбачає індивідуальну практичну роботу з окремим лікарем (лікарями) залежно від їхніх діагностичних результатів, і передбачає індивідуалізований підбір певних заходів та методів, спрямованих на допомогу у професійному самоздійсненні певному фахівцеві.

Індивідуальний етап також складається з *трьох підетапів:*

1) аналіз індивідуальних діагностичних результатів лікарів з метою визначення переліку тих фахівців, з якими є доцільною індивідуальна

практична робота; розробка індивідуальних програм, спрямованих на сприяння професійному самоздійсненню певного лікаря;

2) формувально-розвивальний – виконання лікарем індивідуальної програми з постійним супроводом цього процесу практичним психологом;

3) контрольний – визначення ефективності індивідуальної роботи, прийняття рішення про її завершення (з наданням рекомендацій щодо подальшої самостійної роботи фахівця) чи продовження.

Безпосередньо психофізіологічне забезпечення самоздійснення фахівців здійснюється практичними психологами, які мають необхідну для цього кваліфікацію, у тісній співпраці з керівництвом медичного закладу.

### **Основні заходи, засоби та методи забезпечення професійного самоздійснення лікаря**

У процесі забезпечення професійного самоздійснення лікаря може застосовуватись найширший арсенал методів сучасної психологічної практики.

Перелік основного діагностичного інструментарію, який було наведено вище, за необхідності, може бути розширеним.

Вибір заходів, засобів та методів, спрямованих на вирішення формувально-розвивальних задач, здійснюється згідно з їхнім змістом та специфікою умов застосування у кожному випадку.

Наприклад, вирішення таких задач загального етапу, як збільшення задоволеності лікарів змістом власної професійної діяльності, задоволеності своєю професією і роботою в цілому може бути забезпечено шляхом загального коригування умов та змісту діяльності, підвищенням рівня матеріального і морального стимулювання, поліпшенням соціально-побутових умов, коригуванням стилю управління тощо.

Підвищення рівня професійної самоефективності і внутрішньої професійної мотивації; здатності жити теперішнім часом; здатності цінувати свої переваги, позитивні властивості характеру, поважати себе за них; здатності приймати своє роздратування, гнів й агресивність як природний прояв людської природи; позитивне сприйняття природи людини; здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття; здатності регулювати власні емоції; гнучкості поведінки в реалізації своїх цінностей та взаємодії з оточуючими людьми тощо, може бути забезпечено шляхом психологічного консультування, бесід, тренінгових занять, спрямованих на розвиток певних якостей, психорегуляційними засобами, наданням загальних та індивідуальних рекомендацій.

### **Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання сучасного фахівця**

Центральними положеннями в концепції стресу, запропонованої Гансом Сельє (Selye, 1956), є гомеостатична модель самозбереження організму і мобілізація ресурсів для реакції на стресор. Всі агенти, що діють на організм, Сельє поділив на специфічні (вірус грипу викликає грип) і неспецифічні стереотипні ефекти стресу, які проявляються у вигляді загального адаптаційного синдрому. Цей синдром у своєму розвитку проходить три стадії:

1) реакцію тривоги; 2) стадію резистентності; 3) стадію виснаження. Сельє ввів поняття адаптаційної енергії, яка мобілізується шляхом адаптаційної перебудови гомеостатичних механізмів організму. Її виснаження, на думку Сельє, незворотне і веде до старіння і загибелі організму.

Професійний стрес – різнобічний феномен, що виражається у психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації в трудовій діяльності. Всесвітня організація охорони здоров'я називає професійний стрес «хворобою ХХІ століття», оскільки цей вид стресу зустрічається в будь-якій професії світу, і прийняв розміри «глобальної епідемії».

Дослідження, що проводилися Європейською організацією поліпшення умов життя і роботи, показали, що кожен четвертий працівник перебуває на роботі у стресовому стані, кожен п'ятий відчуває втому, а кожен восьмий страждає від головного болю. Крім цього, стрес на роботі може привести до синдрому професійного вигорання (Грінберг 2002). «Згоріти» на роботі дуже актуально для людини сучасного суспільства, особливо для того, хто за родом своєї діяльності здійснює численні й інтенсивні контакти з іншими людьми.

Мовою психології праці таке явище називають синдромом професійного вигорання. Він виражається в психічній, емоційній і фізичній знемозі і має різноманітні симптоми: відчуття хронічної втоми, напруженість, дратівливість, тривожність, порушення апетиту, сну, зростання захворюваності, негативне ставлення до реципієнтів, втрата інтересу до роботи і до життя.

За результатами дослідження, проведеного Міжнародним кадровим порталом у 2017 році, до ТОП-5 професій, представники яких більше за інших перебувають у зоні ризику, наражаючись на те, щоб відчути й пережити стан емоційного вигорання, належать вчителі, лікарі, банкіри, соціальні працівники та продавці. Дані опитування демонструють, що саме представники соціономічних професій (тип роботи «людина – людина») більше за інших схильні до СЕВ (синдрому емоційного вигорання).

Було з'ясовано, що вихователі та вчителі є найбільш схильними до нервових перенавантажень та емоційного вигорання: 42% опитаних переконані, що саме працівники освітніх закладів найчастіше переживають стреси на роботі. «Не відстають» від освітян і медичні працівники. Кожен четвертий респондент вважає, що у зв'язку із постійною відповідальністю за життя та здоров'я пацієнтів, медики також доволі часто відчувають нервові перенапруження, що може призвести до СЕВ. Під прицілом СЕВ, на думку 13% українців, перебувають і працівники творчих професій, бо мають нестандартне сприйняття навколишнього світу. 12% опитаних зауважують, що емоційне вигорання не оминає і фахівців ІТ-сфери, позаяк сьогодні вони не просто сидять за моніторами, але й спілкуються із замовниками та ін. Водночас кожен десятий респондент зауважив, що коучів та психологів теж можуть спіткати емоційні проблеми і, як результат, СЕВ. Адже, саме ці спеціалісти, допомагаючи іншим, і самі наражаються на небезпеку перейняти від своїх пацієнтів негативні емоції (Емоційне вигорання, 2017).

Сучасні вчені відзначають, що найбільше схильні до синдрому професійного вигорання педагоги. За ступенем напруженості навантаження педагога сьогодні в середньому більше, ніж у менеджерів і банкірів, генеральних директорів і президентів асоціацій.

Вперше термін burnout (вигорання, згорання) був введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 р. Під вигоранням мався на увазі стан знесилення разом із відчуттям непотрібності. В.В. Бойко (1996) дає наступне визначення терміну: «Емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи».

Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційних, енергетичних й особистісних ресурсів працюючої людини. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. небезпека вигорання полягає в тому, що це не короткочасний тимчасовий епізод, а довготривалий процес «згорання дотла». Людина, що «вигорає», починає відчувати почуття невпевненості в собі і незадоволеність особистим життям. Не знаходячи достатніх підстав для самоповаги і зміцнення позитивної самооцінки, розвитку позитивного ставлення до власного майбутнього і втрачаючи, таким чином, сенс життя, вона намагається знайти його через самореалізацію у професійній сфері. Щоденна робота, іноді без перерв і вихідних, з постійним фізичним і психологічним навантаженням, ускладнена напруженими емоційними контактами, веде до життя в стані постійного стресу, накопичення його наслідків, виснаження запасу життєвої енергії людини і, як результат, до серйозних захворювань. Синдром вигорання розглядається як відповідна реакція на тривалі професійні стреси, які виникають в міжособистісних комунікаціях (Щербатих 2006).

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 особистої відповідальності; рівномірний розподіл робочого навантаження; соціальна підтримка персоналу; спеціальні програми управління стресами (Ємельяненко та ін. 2003).

### **Програма**

#### **«Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання лікарів»**

Програма «Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання лікарів» спрямована на комплексне вирішення проблеми професійних стресів і професійного вигорання у лікарів.

**Мета:** формування психологічної компетентності в управлінні стресом. Формування умінь і навичок щодо збереження та зміцнення психічного здоров'я через оволодіння способами психічної саморегуляції й активізації особистісних ресурсів.



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 (Вачков 2005). Також у структуру тренінгових занять входять: а) рольові ігри (моделювання ситуацій); б) групові дискусії («Як я справляюсь із професійним стресом», «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 сприяє вирішенню одночасно не однієї, а декількох задач, які у комплексі сприяють досягненню основної мети програми.

***Завдання програми:***

- ознайомити учасників з поняттями «стрес» і «синдром професійного вигорання», їхніми причинами, стадіями, способами профілактики;
- ознайомити з методами діагностики стресу і професійного вигорання;
- проаналізувати причини професійних стресів;
- навчитися способам психічної саморегуляції;
- знизити рівень емоційної напруги;
- сприяти активізації особистісних ресурсів;
- відпрацювати алгоритм роботи зі стресовою ситуацією;
- сформуванню установки на збереження і зміцнення психічного здоров'я.

Спілкування в умовах тренінгу базується на принципах: «тут і тепер», персоніфікації висловів, відмови від знеособлених думок; активності, довіри у спілкуванні.

***Структура програми.***

Програма містить 3 блоки, розрахована на 21 годину (7 занять по 3 години). Періодичність занять – 1 раз на тиждень, кількість учасників – 10-18 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 дає можливість продовжувати роботу над собою і поза межами тренінгової групи з метою самопізнання та самопосилення, усвідомлення власних емоцій, перенесення отриманого на програмі досвіду в життя.

Наведемо зміст програми:

***1. Блок № 1. Діагностичний:***

- знайомство;
- лекція;
- групова психодіагностика.

***2. Блок № 2. Основний:***

- Тренінг «Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання лікарів»

***3. Блок № 3. Завершальний***

- групова психодіагностика;
- рефлексія.

Структуру програми «Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання лікарів» наведено у таблиці 3.1 (її практичне методичне забезпечення частково представлено у додатках Б - Д).

**1. БЛОК I. Діагностичний.**

**Заняття 1.** Знайомство. Лекція «Стрес і емоційне вигорання».

Проведення психодіагностики лікарів з використанням наступних методик:

- 1) Опитувальник професійного самоздійснення;
- 2) Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ;
- 3) Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана);
- 4) Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема;
- 5) Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка).

*Таблиця 3.1*

**Структура програми «Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання лікарів»**

Блок	Заняття	Вправи	Тривалість (год.)
Блок № 1 «Діагностичний»	Заняття № 1	Знайомство Лекція Групова психодіагностика	3
	Заняття № 2	«Перше коло», Індивідуальна робота «Як я впізнаю стрес?» Вправа «Мої головні стресори» «Останнє коло» Вправа на релаксацію	3
Блок № 2 «Основний» Тренінг «Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання лікарів»	Заняття № 3	«Перше коло» Психодіагностика за тестом «Індивідуальна чутливість до стресу» Вправа «Мозковий штурм: створення банку природних способів саморегуляції» Вправа «Мої способи боротьби зі стресом» Вправа «Медитація на диханні» «Останнє коло» Вправа на релаксацію	3
	Заняття № 4	«Перше коло» Вправа «Озеро» Вправа «Способи регуляції емоцій» Вправа «Список Робінзона» Вправа «Алгоритм роботи зі стресом» «Останнє коло» Вправа на релаксацію	3

	Заняття № 5	«Перше коло» Вправа «Плюси і мінуси моєї професії» Вправа «Регуляція емоцій» Вправа «Моя професійна мотивація» Вправа «Мої ресурси» «Останнє коло» Вправа на релаксацію	3
Блок № 3 «Завершальний»	Заняття № 6	«Перше коло» Групова психодіагностика Вправа «Пошук позитиву» Вправа «Щоденник радості» «Останнє коло» Вправа на релаксацію	3
	Заняття № 7	«Перше коло» Рефлексія «Останнє коло» Вправа на релаксацію	3
Всього:			21

### Заняття 2. Актуалізація проблеми.

- Індивідуальна робота «Як я впізнаю стрес?».
- Вправа «Мої головні стресори».

#### Бланк «Мої головні стресори»

Стресор	Інтенсивність	Контроль над подією	Як довго триває?	Як часто повторюється?

- 1) у першій колонці коротко позначте ваші головні стресори – те, що найчастіше турбує вас і не дає насолоджуватися життям уповні.
- 2) у другій колонці оцініть інтенсивність кожного з них за 10-бальною шкалою (10 балів – це дуже значуща подія, наприклад, смерть близької людини, а 1 бал – це дрібниця, на кшталт протікання крана на кухні).
- 3) у третій колонці спробуйте визначити, які зі стресогенних факторів ви цілком здатні контролювати, а на які немає (і не може бути) впливу з вашого боку? Ступінь вашого впливу на ситуацію також визначте за 10-бальною системою.
- 4) у четвертій колонці відзначте, у якому часовому проміжку розташований стресор – у минулому (якщо вас турбують думки про минулі події), у майбутньому (якщо ви турбуєтеся про те, що ще не відбулося, але може статися) або в сьогоденні? Відповідно у цій колонці напишіть: минуле, майбутнє або теперішнє.
- 5) у п'ятій колонці оцініть частоту появи цього стресора у вашому житті. Що це? Рідкісна подія, яка надовго вибиває вас із колії, або ж хронічна

ситуація у вигляді сімейних сварок чи галасливих сусідів, які регулярно отруюють ваше життя. Оцініть частоту також за 10-бальною шкалою, де 1 - це вкрай рідкісна подія, а 10 – подія, яка регулярно повторюється.

*Обговорення результатів:*

- 1) Що вас більше турбує: великі події чи прикрі дрібниці?
- 2) Ви більше хвилюєтеся з приводу минулого чи майбутнього?
- 3) Вас пригнічує щось, на що ви не можете вплинути, або ж ви поки просто не навчилися справлятися з ситуацією?
  - «Останнє коло».
  - Вправа на релаксацію.

### **1. БЛОК II. Основний.**

#### **Заняття 3.**

- «Перше коло»
- Діагностика за тестом «Індивідуальна чутливість до стресу» (Ю.В. Щербатих).

*Обговорення результатів:*

- 1) Які показники отримані за першою шкалою? На які обставини складно вплинути?
- 2) Які показники отримані за другою шкалою? Як ви вважаєте, на що у вашому житті можна реагувати простіше?
- 3) Які показники отримані за третьою шкалою? Як ви вважаєте, які з ваших хвороб можуть бути пов'язані зі стресами?
- 4) Які результати отримані за четвертою шкалою? Що б вам хотілося змінити у вашому реагуванні на стресові ситуації?
- 5) Які результати отримані за п'ятою шкалою? Які ще прийоми, крім тих, що були вказані в опитувальнику, ви використовуєте для зняття стресу?
  - Вправа «Мозковий штурм зі створення банку природних способів саморегуляції».
  - Вправа «Мої способи боротьби зі стресом».
  - Вправа «Медитація на диханні».
  - «Останнє коло».
  - Вправа на релаксацію.

#### **Заняття 4.**

- «Перше коло».
- Вправа «Озеро».
- Вправа «Способи регуляції емоцій».
- Вправа «Список Робінзона».
- Вправа «Алгоритм роботи зі стресом».
- «Останнє коло».
- Вправа на релаксацію.

#### **Заняття 5.**

- «Перше коло».
- Вправа «Плюси і мінуси моєї професії».
- Вправа «Регуляція емоцій».

- Вправа «Моя професійна мотивація».
- Вправа «Мої ресурси».
- «Останнє коло».
- Вправа на релаксацію.

## **2. БЛОК III. Завершальний.**

### **Заняття 6.**

- «Перше коло».
- Групова психодіагностика.
- Вправа «Пошук позитиву».
- Вправа «Щоденник радості».
- «Останнє коло».
- Вправа на релаксацію.

### **Заняття 7.**

- «Перше коло»
- Рефлексія
- «Останнє коло»
- Вправа на релаксацію

Відтак, відповідно до визначених нами в емпіричному дослідженні чинників професійного самоздійснення лікаря, психотерапевтичні вправи як елемент розробленої нами програми «Управління стресом як ресурс подолання професійного вигорання» були спрямовані на забезпечення наявності у лікарів високого рівня:

- 1) професійної самоефективності («Плюси і мінуси моєї професії», «Мої способи боротьби зі стресом»);
- 2) внутрішньої професійної мотивації («Плюси і мінуси моєї професії», «Список Робінзона», «Моя професійна мотивація»);
- 3) здатності жити теперішнім часом («Список Робінзона», «Щоденник радості», «Мої ресурси»);
- 4) здатності цінувати свої переваги, позитивні властивості характеру, поважати себе за них («Мозковий штурм по створенню банку природних способів саморегуляції», «Озеро», «Регуляція емоцій»);
- 5) здатності приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи («Медитація на диханні», «Щоденник радості», «Список Робінзона»);
- 6) позитивне сприйняття природи людини («Список Робінзона», «Щоденник радості», «Пошук позитиву»);
- 7) здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття («Мої головні стресори», «Алгоритм роботи зі стресом», «Регуляція емоцій»);
- 8) здатності регулювати власні емоції («Мої головні стресори», «Мої ресурси», «Озеро», «Регуляція емоцій», «Мої способи боротьби зі стресом»);
- 9) гнучкості поведінки в реалізації своїх цінностей та взаємодії з оточуючими людьми («Щоденник радості», «Список Робінзона»).

### **3.5. Основні заходи, методи та техніки психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення практичних психологів закладів середньої освіти**

Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівців у системі «людина-людина», до якої відносяться й практичні психологи середньої освіти, повинно спиратися, як уже було сказано вище, на принципи науковості, постійності, оптимізації, системності, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення.

Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення психологів освітньої галузі має свою специфіку.

За спрямованістю заходів у психофізіологічному забезпеченні професійного самоздійснення психологів освіти можна виділити: 1) сприяння власне самоздійсненню, розвиток певних якостей і т. ін.; 2) профілактику, подолання негативних особистісно-професійних явищ (професійних криз, деструкцій, вигорання).

Саме останньому ми приділили особливу увагу, позаяк сучасні соціально-економічні реалії суспільства вимагають від людей взагалі, а від психологів особливо, високої опірності до негативних явищ, стресостійкості, пошуку позитивних шляхів особистісного розвитку.

Технологія, яку ми пропонуємо в якості психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення – і ширше – особистісного життєвого самоздійснення практичних психологів галузі середньої освіти застосовується на формульовально-розвивальному етапі на основі аналізу попередньо отриманих результатів.

Технологія прийняття і відповідальності у складних ситуаціях базується на одному з підходів так званої «третьої хвилі» когнітивно-поведінкової терапії - acceptance and commitment therapy (АСТ), яка почала розвиватися в 90-ті роки ХХ століття і в фокус дослідження якої здебільшого ввійшли емоції, відношення, інтеракції, теми цінностей і смислів, духовність. Замість модифікації поведінки, притаманної КПТ, прийшла орієнтація на прийняття феноменів, що несуть біль; замість модифікації думок – усвідомлення, що думка не є реальністю.

Основними течіями «третьої хвилі» КПТ є (цит. за Нойфельд, 2013):

1. MindfulnessBased Cognitive Therapy (Segal et al., 2002).
2. MindfulnessBased Stress Reduction (KabatZinn, 1990).
3. Acceptance and Commitment Therapy (Hayes, Strosahl, Wilson, 1999).
4. DialekticBihevioral Therapy (Linehan, 1996).
5. FunktionalAnalytical Therapy (Kohlenberg, Tsai, 1991).
6. Shematherapy (Young, 1990).
7. Eye Movement Desensitization and Reprocessing (Shapiro, 1989).

Центральним компонентом у перших трьох напрямках, у тому числі, в АСТ, є концепт Mindfulness. Mindfulness, на думку автора, найточніше

передається терміном «безоцінне усвідомлювання». Це процес, за якого увага спрямовується на поточний – тут і тепер – момент, людина сприймає те, що наразі відбувається в її внутрішньому чи зовнішньому світі, і прагне при цьому до безоцінності і прийняття. Вона входить в роль доброзичливого і допитливого спостерігача, який споглядає внутрішні процеси, але не ототожнює себе з ними і не дає їм себе поглинути. Відповідно й негативні думки і почуття людина спостерігає з прийняттям, не критикуючи себе за них і не намагаючись їх подавити. Увага спрямовується на безпосереднє сприйняття через п'ять органів чуття, думки й почуття спостерігаються у їхній плінності. При цьому практикуючий свідомо протистоїть тенденції свого розуму оцінювати, критикувати, шукати причини, планувати й т. ін., натомість розвиває в собі здатність приймати те, що є наразі, як щось цінне і минуше. У практиці безоцінного усвідомлювання не переслідується ніяка ціль, а просто сприймається процес (Нойфельд, 2013).

Ефективність цього підходу в роботі з великим спектром проблем, у тому числі з психосоматичними захворюваннями та при стресових станах у професійних та інших життєвих ситуаціях, знайшла підтвердження у багатьох дослідженнях.

Мета АСТ – навчити людину здатності прийняття, відпускання і готовності відчувати сильні почуття для досягнення важливих для неї цілей. При цьому важливим є розрізнати природні страждання (горе, страх невдачі, сумніви і т. ін.) і саморобні страждання (що виникають через уникнення певних почуттів і думок), а також між тим, чим почуття справді є, і тим, чим вони нам іноді здаються (чимось небезпечним для нашого життя).

У роботі з думками АСТ прагне не змінювати нефункціональні думки, а створити дистанцію до них (дифузія). Дистанцію, що дозволяє діяти всупереч думкам. Розроблено цілий ряд технік дифузії, а також описані ситуації, в яких має сенс створювати дистанцію до своїх думок.

Іншою можливістю компенсувати негативні сторони «розумової машини» є практика приймаючого і безоцінного усвідомлювання - Mindfulness. У цій практиці розвивається здатність спостерігати внутрішні процеси, не зливаючись з ними, але і не намагаючись їх подавити. Крім того, розвивається здатність виходити з автопілота малоусвідомлюваних думок і дій та більш повно відчувати себе в сьогоденні. Більше прийняття себе і своїх внутрішніх станів призводить до кращого ставлення до себе (замість постійної самокритики або боротьби). Для цього пропонуються вправи на приймаюче усвідомлення, адаптовані з практики буддистської медитації.

Поглибленням практики створення дистанції стосовно думок, що заважають, є також переосмислення концепту себе. З обмежувального етикетування власних якостей створюється сприйняття себе як потоку, що постійно змінюється, і як спостерігача внутрішніх процесів.

Центральним моментом в АСТ є виявлення власних цінностей і прийняття зобов'язання реалізовувати ці цінності в житті, незалежно від думок і почуттів, що змінюються. При цьому необхідно розрізнати дії щодо втілення

цінностей в життя і переслідування конкретних цілей (які можуть не досягатися або досягнення яких може не призводити до очікуваного задоволення): за великим рахунком сам шлях є метою.

Певні техніки допомагають людині усвідомити свої життєві цінності, в тому числі з орієнтацією на конкретні життєві сфери: особисті відносини, сім'я, дружба, професія, духовність, участь у житті суспільства, розширення власних горизонтів тощо. Важливе також усвідомлення людиною механізмів, які перешкоджають реалізації власних цінностей (орієнтація на очікування інших, уникнення через страх невдачі, перебільшена залежність від почуттів, застрягання на пошуку причин і неприйнятті неуспіху і т. ін.).

Наступним важливим кроком є Commitment – прийняття відповідальності і прийняття внутрішнього зобов'язання стати на шлях реалізації власних життєвих цінностей. Можливою перешкодою може бути страх перед невдачею, переконання, що позитивна зміна життя неможлива після всіх перенесених страждань, або через те зло, яке людині заподіяли інші, або за наявності власної вини перед іншими. При неготовності взяти відповідальність за поліпшення власного життя важливо відповісти на питання, які наслідки для життя матиме ця неготовність. Кроками, що допомагають в реалізації відповідальності, є створення внутрішнього помічника, що підтримує, формулювання конкретних цілей і дій, готовність відчувати негативні почуття (іноді направлено конфронтувати себе ними), готовність відмовитися від закостенілої думки, що життя обійшлося з нами занадто жорстоко, розвиток здатності прощати себе й інших (в сенсі відпускати). При відступі від прийнятого зобов'язання важливо прийняти його знову. Це важливіше, ніж запускати «розумову машину» на пошук причини невдачі. Якщо дитина, яка вчиться ходити, впала, то найправильніше, що вона може зробити, це піднятися і спробувати знову (Нойфельд 2013).

Отже, найвагомими чинниками професійного самоздійснення шкільних психологів є їхній рівень професійної самоефективності (здатність ефективно організувати та здійснити професійну діяльність); самоповага, що передбачає здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру та поважати себе за них; показники шкали «ціннісні орієнтації» та шкали «погляди на природу людини» (за САТ), що характеризують зв'язок рівня професійного самоздійснення із тим, наскільки шкільні психологи поділяють цінності, які притаманні особистостям, що прагнуть до самоактуалізації, а також схильність в цілому позитивно сприймати природу людини і не вважати дихотомії мужності/жіночості, раціональності/емоційності та ін. антагоністичними і нездоланими.

Технологія прийняття і відповідальності в складних професійних і життєвих ситуаціях покликає підтримати фахівців-психологів на шляху професійного самоздійснення. Ознайомлення з технологією має відбуватись під керівництвом психолога-психотерапевта, методиста. Подальша робота може проводитись фахівцями-психологами самостійно, з можливістю отримати консультацію за потребою.



Бланки для роботи з технологією прийняття і відповідальності наведені в додатку Е.

### **3.6. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій**

Професія працівника профспілок належить до типу професій «людина-людина». Цей тип обумовлює цілу низку особливостей і професійних, і особистісних якостей фахівців. Оскільки працівники профспілок працюють з людьми, вони повинні володіти такими професійно-важливими якостями, як організаційні та комунікативні здібності, мати високий рівень емоційної стійкості. 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 цій професійній сфері.

Результати проведеного нами дослідження чинників професійного самоздійснення працівників профспілок свідчать про доцільність психологічних заходів з метою підвищення в них рівня розвитку виявлених чинників професійного самоздійснення. Зокрема, найбільш вагомими та інформативними чинниками рівня їхнього професійного самоздійснення виявилися такі психологічні властивості, як: внутрішня професійна мотивація, самоефективність, комунікативні схильності, емоційна стійкість, синергія та гнучкість поведінки.

Далі розглянемо шляхи оптимізації професійного самоздійснення працівників профспілок, які, з нашої точки зору, є першочерговими і необхідними.

***Вдосконалення професійної освіченості фахівців.*** Цей фактор є базисним, оскільки володіння професійними знаннями щодо трудового законодавства, а також необхідними навичками профспілкової роботи значно підвищує рівень професійного самоздійснення фахівця. Дуже важливу роль при цьому відіграє післядипломна освіта, оскільки у вищих навчальних закладах не існує спеціальності «голова профкому». Це виборча посада, тому оволодіти специфікою цієї діяльності, а також підвищити її рівень можливо саме на курсах підвищення кваліфікації та постійно діючих семінарах всіх галузевих профспілок. Досягти високого рівня професійного самоздійснення неможливо, якщо людина не зацікавлена у постійному власному особистісному і професійному розвитку. 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 (Болотнікова, 2015).

**Психологічний супровід.** Оскільки результати психологічного дослідження працівників профспілок виявили недостатній рівень розвитку комунікативних та організаційних здібностей, психологічна підтримка та допомога набувають великого значення в їхній оптимізації. Також доцільним вбачається розвиток таких найбільш вагомих та інформативних чинників професійного самоздійснення працівників профспілок, як: внутрішня професійна мотивація, самоефективність, комунікативні схильності, емоційна стійкість, синергія та гнучкість поведінки. Психологічний супровід повинен охопити весь комплекс названих психологічних властивостей фахівців з метою оптимізації їхнього професійного самоздійснення. На індивідуальних та групових тренінгах, а також психологічних консультаціях психологи здатні допомогти у вирішенні таких питань, як:

- активізація лідерського потенціалу як сукупності умінь самоуправління і управління іншими людьми;
- виявлення власного лідерського потенціалу;
- розвиток навичок лідерства та індивідуального стилю лідерства;
- розвиток гнучкості поведінки та вміння орієнтуватися в емоційно-напружених, проблемних ситуаціях;
- розширення соціальної та комунікативної компетентності;
- розвиток навички самоаналізу;
- регуляція власного емоційного стану (Мудрик, Шишкіна, 2013).

А.М. Мудрик і Х.Ю. Шишкіна (2013) виділяють такі методи тренінгу: активні командні вправи, обговорення, виконання завдань у міні-групах, розгляд реальних ситуацій, рольові ігри, ділові ігри, групові дискусії, інтерактивні міні-лекції, рухливі розминки.

Одним із ефективних методів вдосконалення комунікативних навичок є комунікативні вправи. Вони вчать ефективно використовувати вербальні (мовленнєві) і невербальні (пов'язані з позами, мімікою, жестами і т. ін.) засоби спілкування, передавати з їхньою допомогою інформацію або встановити взаєморозуміння.

Відзначимо найважливіші якості, на формування і розвиток яких спрямовані комунікативні вправи:

- Мовна компетентність: уміння говорити точно, побіжно, конкретно і коротко.
  - Уміння і бажання слухати співрозмовників.
  - Увага та сприйнятливність до невербальної інформації (міміка, жести, поза).
  - Спостережливість, уміння відмічати тонкі нюанси поведінки.
  - Емпатія, чутливість до емоційного стану співрозмовників.
  - Гнучкість, здатність адекватно змінювати власну поведінку залежно від ситуації.
  - Вдалий вибір часу, місця, навколишнього оточення для спілкування.
- Наведемо приклади декількох комунікативних вправ.

### 1. Вправа «Розмова начистоту».

Мета: Вправа дозволяє учасникам об'єктивно оцінити власні комунікативні навички, отримати масштабний зворотний зв'язок від групи, краще пізнати один одного. Час: 15-20 хвилин. Кількість учасників: 8-30 осіб.

Хід вправи: ведучий звертається до учасників тренінгу: «Ми разом вже досить тривалий термін, і це дало нам можливість пізнати один одного і проявити свої комунікативні навички. Для людини, на мій погляд, характерно цікавість: "А як мене сприймають інші?" "Який я у відносинах з іншими?". На аркуші формату А4 кожен пише свої позитивні і негативні, якості, які у нього виявляються в комунікаціях. На іншому аркуші аналогічні якості про нього пишуть інші учасники. Потім йде обговорення, під час якого відбувається співставлення уявлення людини про себе і думка про нього оточуючих.

### 2. Вправа «Завершення речення».

Мета: розвиток комунікативних навичок учасників. Час: 15-20 хв. Кількість учасників: будь-яка.

Хід вправи. Ведучий викликає чотирьох добровольців. Одному з добровольців ведучий пропонує зробити розповідь про щось, що сталося з ним в реальному житті. При цьому існує одна умова: кожне своє речення оповідач не закінчує. Замість нього це роблять троє інших учасників (по черзі). Інтрига полягає в тому, що в кінці розповіді оповідач обирає з трьох того, хто, на його погляд, був найближче до того, що хотів сказати він сам.

Потім проводиться обговорення: - Яким чином можна здогадатися про те, що не доказав співрозмовник? - Як ви думаєте, чому комусь вдається частіше вгадувати хід думки співрозмовника, а комусь рідше?

### 3. Вправа «Унікальні слова»

Мета: розвиток навичок комунікації, збагачення словникового запасу і уваги під час розмови. Час: 15-20 хв. Кількість учасників: будь-яка.

Хід вправи. Ведучий тренінгу розсаджує учасників в коло. Вибирається художній твір (фільм), який всі учасники читали (дивилися) або хоча б мають уявлення про його зміст. Перед учасниками ставиться завдання: розповісти зміст цього твору, але розповісти в певному порядку. По черзі (по колу) кожен учасник вносить свій внесок: каже одну фразу, що розкриває зміст твору. У цій фразі не має бути менше трьох слів, і всі слова повинні бути унікальними, тобто не повторюватися протягом усієї вправи. Ця умова стосується взагалі всіх слів, в тому числі займенників, прийменників і власних назв. Якщо хтось порушив правила (виголосив дуже коротку фразу або повторно використав слово) або просто «здається», то він вибуває з гри. Останній, хто залишився, оголошується переможцем.

**Профілактика розумово-емоційного перенапруження.** Оскільки професійна діяльність профспілкових працівників дуже часто пов'язана з вирішенням напружених та конфліктних ситуацій, профілактичні заходи щодо поліпшення емоційного стану фахівців набувають великого значення у підвищенні рівня їхнього професійного самоздійснення.

Наразі психофізіологія праці володіє безліччю рекомендацій, спрямованих на оптимізацію режиму праці і відпочинку, підвищення дієздатності в різноманітних умовах. У зв'язку з цим ми торкнемося лише частини профілактичних і оздоровчо-лікувальних заходів, що мають безпосереднє значення для попередження і усунення перенапруження.

Рекомендації щодо попередження хронічного емоційного стресу:

1. Розумове тренування і безперервна самоосвіта, що сприяють не тільки підвищенню дієздатності, але й зменшенню непотрібних емоційних напружень. Інколи розлади в роботі виникають від незнання і недосвідченості, в зв'язку з чим мають місце стресові ситуації.

2. Підтримка ритмічного навчального та виробничого навантаження. Встановлено, що нервові перенапруження і невротичні реакції частіше виникають у осіб, що беруться за безліч виробничих дій водночас.

3. Виховання в людині з дитячого віку чіткого переконання, що вона не зможе уникнути стресових ситуацій, негативних емоцій, складних моментів в житті і роботі.

4. Правильне трудове, психогігієнічне, естетичне й етичне виховання, що значно попереджає ймовірність виникнення конфліктних стресових ситуацій. Необхідно навчити всіх умінню колективно трудитися.

5. Відволікання уваги від стресової ситуації, переключення її на той вид діяльності, який найбільше цікавить або захоплює.

6. Оптимізація санітарно-гігієнічних чинників: встановлення освітлення в межах, передбачених санітарно-гігієнічними нормами; підтримання температури в приміщеннях у межах 20 градусів за Цельсієм; раціональна організація робочих місць як засіб профілактики перенапруження опорно-рухового апарату.

7. Створення умов для виникнення позитивних емоцій.

8. Проведення відпочинку в обстановці, що відрізняється від тієї, де індивідуум зазвичай живе і працює. Для зменшення впливу хронічного емоційного стресу велике значення має характер відпочинку, засіб проведення відпусток і їхня своєчасність.

Таким чином, існує багато шляхів нейтралізації впливу хронічного емоційного стресу та виникнення перенапруження. Разом з тим, не слід забувати, що природа наділила організм людини спроможністю не тільки відновлювати змінені функції, а й адаптувати їх до важких умов праці. І тут значну роль відіграють всі психофізіологічні резерви організму і надзвичайна пластичність ЦНС людини (Навакатилян, Крыжановская, 1979).

### 3.7. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення менеджерів

Для здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення менеджера необхідно проводити заходи, які можна реалізувати на двох основних рівнях:

- на рівні певної комерційної організації (комплекс заходів, методів та технологій для організаційної профілактики, корекції та оптимізації психофізіологічного стану, який може використовуватися керівниками та менеджерами з персоналу);

- на рівні особистості (методи, техніки та технології, засновані на індивідуальному підході щодо профілактики, корекції та оптимізації психофізіологічного стану менеджера, спрямовані на вирішення основних задач його професійного самоздійснення).

Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення менеджерів потребує застосування психокорекційних методів, технік та технологій з урахуванням специфіки професійної діяльності менеджерів комерційної організації. Тобто, *менеджер* – це людина, яка займає постійну керуючу посаду, наділена повноваженнями і приймає в їхніх межах рішення за певними видами діяльності організації. Залежно 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 формулюються організаційні цілі, визначається загальнокорпоративна стратегія та основні задачі щодо її реалізації, приймаються нові рішення, залучення інвестицій, напрямки досліджень та розробок тощо.

*Середній рівень* менеджменту – це керівники виробничих та функціональних підрозділів, які розробляють та реалізують основні плани із впровадженням рішень, прийнятих керівництвом. Менеджери середнього рівня мають досить широку свободу дій щодо реалізації планів.

*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 відповідно до цих планів (Стеценко, 2005).

Психофізіологічні заходи мають бути спрямовані на забезпечення та підтримання високого рівня креативності, працездатності, активності, самопочуття, гнучкості поведінки, самоповаги, компетентності у часі та професійної самоефективності.

Для забезпечення оптимального рівня вищенаведених показників, які спрямовані на підвищення у менеджерів рівня професійного самоздійснення, доцільно проводити й застосовувати:

- психодіагностику з використанням низки методик (Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Шкалована самооцінка психофізіологічного стану (О.М. Кокун), Експрес-методика для оцінки рівня вираженості професійного стресу Дембо-Рубінштейн, Методика вимірювання рівнів невротизації Вассермана та ін.);

- психокорекційні методи, спрямовані на психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення менеджерів різних рівнів та підрозділів комерційної організації;

- контрольний метод, який визначає ефективність проведених заходів з менеджерами різних рівнів та підрозділів й індивідуальної роботи з наданням рекомендацій щодо подальшої самостійної роботи чи продовження здійснення її з практичним психологом.

В умовах соціально-економічних перетворень в країні все частіше виникають екстремальні умови у процесі професійної діяльності менеджерів комерційних організацій, які перебувають під тривалим впливом стрес-факторів, що призводить до розвитку стресу, високого рівня невротизації, стану психоемоційного напруження, тривожності, агресивності, конфліктності та прояву дезадаптації у менеджерів організації (Марищук, Євдокимов 2001). Так, необхідним вважається проведення заходів щодо оптимізації емоційної стійкості та корекції рівня невротизації, стресу, прийняття агресії менеджерів, які відіграють важливу роль у формуванні потреби у професійному вдосконаленні, задоволення власними професійними досягненнями, уміння передавати свій професійний досвід та здобутки для використання іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії на всіх рівнях комерційної організації.

Для психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення менеджера можна застосовувати *метод програмованого управління*, який базується на фізіолого-гігієнічних та фармакологічних засобах.

Фізіолого-гігієнічні засоби – це організація раціональних режимів праці, оптимізація професійного середовища, активний відпочинок та збалансоване харчування.

Основний перелік фізіолого-гігієнічні засобів, які стосуються профілактики та подолання стресового стану:

- *Антистресове харчування*. Основні процедури при застосуванні цього методу боротьби зі стресом спрямовані на усвідомлення основних принципів харчування та вироблення таких навичок харчування, які будуть сприяти активності, покращенню самопочуття та підвищенню опірності організму до негативного впливу зовнішнього середовища.

- *Фізична активність*. Загальна фізична активність дозволяє підтримувати оптимальний енергетичний стан, розвивати фізичні якості,

активність, самопочуття і, в цілому, сприяє опірності організму людини до стресового впливу.

До фармакологічних засобів відносять застосування *методу аутофітотрегуляції*, в основі якого лежить використання лікарських рослин (адаптогени), дія яких ґрунтується на підвищенні інтенсивності обміну речовин, захисті та стимуляції центрів нервової та ендокринної регуляції.

До *методу оперативного управління* відносяться техніки психічної та психофізіологічної регуляції. *Психічна регуляція* – це метод психопрофілактики, психогієни 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 на бажаному, вміння за необхідності розслабитись та заснути); навчитись за своїм бажанням розслаблювати м'язи або, навпаки, їх 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, індивідуально-психологічне консультування, рольові ігри, психогімнастику, аутотренінг, методи релаксації та ін. Одна з практичних технік релаксації – медитація, яка допомагає у концентрації й зосередженні на одному об'єкті та процедура інтенсивного міркування. Аналіз літератури свідчить про наявність значного позитивного впливу регулярних медитативних занять на органічну і психологічну сфери людини (Амиров, 2002).

До методів *психофізіологічної регуляції* відносять лікувальний масаж та активне фізичне навантаження, яке дає можливість переключити емоційне збудження на рухові зони організму. Зняти внутрішнє напруження можна за допомогою техніки релаксації (антистресова релаксація) (Навакатікян 1979).

*Техніки дихання.* Дихання справляє величезний вплив на функціональний стан 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.

*Прогресивна м'язова релаксація (ПМР).* Тривалі заняття з використанням цієї техніки у боротьбі з головними болями, болями у спині, відновлення почуття спокою та подолання тривожних і депресивних станів мають високу ефективність.

*Групова дискусія* може бути використана з метою надання можливості менеджерам побачити проблему з різних боків і як спосіб групової рефлексії

через аналіз індивідуальних переживань, розв'язання прихованих конфліктів, надання учасникам можливості виявити свою компетентність і тим самим задовольнити потребу у визнанні та повазі, що сприяє досягненню поставленої корекційної мети. 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. Виділяють різні форми групової дискусії, які використовуються в тренінгу і психокорекції. *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 формально не обмежується (Маришук, 2001).

Продуктивним у тренінгу і психокорекції психофізіологічного стану менеджерів вважається використання *ігрових методів*. Ігри є інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо та легко виявити труднощі у міжособистісних стосунках 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. Ігровий метод вважається ефективним у створенні умов для саморозкриття, прояву щирості, відкритості та виявленні творчого потенціалу менеджера. Таким чином, ігровий метод стає могутнім психотерапевтичним і психокорекційним засобом для особистості менеджера.

У процедурі психокорекції *рольові ігри* найбільше реалізують принцип активності, емпатійності, відкритості, прийняття, довіри переживанням, динамічності досвіду. На *діагностичному* та *постановчому* етапах 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 уміння 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 уміння й установки. На етапі *здійснення* рольові гри («Критика» і «Схвалення» та ін.) дозволяють відстежити сформованість умінь і установок згідно з психокорекційною метою. Організація рольової гри припускає чіткість інструкцій учасникам, перерахування ролей та їхній вибір учасниками, виклад сюжету гри. Тренер-психолог є активним спостерігачем.

Використання у психотехнічній процедурі корекції психофізіологічного стану менеджерів *психогімнастики* для розвитку уміння рефлексувати та запам'ятовувати широкий спектр невербальних сигналів, відчуттів тіла,



емоційних станів і зв'язаних з ними відчуттів, допомагає створювати цілісність і адекватність Я-образу, паралельно навчаючи позитивному емоційному ставленню до всіх його граней, а також подавати й одержувати зворотний зв'язок щодо цього Я-образу. У психогімнастичні вправи включені не тільки рухи тіла, але і можливість вербалізувати ключові моменти умінь, що програються. На етапі *формування* можна застосовувати такі психогімнастичні вправи як «Зображення емоцій», «Передавання емоцій», а у тренінгу спілкування використовується «Обмін невербальною інформацією» та ін. На етапі *нормування* застосовують такі психогімнастичні вправи: «Заборонений плід», «Колодязь», які відображають ціннісні орієнтації й актуальні потреби суб'єкта і дають можливість паралельно аналізувати емоційне ставлення до цих психологічних характеристик. Формуванню і нормуванню позитивної рефлексії емоційної орієнтації сприяють вправи «Мої переваги і недоліки», «Роздратування», «Опис удачі-невдачі», «Я ціную», «Сила мови» та ін. (Мировский, Шпаченко, 1990).

До процедури психокорекції можна віднести метод *аутогенного тренування (АТ)*, який вважається важливим психопрофілактичним та психотерапевтичним засобом регуляції та оптимізації психофізіологічного стану менеджерів організації. В процедурі психокорекції психофізіологічного стану менеджерів аутотренінгові вправи виконують і релаксаційну функцію, і функцію тренування умінь рефлексувати стани і думки. АТ – рятунок від психічної напруги, стресових станів, розвиває навички автосугестії і закріплює способи саморегуляції. За допомогою спеціальних вправ самонавіювання, здійснюється саморегуляція функцій організму. Особлива увага в курсі АТ відводиться самостійним заняттям для подальшого закріплення навичок. Тому аутотренінг може бути застосовано як загальний засіб зняття фізичної і психічної напруги, втоми, стресових реакцій (Нестеровский, 2004).

*Тренінг «Позитивного мислення».* В основі тренінгу лежить оздоровче мислення, яке ставить за мету досягнення внутрішньої гармонії та сприяє психофізіологічному здоров'ю менеджера. Технологія позитивного мислення передбачає оволодіння технікою самоспостереження, аналізу причин власних емоційних реакцій та дозволяє розвинути вміння контролювати власний психічний стан. Ще одним із переваг техніки є усвідомлення людиною варіативності власної поведінки та оволодіння технікою гнучкої поведінки та вибору стратегії реакцій на ту чи іншу подію. Так відбувається 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.

*Тренінг «Асертивної поведінки».* Асертивність у психології розглядається як самостверджувальна поведінка, що містить 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. Також вона спрямована на формування навичок асертивної поведінки. Значний акцент у технології ставиться на оволодіння вмінням проявляти впевненість вербально і невербально.

Загалом можна зробити висновок, що лише планомірний, багатоаспектний вплив на всі сфери життєдіяльності особистості менеджера дозволяє ефективно проводити профілактику виникнення в нього професійного стресу.

*Тренінг «Як долати агресію та бути толерантним»*

1. Вправа «Який Я»? Ведучий: Кожна людина неодноразово замислюється над тим, якою вона є, пробує зрозуміти себе, дізнатись про свої переваги, позитивні сторони. Давайте спробуємо систематизувати власні роздуми. За 3 хвилини дайте відповідь на запитання: «Який Я?». Намагайтесь написати не менше п'яти характеристик. (Учасники індивідуально працюють під тиху музику). Через три хвилини кожен учасник зачитує та пояснює написане, дає відповіді на запитання. В кінці учасники діляться враженнями від вправи.

2. Вправа «Чим ми схожі». Ведучий запрошує в коло одного з учасників на підставі якої-небудь реальної чи уявної подібності із собою. Гра продовжується до тих пір, поки всі учасники не опиняться в колі. Обговорення: Які враження у вас виникали під час виконання цієї вправи? Чи важко було вам її виконувати?

3. Вправа «Компліменти». Ведучий пропонує учасникам придумати компліменти один одному. Гра відбувається за допомогою передачі предмета. (Психолог слідкує, щоб компліменти отримав кожен учасник).

4. Вправа «Асоціативний ряд». Ведучий пропонує назвати ознаки толерантності: Т – терпимість, терплячість, творчість; О – оригінальність; Л – люб'язність, любов до ближнього; Е – емпатія, ерудиція; Р – розум, розсудливість; А – альтруїзм, активність, акуратність; Н – неординарність, не нав'язування іншим власної думки чи точки зору; Т – терпіння до відмінностей інших людей; Н – не осуджувати інших; І – індивідуальність кожного; С – співпраця, співчуття; ТЬ – тактовність. Після того, як учасники пропонують свої асоціативні визначення, ведучий оголошує визначення поняття толерантності згідно із словником: співпраця, дух партнерства; готовність миритися з іншою думкою; повага людської гідності; повага прав інших; прийняття іншого таким, який він є; здатність поставити себе на місце іншого; повага права бути інакшим; визнання рівності інших; терпимість до іншої думки, віри, поведінки; відмова від домінування, спричинення шкоди та насильства.

5. Вправа «Чарівна крамниця». Ведучий розповідає про існування крамниці, в якій є всі риси особистості. Пропонує кожному учаснику придбати ту рису толерантної особистості, якої, на його думку, йому бракує. В ході гри педагог виявляє, скільки йому треба цієї якості, у яких випадках та інше. В

якості плати продавець просить у покупця поділитися рисою характеру, якої у нього вдалося.

*Тренінг «Управління часом».* Ця технологія часто виступає як складова частина тренінгу з самоменеджменту, але її виокремили в окремий блок для підкреслення важливості цієї техніки у створенні технології подолання та профілактики професійного стресу. Основоположником теорії ефективного управління часом є Л. Зайверт. Ця теорія передбачає оволодіння спеціальними навичками, які дозволяють ефективно розподіляти 24 години доби з метою досягнення особистісних та професійних цілей та сприяє підвищенню ефективності власної діяльності в цілому (Березовская, 2001).

Вищенаведені заходи, методи та техніки доцільно застосовувати з метою оптимізації, психічної регуляції та корекції психофізіологічного стану професіоналів. Вони сприяють подоланню в них негативних станів, які виникають у процесі виконання професійної діяльності, та забезпечують формування оптимального стану як основи для професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій.

### **3.8. Технологічні підходи щодо сприяння професійному самоздійсненню вчителів**

Як відомо, професія вчителя потребує від фахівця окрім професійних знань та навичок ще цілої низки певних психологічних якостей, без яких неможливо стати фахівцем високого рівня в цій професійній сфері. Розвиток та реалізація вчителя вимагає від особистості певних психофізіологічних ресурсів, потенційних можливостей, професійних знань, навичок для вирішення проблем та швидкого прийняття рішень в різних ситуаціях. Гармонійне поєднання усіх цих складових і призводить зрештою до успішної реалізації вчителем своїх професійних планів і цілей, а також до особистісного зростання у професійній діяльності, що і визначається як самоздійснення.

Аналізуючи результати тестування вчителів, можна сказати, що основними характеристиками поняття їхнього самоздійснення є внутрішньо-професійна складова, котра складається із задоволення від самого процесу діяльності та результату роботи, а також можливості найбільш повної самореалізації саме у цій діяльності. У попередні роки дослідження (Савченко, 2014, 2015), нами визначено, що більша частина педагогів вважає стимулюючими чинниками такі зовнішньо-професійні фактори, як «грошовий зарібок», «прагнення просування по службі», «прагнення уникати критики і можливих покарань», що свідчить про переважаючий вплив ситуативних факторів. Інакше кажучи, педагоги у більшості своїй вмотивовані отриманням матеріальних благ і бажання уникати критики з боку суспільства, а не безпосередньо внутрішнім прагненням реалізувати свій творчий потенціал, що суперечить процесу самоздійснення. В першу чергу, *самоздійснення*

починається з визначення істинних цілей і цінностей життя і саморозвитку, котре відбувається і суб'єктивно сприймається особистістю як процес самовдосконалення. А результатом цього стає самореалізація вчителя не просто як професіонала, а як особистості в усій її багатогранності.

За результатами регресійного аналізу (див. розділ 2), нами визначено такі чинники професійного самоздійснення вчителів:

1. Шкала ціннісних орієнтацій.
2. Самоефективність.
3. Зовнішня негативна мотивація.
4. Шкала поглядів на природу людини.

**Практичні аспекти.** Самоздійснення педагога в професійній діяльності здійснюється в процесі самоорганізації, котра характеризується змінами в потенціалі саморозвитку – переходом потенційного «Я» в актуальне «Я» і вихід на рівень особистісно-професійного саморозвитку. Складові потенціалу саморозвитку педагога перебувають на різних рівнях у зв'язку з впливом різноманітних обставин, таких як соціальні, економічні, особистісні. Для актуалізації інтересу до професійного самоздійснення вчителя, на нашу думку, необхідно здійснити наступні заходи:

1. *Виявляти і стимулювати осмислення індивідом сутності професійного самоздійснення.* Деякою мірою це явище можна окреслити як специфічну пізнавально-творчу діяльність, метою якої є повне розгортання особистісних і професійних якостей, досягнення оптимального співвідношення продуктивності життєдіяльності й енергозатрат.

2. *Формувати мотиви до особистісно-професійної реалізації.* Самоздійснення також можна розглядати як результат самовдосконалення за якого настає самореалізація і трансляція своєї індивідуальності через результати праці і зміни у собі самому. Так, у роботах О.М. Леонт'єва (1990) показано, що в основі формування мотивів до особистісно-професійної реалізації лежить прагнення продовжувати своє буття як особистості в інших людях, транслюючи свою індивідуальність через професійний досвід, через зміни в інших людях, або створення учбово-методичних матеріалів. Таким чином, особистісно-професійний саморозвиток призводить до самореалізації, а вона, у свою чергу, – до самоздійснення.

3. Працюючи над *розвитком самосвідомості* особистості, ми тим самим підштовхуємо її до усвідомлення й актуалізації потреби самоздійснення. При цьому особистість вчителя стає суб'єктом особистісно-професійного саморозвитку. Нею усвідомлюється особистий саморозвиток як процес самовдосконалення, результатом якого є самореалізація вчителя як професіонала і як індивідуальності з її багатогранністю й унікальністю.

4. Під час створення моделі саморозвитку вчителя постає необхідність розглядати додатковий психологічний механізм, котрий забезпечує успішність функціонування механізму культури саморозвитку – *механізм рефлексії*. Сутність механізму рефлексії полягає у запуску і здійсненні процесів осмислення і переосмислення особистісного сенсу життя, його змісту і

професійної діяльності в тому числі. На думка О.О. Деркача (2004), саме механізм рефлексії забезпечує своєчасне корегування і дієвість функцій механізму культури саморозвитку вчителя.

5. Інтегральним показником, внутрішнім двигуном і водночас особистісною якістю, що забезпечує ефективність особистісно-професійного саморозвитку вчителя, згідно з роботами О.С. Анісімова (2011) є *культура саморозвитку*. Культура саморозвитку вчителя розглядається як особистісне новоутворення, яке забезпечує педагогу «прискорення якісного зростання, закріплення нових досягнень у цьому зростанні і підготовка до нового зростання».

Якщо уявити собі складові, які спрямовують саморозвиток педагога до кінцевої мети – самоздійснення, вони виглядатимуть таким чином:

- усвідомлення наявності цілі в області саморозвитку;
- усвідомлення в ситуаціях діяльності і взаємодії можливості для особистісно-професійного саморозвитку і співвідношення цих можливостей зі своїми планами саморозвитку;
- чітке усвідомлення своїх ресурсів, об'єктивних і суб'єктивних перешкод;
- осмислення і створення оптимальних планів і програм саморозвитку;
- на основі аутодіагностики оцінювання вірогідності і значущості результатів особистісно-професійного саморозвитку.

У своє чергу, дієвість вище перерахованих механізмів, що дозволять створити умови для особистісно-професійного саморозвитку, становлення і самоздійснення, можна забезпечити за рахунок:

1. Підвищення рівня підготовки і перепідготовки вчителів на базі ВНЗ і закладів післядипломної освіти.
2. Психологічного супроводу й організації психоконсультативної діяльності безпосередньо на робочому місці вчителів.
3. Саморефлексії і саморозвитку вчителів.

### **3.9. Технологічні підходи щодо сприяння професійному самоздійсненню академічних учених**

Повнота досягнення професійного самоздійснення фахівцем будь-якої професії безпосередньо залежить від наявних умов психофізіологічного забезпечення професійної діяльності. Під час розробки технології психофізіологічного забезпечення вчених гуманітарного профілю ми орієнтувалися на виокремлені чинники (див. розділ 2) та психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення (Гуменюк, 2015).

*Мета* психофізіологічного забезпечення діяльності вчених – сприяти розвитку професійного самоздійснення за умови збереження психічного/психологічного і фізичного здоров'я вчених.

Відповідно до мети визначено наступні *завдання*:

- 1) оптимізувати професійний саморозвиток і повноцінну реалізацію особистісного потенціалу та здібностей у професійній діяльності;
- 2) задовольнити потреби вченого як суб'єкта наукової діяльності;
- 3) сформувати і розвивати вектор професійної спрямованості: мотивації до досягнень, рівня домагань, самооцінки та самоповаги, кар'єрних орієнтацій і соціально-професійних установок;
- 4) сформувати навички професійного самозбереження та відновлення професійно-особистісного ресурсу вченого;
- 5) формувати і розвивати комунікативні вміння.

Функціональне призначення психофізіологічного забезпечення діяльності передбачає:

- інформаційно-аналітичне забезпечення окремих етапів професійного самоздійснення на різних стадіях професійного становлення;
- проектування та самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного самоздійснення;
- психологічно компетентне надання підтримки і допомоги вченим у подоланні труднощів для досягнення професійного самоздійснення;
- забезпечення психофізіологічного і психологічного самозбереження;
- профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги у подоланні криз і стагнації;
- корекція індивідуального стилю діяльності.

Реалізація функцій психофізіологічного забезпечення діяльності можлива за умови моделювання технології, зміст якої складається з двох взаємопов'язаних етапів – внутрішнього і зовнішнього. Внутрішній аспект змісту представлений виключно внутрішньо психофізіологічними ресурсами вченого, які він задіює для досягнення цілей своєї діяльності (Карпучіна, 1985). Зовнішній аспект є системою заходів, спрямованих на збільшення ефективності та надійності діяльності за рахунок контролю, прогнозування та корекції стану фахівця (Корольчук, Крайнюк, 2006; Карпучіна, 1985).

Теоретичним підґрунтям для розробки змісту технології стала теза про те, що існує 2 типи поведінки щодо прояву психічної активності у розрізі витрати енергії (Толочек, 2005, с. 425). Перший з них називається екстенсивним (збитковим). Людина з таким типом поведінки витрачає свою енергію, активність неадекватно. Її психоенергетичний баланс зсунутий у бік переважання витрати енергії на протипагу її відновленню, що неминуче призводить до виснаження ресурсів і руйнування системи життєзабезпечення особистості. Другий тип – долаючий. Для людини з цим типом поведінки характерне оптимально вдумливе, раціональне використання своєї активності, здібностей тощо. За умови оптимального співвіднесення людиною своїх можливостей з умовами праці, обставинами, життєвими цілями і професійними планами відбувається не лише їхнє раціональне використання, але й постійне відновлення, наповнення та примноження.

Адекватний рівень домагань, оптимальна мотивація, розв'язання проблеми смислу життя, наявність мети у житті, відповідно до неї вміння

планувати свою життєдіяльність та професійну успішність, розв'язання вікових та професійних криз, вміння встановлювати конструктивні стосунки з іншими (колегами), здатність до співробітництва, хороший стан здоров'я та оптимістична установка на життя, тобто загальна організованість особистості, – ось ті «генератори» енергії, які ведуть до задоволеності працею, колегами, життям та до успішності і благополуччя.

Подібну раціональну життєву позицію особистості у свій час влучно сформулював Г. Сельє: «Прямуй до вищої доступної для тебе мети і не втручайся у боротьбу через дрібниці».

Зважаючи на це, переважна більшість змісту технології спрямована на оволодіння вміннями раціонально використовувати свій психофізіологічний та ментальний ресурс, свої можливості, здібності з умінням досягати поставленої мети – успіху.

Технологія психофізіологічного забезпечення діяльності вченого для досягнення ним професійного самоздійснення складається з шести блоків:

*1. Діагностичний блок* – отримання інформації про індивідуально-типологічні та особистісні властивості вчених з метою аналізу даних щодо особливостей професійної взаємодії, цінностей тощо для визначення вихідного рівня професійного самоздійснення вчених на основі актуалізації їхнього прагнення до самопізнання особливостей свого внутрішнього світу, а також про характер установки на формування мотивів самопізнання та самовдосконалення, на підвищення особистісної та фахової компетентності.

Заходи: тестування вчених з використанням комплексної батареї методик з метою диференціації і наступного ранжування для складання індивідуальних програм психофізіологічного забезпечення; анкетне опитування для отримання достовірної емпіричної інформації про основні потребово-дефіцитарні аспекти професійної діяльності.

Методи: Опитувальник професійного самоздійснення (методика О.М. Кокуна); самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ); шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); Опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» (Е. Шейн); методика діагностики темпераменту Я. Стреляу (адаптація Н. Данилової, О. Шмельова); методика визначення акцентуацій характеру Х. Шмішека; методика визначення професійно важливих якостей «Лист Ліпмана» (ПВЯ).

За потреби арсенал діагностичних методик розширюється.

*2. Інформаційний блок* – поглиблення знань та уявлень наукових працівників про професійну діяльність як сферу прикладання суб'єктних зусиль, активізації особистісного потенціалу і здібностей; про змістову специфіку інноваційної наукової діяльності щодо пошуку в ній особистісних цінностей і генерацію нових сенсів (усвідомлення життєвого покликання служінню істині і людству, професійної мети у площині власних цілей).

Заходи: ознайомлення з правилами організації розумової праці; організація активних форм навчання – практичних занять на теми:

- вибудовування свого конструктивного способу професійної взаємодії з колегами, керівництвом і знаходження сенсу самоповаги;
- усвідомлення і прийняття власної позиції щодо себе як суб'єкта наукової діяльності;
- побудови цілісного і гармонійного образу «Я-професіонал»;
- усвідомлення власних потреб, професійних інтересів, цінностей, життєвих і професійних планів.

Методи: бесіди, групові дискусії, тренінг професійного самовизначення; методика формування психологічної аутокомпетентності; методика самопізнання і самоаналізу; методика розвитку професійної рефлексії; техніка розвитку вмінь визначати мету діяльності; техніка зміни виконання функціональних обов'язків.

Важливим у даному контексті є узгодження мети технології психофізіологічного забезпечення діяльності вченого з його ціннісно-потребовою сферою відповідно до формули О.М. Леонтьєва «зсув мотиву на мету»: актуалізацію провідних мотивів; постановку на основі цих мотивів нових цілей; їхнє позитивне підкріплення, зокрема, шляхом створення умов для особистісного зростання; перетворення цілей (зовнішніх стимулів у внутрішні); поява нових мотивів – мотивів самопізнання і саморозвитку як передумови подолання суб'єктивних особистих проблем, що утруднюють професійне самоздійснення (Леонтьєв, 1977).

3. *Блок проектування* – поглиблення знань та вироблення вміння ефективного планування власних професійних успіхів.

Заходи: групові дискусії, практичні заняття, спрямовані на моделювання ситуацій успіху (життєвого і професійного). При цьому використовується принцип антиципації, відповідно до якого планування сценаріїв свого професійного успіху і співставлення з наявним зумовлює переживання як ментальну подію у внутрішньому плані суб'єкта діяльності, пов'язану зі спробами оволодіти ситуацією, трансформувати, екстраполюючи себе в ній.

Планування дає можливість вченому усвідомити, якого типу ресурси необхідно задіяти і систематизувати для досягнення бажаного успіху завдяки створенню для особистості вченого позитивної професійної картини майбутнього відповідно до індивідуальних особливостей та життєвого контексту.

Методи: техніка планування професійного розвитку, складання планів альтернативних сценаріїв професійного самоздійснення.

4. *Блок професійно-рольової взаємодії* – розвиток та становлення тих структурних компонентів професійного самоздійснення і психологічних характеристик особистості вченого, які виступили провідними чинниками позитивного впливу на динаміку самоздійснення.

Заходи: організація практичних занять з метою здійснення аналізу проблемних ситуацій, конструктивне розв'язання яких можливе за умови самоаналізу і самозміни звичного способу мислення і діяльності. При цьому використовується принцип перспективної рефлексії (за Степанов, Варламова



1995), коли проблемні ситуації під час науково-дослідної (проектної) діяльності розглядаються як приховані можливості особистісного і професійного розвитку.

Методи: творчо-рольові та організаційно-діяльнісні ігри, тренінг конструктивного спілкування, проектна діяльність.

5. *Блок ресурсозбереження та вдосконалення навиків саморегуляції* – розширення знань та оволодіння вміннями раціональної витрати енергоресурсу та його своєчасне і максимальне відновлення.

Заходи:

- профілактичні заходи, спрямовані з одного боку на цілеспрямоване вивчення та оптимізацію зовнішніх чинників професійного середовища, направлених на попередження психологічного і фізичного перевантаження, а з іншого боку – на активізацію функціональних та особистісних ресурсів психіки з метою попередження розвитку, нормалізації і відновлення несприятливих функціональних станів, забезпечення здоров'я, високої працездатності та ефективної діяльності вченого;

- релаксаційні заходи з метою зняття психоемоційної напруги;

- соціально-психологічні тренінги, на яких розв'язуватимуться задачі, пов'язані з вдосконаленням самої людини.

Методи: оптимізація робочого місця відповідно до ергономічних принципів; методи підвищення емоційної стійкості і здібностей до самоорганізації; техніка оптимізації самоконтролю емоційного стану і поведінки; техніка тренування психофізіологічних функцій; техніки саморегуляції; методи сугестивного впливу та аутогенного тренування; техніка зворотного зв'язку; емоційно-орієнтовані методи, зокрема техніка створення позитивного переживання досягнень.

6. *Блок психокорекції* – здійснення активного психологічного впливу, спрямованого на подолання можливих відхилень в особистому і професійному розвитку, на гармонізацію особистості і міжособистісних взаємин у професійному середовищі.

Заходи:

- тренінги з розвитку стресостійкості з метою вироблення вмінь ефективної саморегуляції, зняття психоемоційної напруги; з формування стійкості до монотонної діяльності;

- комунікативні тренінги з метою формування навиків ефективного спілкування;

- тренінг з вироблення вмінь приймати рішення і діяти у нестандартних обставинах, в умовах невизначеності тощо.

Методи: арсенал психотерапевтичних методів і прийомів з огляду на модальність тих переживань (імпліцитних і експліцитних змістів) та поведінкових реакцій (патернів), які створюють перешкоди на шляху до професійного самоздійснення.

7. Підсумкова діагностика – здійснення повторного тестування для визначення ефективності проведеної роботи з подальшим наданням рекомендацій індивідуального спрямування.

Реалізація технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення вчених у професійній діяльності повинна сприяти оптимізації психологічних механізмів перетворення психофізіологічної та особистісної сфер вчених, що створюватиме умови для появи психічних новоутворень, які відобразатимуть змістовне наповнення самоздійснення як форми саморозвитку.

Особлива роль у реалізації цієї технології відводиться власне самому науковому працівникові як активному суб'єкту власних змін:

По-перше, особистість як суб'єкт праці, засвоюючи зміст професійної діяльності та умови її реалізації, перебуває у неперервному процесі проектування себе, своєї діяльності і тих змін, які пов'язані з цим.

По-друге, вдосконалюючи свою особистісну та професійну компетентність, збільшуючи масштаб особистісних можливостей, суб'єкт все більше виступає детермінантою власного розвитку, а звідси реалізації та здійснення себе.

По-третє, професіоналізм особистості націлює на пошук внутрішніх ресурсів розвитку особистості.

Важливою умовою реалізації цієї технології є усвідомленість суб'єктом розумової праці актуальної ситуації (щодо своїх можливостей) та ідеального результату (який спрямовуватиме зусилля особистості, виступаючи в якості мети, яку вона прагне досягти). Діалектична подвійність та суперечлива єдність цих двох компонентів створюють так зване «силове поле» детермінації: потенційне, створюючи «силове поле», вступає у взаємодію з актуальним, яке починає здійснюватись під впливом цього силового поля детермінації (Асєєв 1978). Так створюється основа для трансформації слабкості в силу, невміння в уміння, можливості у дійсне тощо. Принциповим тут є врахування індивідуальної величини потенційного як системи якісно стійких утворень, і актуального як кількісно змінного. Саме їхня єдність детермінує розгортання саморозвитку у формі самоздійснення.

**Висновок.** Розроблення технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення та її змістовне наповнення не вичерпує всього арсеналу засобів і методів психологічного супроводу з оптимізації працездатності вчених, проте їхня реалізація дозволяє не лише досягати вченому високих результатів у діяльності, але й зберегти якість своєї життєдіяльності та психологічного здоров'я завдяки забезпеченню оптимальних умов для виконання професійної діяльності та засвоєнню (опануванню) ним засобів та прийомів для збереження і відновлення свого професійно-особистісного ресурсу.

### **3.10. Технологічні підходи щодо сприяння професійному самоздійсненню вчених-дослідників**

Поведінка людини в кожному випадку має свої конкретні причини. Те, що спонукає особистість діяти саме так, а не інакше, є мотивацією її діяльності. Вивчення мотивації, на думку багатьох дослідників, надзвичайно важке завдання. По-перше, тому, що складні види активності особистості (наприклад, трудова) покликані до життя не одним, а декількома факторами (потребами). По-друге, тому, що мотиви можуть бути не тільки усвідомлюваними, але й неусвідомлюваними.

Найважливішим фактором, котрий визначає мотивацію людини, є пізнавальна активність суб'єкта з осмислення життя та цілей, які вона переслідує. Створювана навколо людини тотальна мотиваційна атмосфера безпосередньо впливає на розвиток потреб лише в перші роки життя, а потім її вплив аналізується й оцінюється активним, поступово зростаючим інтелектом і досвідом суб'єкта, здатним протистояти одним впливам і надавати перевагу, шукати інші.

Основний напрямок активності суб'єкта по лінії мотиваційного самовизначення полягає в інтеграції, внутрішньому узгодженні мотиваційної сфери, позбавлення її протиріч, а також у перевірці можливості та доцільності життєвих цілей, що формуються. Тільки ті мотиваційні утворення, що пройшли таку перевірку та санкціонування з боку суб'єкта стають справжніми мотивами, такими, що активно досягаються особистістю. Значну частину вольової активності суб'єкта займають намагання змінити співвідношення сил у мотиваційному полі на користь санкціонованої мотивації, забезпечити її домінування над конкуруючими та такими, що відволікають, спонуками (спокуси, слабкості, підпорядкування чужій волі чи випадковим обставинам тощо).

Мотиваційна сфера людини перебуває в постійному русі й розвитку: в онтогенезі відбувається постійне опредметнення та переопредметнення базових потреб, котрі під впливом досвіду, що їх опосередковує та спеціальних виховних впливів, розгортаються в складну, мінливу та взаємодіючу організацію мотиваційних систем.

Таким чином, зрозуміло, що стимулювання розвитку окремих компонентів, а надто, мотиваційної сфери в цілому – це процес різноплановий та різноспрямований, що розгортається упродовж тривалого часу. В зв'язку з чим, в контексті нашого дослідження, ми звернулися до деяких конкретних розробок з програмами саморегулювання, де суб'єктом регулювання, управління є сам дослідник.

**Саморегулювання мотивації, поведінки.** Саморегуляція – це здатність використовувати свої знання про закономірності людської поведінки для того, щоб досягти цілей, котрі принесуть нам користь або просто задоволення. Вже експериментально доведено, що одних хороших намірів недостатньо. Вони

повинні перетворюватися в дії. Цей процес припускає врахування, з одного боку, біологічних (індивідуально-психологічних) факторів, а з іншого – научіння та когнітивних факторів.

Саморегуляція складається з трьох процесів:

- самоспостереження (відстежування своєї поведінки);
- самооцінки (судження про себе);
- самореагування (спонукання себе).

**1. Самоспостереження.** Перш ніж змінити свою поведінку, ми повинні її усвідомити. Для цього необхідно відстежувати свої дії. Що систематичніше це відбувається, то швидше ми їх усвідомлюємо. Уважно відстежуючи результати, ми ставимо перед собою цілі, котрі дозволяють планомірно вдосконалювати останні.

**2. Самооцінка.** Це наступний етап – вирішити, чи відповідає те, що ми робимо бажаному, або інакше, нашим особистим стандартам. Останні формуються на основі інформації, яку отримуємо від референтних для нас людей. Усвідомивши свою поведінку, важливо зрозуміти, чи варто її змінювати. Розмірковуючи над наслідками своєї поведінки, ми можемо визначити, чи властива нам надмірна критичність або не виправдана пасивність.

Вирішивши як нам варто діяти, ми далі ставимо перед собою певну ціль, а потім намагаємося добитися її відповідності нашій поведінці. Продовжуючи оцінювати себе далі, зможемо зрозуміти, чи в правильному напрямку ми рухаємося.

**3. Самореагування.** Судження, котрі ми виносимо стосовно себе, зазвичай супроводжуються певними афективними реакціями. Коли те, що ми робимо, приносить нам успіх або коли у нас все добре – це приносить нам задоволення. Зазнавши невдачі чи зіткнувшись з труднощами ми переживаємо негативні емоції або невдоволення. Це спонукає нас ставити перед собою більш сміливі цілі або відмовитися від вже поставлених.

Щоб досягти їх нам необхідно вибрати такі дії, котрі обумовлять позитивне самореагування, і не дадуть нам здійснити ті, що викличуть невдоволення. Якщо вдоволеність собою залежить від наближення до певних цілей, ми прагнемо їх досягти. Той, хто спроможний керувати своєю мотивацією, ефективно використовує самоспонування. Зазначені процеси саморегуляції реалізовані та деталізовано описані в мотиваційних тренінгах (Вилюнас, 2006; Занюк, 1998; Климчук, 2006; Сидоренко 2001; Фетискин, 2003).

Опрацьовуючи теоретико-емпіричний матеріал з теми “Керування мотивацією” ми віддавали перевагу в першу чергу тим роботам, які дають знання та навички людям, котрі, зацікавившись мотиваційним тренінгом, усвідомивши особливості своєї мотивації, зможуть навчитися керувати нею, а, отже, стати ефективнішими і в житті, і в діяльності.

Мотиваційні тренінги спрямовані також на розвиток мотивації досягнення та інтересу до діяльності. Зазначається, що виконання відповідних вправ особливо актуальним є тоді, коли суб’єкт дещо втратив (в силу тих чи

інших життєвих ситуацій) інтерес до діяльності (або коли він відчутно знизився), коли діяльність видається не дуже цікавою і коли її суб'єктивний сенс зменшився.

Що важливо, виконання тренінгових вправ розвиває (підвищує рівень вже сформованих) здібностей до **самотивування і самоспонування** (суб'єкт набуває вміння надихати і спонукати самого себе до дії).

Самотивування та спонування себе до дії забезпечується виконанням низки послідовних дій за такими підтемами: “Учитися спонукати себе (та інших) до діяльності”; “Визнання (оцінка) своїх успіхів”; “Робота над помилками – шлях і стимул до самовдосконалення”; “Тренінг розробки цілей (як ставити перед собою цілі і досягати їх)”.

На перший погляд видається, що робота з опрацювання вправ мотиваційного тренінгу більше адресована молоді (молодим вченим), проте є не зайвою й досвідченим науковцям у контексті підвищення життєвої і діяльнісної компетентності.

Оскільки в нашому дослідженні було виявлено переважання внутрішньої мотивації, ми звернули увагу на роботу В.О. Климчука “Тренінг внутрішньої мотивації” (2005). Автор зазначає, що робота з розвитку внутрішньої мотивації – це, перш за все, робота над собою, котра відбувається всередині людини, в її свідомості. Програма, яку пропонує автор, спрямована на розвиток внутрішньої мотивації як особистісної якості, а також сприяє пробудженню бажання розвиватися, аналізувати й змінювати свої мотиваційні стилі діяльності.

Нами були розглянуті лише окремі аспекти мотивації вчених-дослідників в контексті їхнього професійного самоздійснення. Подальше дослідження особливостей мотиваційної сфери допоможе з'ясувати інші особливості, наприклад, соціально-психологічні тенденції зміни поведінки науковця, віднайти найдоцільніші методи і тактику формування особистості в професійній діяльності.

## ПІДСУМКИ

У монографії представлено результати завершеного колективного дослідження науковців лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України проблеми психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. Власне, розробка концептуальних теоретико-методологічних та практичних основ такого забезпечення і стала кінцевим підсумком дослідження, що здійснювалося у декілька етапів.

Обґрунтування актуальності зазначеної проблеми показало, що визначення чинників та розробку науково-практичних основ сприяння професійному самоздійсненню фахівців різних професій можна віднести до найважливіших проблем психологічної науки. Це зумовлюється суттєвими утрудненнями в досягненні сучасною людиною особистісного благополуччя внаслідок вираженої політичної, соціальної та економічної нестабільності суспільства. А одним з дієвих особистісно-професійних концептів, що надали б людині можливість розкрити внутрішні ресурси не тільки з метою підвищення власної стійкості до бурхливих соціально-економічних перетворень, але й для отримання бажаного вектору особистісного розвитку, поза сумнівом, є феномен професійного самоздійснення.

Необхідною теоретико-психологічною та світоглядно-науковою базою дослідження став аналіз змісту та чинників професійного самоздійснення особистості. В ході цього аналізу було розглянуто сутність та компоненти особистісного та професійного самоздійснення людини, уявлення науковців щодо чинників професійного самоздійснення фахівців, у тому числі й найновітніших, які упродовж останніх років визначалися в процесі емпіричних досліджень. Досить велику увагу приділено світоглядно-науковому аспекту проблеми, пов'язаному з аналізом розвитку психофізіологічних органів як стрижневого чинника професійного самоздійснення особистості.

Спираючись на результати аналізу був здійснений добір дослідницького інструментарію та розроблена програма емпіричних досліджень, спрямована на визначення чинників професійного самоздійснення фахівців – і загальних чинників професійного самоздійснення, і чинників професійного самоздійснення фахівців певних професій та професійних груп. Ці дослідження проводилися у 21 закладі й організаціях, а також на психодіагностичному сайті. У дослідженнях взяли участь викладачі вищої школи – 80, вчителі – 183, вихователі дошкільних закладів – 78, практичні психологи – 28, лікарі – 70, програмісти – 20, менеджери – 30, працівники профспілок – 32, науковці – 92, фахівці із різних країн – відвідувачі сайту <http://prof-diagnost.org> – 368 (всього 981 фахівець).

Стосовно загальних чинників професійного самоздійснення, зокрема, та особливостей їхнього прояву в різних групах фахівців, встановлено, що

найвираженішим предиктором досягнення фахівцями високого рівня професійного самоздійснення є рівень задоволеності ними змістом власної професійної діяльності. Також достатньо значущими чинниками виявилися діагностичні показники ступеня задоволеності своєю професією і роботою, шкали «ціннісних орієнтацій» (вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується), комунікативних та організаційних здібностей, «редукції особистих досягнень» (негативний чинник). Дещо менш вагомими стали показники «внутрішньої професійної мотивації» та професійної деформації (негативний чинник).

Для професійного самоздійснення чоловіків більше значення відіграє вплив таких чинників, як: ступінь вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується; ступінь творчої спрямованості особистості; рівень розвитку комунікативних здібностей; зацікавленість у професійній діяльності; величина зусиль, спрямованих на підвищення власного професійного рівня; для професійного самоздійснення жінок – рівень розвитку організаційних здібностей; рівень професійної самоефективності; задоволеність змістом професійної діяльності; здатність менше стомлюватися впродовж робочого дня; «редукція особистих досягнень» (негативний чинник).

У віковому аспекті в наймолодших фахівців (до 25 років) основним предиктором професійного самоздійснення стала шкала «синергії» (здатність до цілісного сприйняття світу і людей). У фахівців 26 - 30 років – шкали «креативності» (творча спрямованість особистості), «підтримки» (здатність повно переживати теперішній момент життя та бачити своє життя цілісним), «пізнавальних потреб» (прагнення до набуття знань про навколишній світ), показники комунікативних та організаційних здібностей, а також ступінь задоволеності своєю професією і роботою. У фахівців 31 - 40 років – шкала «самоповаги» (здатність цінувати свої достоїнства). У найстарших фахівців (від 40 років) – шкала «синергії», внутрішня професійна мотивація та ступінь задоволеності своєю професією і роботою.

Також встановлено достатньо інформативні закономірності щодо чинників професійного самоздійснення за групами споріднених професій (типу "людина-людина", "людина-знак", обслуговування та ін.) і за певними професіями (викладачі, вчителі, практичні психологи, лікарі, програмісти, менеджери тощо). Такі чинники, які, до речі, в різних професіях можуть досить суттєво відрізнятися від загальних, визначено та докладно проаналізовано щодо узагальнених показників професійного самоздійснення та всіх його 10 складових. Зважаючи на досить великий обсяг цих узагальнюючих результатів ми на них окремо зупинятися не будемо, позаяк вони докладно стосовно кожної професії викладені у висновках наприкінці кожного з параграфів ( 2.2 – 2.10).

Саме на визначених в емпіричному дослідженні чинниках, що зумовлюють професійне самоздійснення фахівців – і загальних чинників професійного самоздійснення, і чинників професійного самоздійснення фахівців певних професій та професійних груп – і базувалася подальша розробка технологічних

підходів щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівців.

Розроблені авторським колективом концептуальні теоретико-методологічні та практичні основи технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень включають загальні технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в таких умовах, а також модифікації відповідних технологій з урахуванням специфіки забезпечення у фахівців різних професій.

Зокрема, зроблено акцент на обґрунтуванні та висвітленні:

1) загальної структури розроблення, апробації та впровадження технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень, яка складається з 6 етапів;

2) принципів, змісту та напрямів психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості; зокрема, визначено наступні *принципи*: науковості, постійності, оптимізації, системності, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення; *напрями* – за складовими самоздійснення, за певною професією та за спрямованістю заходів; обґрунтовано, що *психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості* є системою послідовних заходів, спрямованих на сприяння здобуттю певним фахівцем максимально можливого для нього рівня професійного самоздійснення на основі врахування актуальних соціально-економічних умов, чинників, загальних та специфічних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення;

3) *загальної технології* психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень, в якій розкрито основні задачі, етапи, заходи, засоби та методи такого забезпечення;

4) технологічних підходів щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівців низки професій.

Матеріали монографії можуть бути використані в роботі науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, бізнес-тренерів, викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.



## ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. / О.М. Гавалешко (уклад.). – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.
3. Амиров Н.Х. Труд и здоровье руководителей (гигиеническая, медико-социальная и психофизиологическая оценка условий трудовой деятельности и здоровья руководителей) / Под ред. М.М. Гимадеева. - М.: «Гиотар-мед», 2002. – 441 с.
4. Анисимов О.С. Самоотношение и самоорганизация в контексте развития самости / О.С. Анисимов // Мир психологии. – 2011. – № 4. – С. 65-78.
5. 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.
6. Асеев В.Г. О диалектике детерминации психического развития / В.Г. Асеев // Принцип развития в психологии. – М.: Наука, 1978. – С. 21- 37.
7. Березовская Р.А. Отношение менеджеров к своему здоровью, как к фактору профессиональной деятельности: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Р.А. Березовская. – СПб., 2001. – 240 с.
8. Бернштейн Н.А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н.А. Бернштейн – М.: ФиС, 1966. – 349 с.
9. Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А. Бодалев, В.В. Столин. – СПб.: Речь, 2003. – 439 с.
10. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 1996. – 154 с.
11. Болотнікова І.В. Шляхи оптимізації професійного самоздійснення працівників профспілок / І.В. Болотнікова // Materialy XI mezinarodni vedecko - prakticka conference “Veda a technologie: krok do budoucnosti – 2015”. – Dil 13. Psychologie a sociologie.: Praha. Publishing House “Education and Science”, 2015. – С.56-59.
12. 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.
13. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учебн. [для вузов] / Л.Ф. Бурлачук. – СПб: Питер, 2003. – 350 с.
14. Ващенко І.В. Психологія ставлення батьків до дитини-дошкільника як чинник успішності їх взаємодії: [монографія] / І.В. Ващенко, Н.Є. Завацька, К.В. Кравченко; СНУ ім. В. Даля. – Сєверодонецьк: [СНУ ім. В. Даля], 2015. – 269 с.
15. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. – М.: Ось-89, 2005. – 256 с.

16. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации / В.К. Вилюнас – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
17. Витакер К. Полуночные размышления семейного терапевта / К. Витакер [Пер. с англ. М.И. Завалова]. – М.: Независимая фирма “Класс”, 1998. – 55с.
18. Ганзен В.А. Системный подход к определению нестрогих психологических понятий / В.А. Ганзен // Вестник ЛГУ. – 1989. – Вып.6, № 1. – С. 44 - 49.
19. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб.: Питер. – 2002. – 496 с.
20. Гуляс І.А. Детермінанти самоздійснення особистості / І.А. Гуляс // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2011. – Вип. 17. – С. 83-92.
21. Гуменюк Г.В. Дослідження особливостей прояву психофізіологічних характеристик на динаміку професійного самоздійснення / Г.В. Гуменюк // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2015. – Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Вип.15. – С. 23 - 33.
22. Гуменюк Г.В. Результаты психофизиологического исследования профессионального самоосуществления ученых / Г.В. Гуменюк // Материалы XII Международной научно-практической конференции «Психология личностно-профессионального развития: современные вызовы и риски» / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Изд-во «Перо», 2016. – С. 291-295.
23. Дубчак Г.М. Психологічні основи професійної стресостійкості майбутніх фахівців: монографія / Г.М. Дубчак. – Київ: Талком, 2017. – 321 с.
24. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Издательство Московского психолого-социального института. – Воронеж: НПО «Модек», 2004. – 752с.
25. Дружилов С.А. Психология выживания в современном мире / С.А. Дружилов. – Харьков: Гуманитарный центр, 2012. – 300 с.
26. Емоційне вигорання: які професії під прицілом // Міжнародний кадровий портал hh.ua. - 2017. Електронний ресурс: [https://galinfo.com.ua/news/emotsiynе\\_vygorannya\\_yaki\\_profesii\\_pid\\_prytsilom\\_259850.html](https://galinfo.com.ua/news/emotsiynе_vygorannya_yaki_profesii_pid_prytsilom_259850.html)
27. Ерина С.И. Некоторые особенности мотивации научной деятельности у женщин / С.И. Ерина, Е.Е. Соколова // Ананьевские чтения – 98. Тезисы научно-практической конференции. – СПб., 1998. – С. 131.
28. Ерчак Н.Т. Психология профессиональной речи: учебно-методическое пособие / Н. Т. Ерчак. – М. : Из-во деловой и учебной литературы, 2007. – 196 с.
29. 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
30. Завадська Т.В. Деякі індивідуально-психологічні особливості вихователів дитячих садків / Т.В. Завадська // Актуальні проблеми психології: Збірник

- наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – К.: «Срібна Хвиля», 2014. – Том IV. Психологія розвитку дошкільника. – Випуск 10. – С. 54-69.
31. Завадська Т.В. Психоемоційний стан вихователів дитячих дошкільних закладів / Т.В. Завадська // Психологічний часопис: збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. – №1. – Вип. 1. – Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – С. 25-31.
32. Завадська Т.В. Визначення загальних чинників професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів / Т.В. Завадська // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2017. – Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Випуск 17. – С. 57 - 69.
33. Завадська Т.В. Самоактуалізація в системі професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів / Т.В. Завадська // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: «Срібна Хвиля», 2017. – Том IV. Психологія розвитку дошкільника. – Випуск 13. – С. 67-76.
34. Занюк С.С. Мотиваційний тренінг (як вчитися спонукати себе та інших до ефективної роботи) / С.С. Занюк. – Луцьк: Ред. видав. відділ Волинського держ. ун-ту імені Лесі Українки, 1998. – 63 с.
35. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
36. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.
37. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – Москва: Персэ, 2011. – 336 с.
38. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб: «Питер». – 2000. – 512 с.
39. Иванова В. Менеджер – професійний керівник: Навчальний посібник / В. Иванова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2005. – 106 с.
40. Ігнатович О.М. Психолого-педагогічні технології відбору учнівської молоді до вищих педагогічних навчальних закладів / О.М. Ігнатович // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України). – Київ, 2017. – С. 306-313.
41. Карпухина А.М. Контроль и регуляция состояния человека как фактор повышения эффективности трудовой деятельности / А.М. Карпухина. – К: Знание, 1985. – 18 с.
42. Клименко В.В. Людина і ноосфера / В.В. Клименко. – К.: Альфа, 1993. – 274 с.
43. Клименко В.В. Как воспитать вундеркинда / В.В. Клименко. – Харьков, Фолио 1996. – 464 с.
44. Клименко В.В. Механізми психомоторики людини / В.В. Клименко – Київ: ЗТА "Броварська друкарня", 1997. – 192 с.

45. Клименко В.В. Психологія творчості / В.В. Клименко. – К.: Навчальна книга, 2006. – 460 с.
46. Клименко В. В. Психологія спорту / В. В. Клименко. – К.: Академія, 2007. – 426 с.
47. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини / В.В. Клименко. – Київ, Видавничий дім «Слово», 2013. – 640 с.
48. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК". – 1996. – 400 с.
49. Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации / В.А. Климчук. – СПб.: Речь, 2006. – 76 с.
50. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ) / В.Е. Ключко. – Томск: Томский государственный университет, 2005. – 174 с.
51. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 65-68. (режим доступу до електронної версії <http://lib.iitta.gov.ua/1652/>)
52. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокун. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с. (режим доступу до електронної версії <http://lib.iitta.gov.ua/1651/>)
53. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1 – 5.
54. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 7. – С. 35 - 39.
55. Кокун О.М. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія [Електронний ресурс] / 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. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/10038/>
56. Кокун О.М. Чинники та психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості / О.М. Кокун // Національна академія педагогічних наук України — 25 років [інформаційний довідник]. – К.: Видавничий дім «Сам», 2017. – С. 134 - 140.
57. Корнієнко І.О. Психологія опанувальної поведінки особистості: монографія / І.О. Корнієнко. – Мукачево: РВУ МДУ, 2017. – 465 с.
58. Корніяка О.М. Психологічний супровід професійного самоздійснення викладача вищої школи / О.М. Корніяка // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Київ, 2015. – Вип. 2(33). – С.18–22.
59. Корніяка О.М. Комунікативна компетентність як визначальний чинник професійного самоздійснення викладача вищої школи / О.М. Корніяка //

- Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – 2016. – Вип. 16. – С. 82 – 92.
60. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580с.
  61. Костюк Г.С. Избранные психологические труды / Г.С. Костюк. – М.: Педагогика, 1988. – 304 с.
  62. Кружева Т.В. Індивідуальні особливості мотиваційних компонентів в професійному самоздійсненні вчених-дослідників / Т.В. Кружева // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Вип. 16. – С. 93 - 100.
  63. Кудинов С.И. Системная модель самореализации личности / С.И. Кудинов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. - М.: Изд-во РУДН, 2008. - № 1. - С. 28-37.
  64. Кузнецова І.А. Самоздійснення як проблема гуманістичної психології / І.А. Кузнецова, Н.М. Кузнецова // Наука і освіта. – 2016. – № 2-3. – С. 129-132.
  65. Кузьмін О. Основи менеджменту: Підручник / О. Кузьмін, О. Мельник. – К.: Академвидав, 2003. – 414 с.
  66. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
  67. Леонтьев А.Н. Дискуссия о проблемах деятельности / А.Н. Леонтьев // Деятельностный подход в психологии: проблемы и перспективы. – М., 1990. – С. 28-40.
  68. Лиля М.М. Соціалізація як чинник формування базових компетентностей під час професійного становлення особистості психолога / М.М. Лила, Д.М. Чижма // Розвиток особистості в різних умовах соціалізації: колективна монографія / за наук. ред. проф. Л.О. Калмикової, проф. Г.О. Хомич. – Київ: Видавничий Дім «Слово», 2016. – С.146-167.
  69. Логинова И.О. Психология жизненного самоосуществления: Монография / И.О. Логинова. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 279 с.
  70. Лукашевич О.М. Самоздійснення дорослої людини: проблеми і перспективи психологічного консультування / О.М. Лукашевич // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент: збірник наукових праць. – Вип. 10. – Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. – С. 112-119.
  71. Лукина Е.А. Особенности самоосуществления человека в разные периоды взрослости: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Е.А. Лукина. – СПб., 2006 – 258 с.
  72. Люблинская А.А. Современный воспитатель. Какой он? / А.А. Люблинская, С.Е. Кулачковская. – К.: «Знание». – 1981. – 64 с.

73. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / Максименко С.Д. – К.: ТОВ "КММ", 2006. - 240 с.
74. 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.
75. Марищук В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В.Л. Марищук, В.И. Евдокимов. – СПб: Изд. дом «Сентябрь». 2001. – 260 с.
76. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: "Знание", 1996. – 308 с.
77. Мильман В Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности / В.Э. Мильман // Вопросы психологии. – № 5, 1998. – С. 129-138.
78. Мирковский К.И. Психофизиологическая саморегуляция / К.И. Мирковский, Д.И. Шпаченко. – Ростов-на-Дону: ВВС СКВО, 1990. – 89 с.
79. Мирончук Н.М. Ціннісне ставлення до себе та інших як основа життєвого самоздійснення особистості / Н.М. Мирончук // Формування особистості в освітньо-виховному середовищі навчального закладу: проблеми і пошуки: збірник наукових праць. – Житомир: ФОП Левковець, 2015. – Випуск 2. – С. 82-85.
80. Митина Л.М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве / Л.М. Митина // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. 2015. – №3. – М.: Психологический институт Российской академии образования. – С.79 – 86.
81. Мудрик А.М. Розвиток лідерських якостей: програма тренінгу / А.Б. Мудрик, Х.Ю. Шишкіна. – Луцьк, 2013. – 120 с.
82. Навакатикян А.О. Возрастная работоспособность лиц умственного труда / А.О. Навакатикян, В.В. Крыжановская. – К.: Здоровье, 1979. – 208 с.
83. Нестеровский Е.Б. Что такое аутотренинг? / Е.Б. Нестеровский. – М.: Знание, 2004. – 96 с.
84. Панасенко Н.М. Особливості професійного самоздійснення хірурга / Н.М. Панасенко // Актуальні проблеми психології. – Том V: Психофізіологія. Експериментальна психологія. Психологія праці. – Випуск 15. – 2015. – С. 166-175.
85. Побірченко Н.А. Рефлексивне оцінювання розвитку професійного самоздійснення у студентів університету / Н.А. Побірченко // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2013. – № 4. – С. 227-237.
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. 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.

88. Розвиток особистості в різних умовах соціалізації: колективна монографія / За наук. ред. проф. Л.О. Калмикової, проф. Г.О. Хомич. – Київ: Видавничий Дім «Слово», 2016. – 472 с.
89. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 1998. – 688 с.
90. Савченко Т.Л. Професійне самоздійснення вчителів середніх загальноосвітніх закладів / Т.Л. Савченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. – Випуск 14. – С. 251-257.
91. Савченко Т.Л. Психофізіологічні особливості професійного самоздійснення вчителів-предметників / Т.Л. Савченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. – Випуск 15. – 2015. – С. 209-216.
92. Самохвалова А.Г. Деловое общение: секреты эффективных коммуникаций: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.Г. Самохвалова. – Санкт-Петербург: Речь, 2012. – С. 310-324.
93. Селезнева Е.В. Грани самоосуществления: от самоотношения к самореализации: монография / Е. В. Селезнева. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 404 с.
94. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. Практичное руководство / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2001. – 233.
95. Степанов С.Ю. Рефлексивно-инновационный подход к подготовке управленческих кадров / С.Ю. Степанов, Е.П. Варламова // Вопросы психологи. –1995. – № 1. – С. 60-68.
96. Стёпин В.С. От классической к постклассической науке (изменение оснований и ценностных ориентаций) / В.С. Стёпин // Ценностные аспекты развития науки. – М., 1990. – С. 152 - 166.
97. Спиноза Б. Сочинения: в 2 т. / Б. Спиноза. – СПб.: Наука, 2006. – Т.1. – 2006. – 489 с.
98. Старовойтенко Е.Б. Культурная психология личности: Монография / Е.Б. Старовойтенко. – М.: Академический Проект; Гаудеамус, 2007. – 310с.
99. Стеценко І.Т. Основи менеджменту: хто такий менеджер: навчальний посібник / І.Т. Стеценко. – Київ: А.С.К., 2005 . – 224 с.
100. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Э.Э. Сыманюк. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
101. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.10 / М.Г. Ткалич; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2006. – 20 с.
102. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебн. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

103. Узнадзе Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д.Н. Узнадзе. – Тбилиси, 1961. – 210 с.
104. Ухтомский А.А. Учение о доминанте / А.А. Ухтомский. – Собр. соч., т.1. – Л., 1950. – 330 с.
105. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
106. Фрэнкин Р. Мотивация поведения / Р. Фрэнкин. – СПб.: ПИТЕР, 2003. – 642 с.
107. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.
108. Vyundyugova T.V. Personality-Related Factors of Self-Fulfillment in Professional Activities [Электронный ресурс] / T.V. Vyundyugova, E.V. Kornienko // Review of European Studies. - Vol. 7, №. 3. – 2015. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.5539/res.v7n3p1>
109. Gewirth A. Self-Fulfillment. – Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. – 235 p.
110. Jussim I. Précis of Social Perception and Social Reality: Why accuracy dominates bias and self-fulfilling prophecy [Электронный ресурс] / I. Jussim // Behavioral and Brain Sciences. Vol. 40. – 2017. – P. 1 – 65. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1017/S0140525X1500062X>
111. Roe A. The making of a scientist. - Oxford, Dodd, Mead, 1953. – 244 .
112. Selye H. The stress of life / H. Selye. - New York: McGraw-Hill. 1956.- 481 p.
113. Shutenko E. Motivational and Conceptual Aspects of Students' Self-fulfillment in University Education [Электронный ресурс] / Elena Shutenko // Procedia - Social and Behavioral Sciences. – Vol. 214. – 2015. – P. 325 – 331. – Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815060073>



# ДОДАТКИ

## Додаток А

### Опитувальник професійного самоздійснення

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</u> професійні	
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</u> професійні	
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.

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. Коефіцієнт Кронбаха ( $\alpha$ ) за 10-ма вихідними шкалами опитувальника складає 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

Таблиця Д.2

**Нормативні дані показників професійного самоздійснення  
(у балах)**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний	Внутрішньо-професійного	Зовнішньо-професійного
1	Низький	$\leq 45$	$\leq 21$	$\leq 19$
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	$\geq 100$	$\geq 52$	$\geq 50$

## Опитувальник професійного самоздійснення (дослідницький бланк)

ПІБ \_\_\_\_\_

вік \_\_ стать \_\_ професія \_\_\_\_\_ посада \_\_\_\_\_

стаж роботи на посаді \_\_\_\_\_ загальний стаж роботи за професією \_\_\_\_\_

### І 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	взагалі не працюю	іноді	періодично	часто	постійно
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 отримете 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 передасте 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 і 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.

---



---



---



---



---



---

## Додаток Б

### Тест

### «Індивідуальна чутливість до стресу» (Ю.В. Щербатих)

1. Постарайтеся визначити, наскільки сильно ви переживаєте з приводу наступних подій. Оцініть по 10-бальній системі кожен подію, поставивши будь-яке число від 1 (зовсім не зачіпає) до 10 (дуже сильно турбує і напружує):

- 1.1. Високі ціни (на транспорт, продукти, одяг) \_\_\_\_\_
- 1.2. Погода, яка раптово зіпсувалася, дощ, сніг \_\_\_\_\_
- 1.3. Машина, яка забризкала вас брудом \_\_\_\_\_
- 1.4. Суворий, несправедливий керівник \_\_\_\_\_
- 1.5. Уряд, депутати, адміністрація міста \_\_\_\_\_

2. Відзначте по 10-бальній системі, які з перерахованих нижче якостей вам притаманні (10 балів - якщо ця риса у вас дуже виражена, 1 - якщо вона відсутня):

- 2.1. Зайве серйозне ставлення до життя, роботи, навчання \_\_\_\_\_
- 2.2. Боязкість, сором'язливість \_\_\_\_\_
- 2.3. Страх перед майбутнім, думки про можливі неприємності, проблеми \_\_\_\_\_
- 2.4. Поганий, неспокійний сон \_\_\_\_\_
- 2.5. Песимізм, тенденція відзначати в житті в основному негативне \_\_\_\_\_

3. Як відображаються ваші стреси на вашому здоров'ї (оцініть ознаки за 10-бальною шкалою):

- 3.1. Прискорене серцебиття, болі в серці \_\_\_\_\_
- 3.2. Утруднене дихання \_\_\_\_\_
- 3.3. Проблеми з шлунково-кишковим трактом \_\_\_\_\_
- 3.4. Напруга або тремтіння м'язів \_\_\_\_\_
- 3.5. Головний біль, підвищена стомлюваність \_\_\_\_\_

4. Наскільки часто ви користуєтеся наведеними нижче прийомами зняття стресу (відзначте по 10-бальній системі, де 1 - час від часу, а 10 - застосовую майже завжди):

- 4.1. Алкоголь \_\_\_\_\_
- 4.2. Цигарки \_\_\_\_\_
- 4.3. Телевізор \_\_\_\_\_
- 4.4. Смачна їжа \_\_\_\_\_
- 4.5. Агресія, спрямована на інших людей \_\_\_\_\_

5. Наскільки для вас характерно використання нижче наведених прийомів зняття стресу (відзначте по 10-бальній системі, де 1 - зовсім не характерно, а 10 - застосовую майже завжди):

- 5.1. Сон, відпочинок, зміна діяльності \_\_\_\_\_
- 5.2. Спілкування з друзями або з коханою людиною \_\_\_\_\_
- 5.3. Фізична активність (біг, плавання, футбол, ролики, лижі тощо) \_\_\_\_\_
- 5.4. Аналіз своїх дій, пошук інших варіантів \_\_\_\_\_
- 5.5. Зміна своєї поведінки в даній ситуації \_\_\_\_\_

6. Як змінився рівень вашого постійного стресу за останні три роки? (Відзначте відповідну позицію):

Значно зменшився	Незначно зменшився	Не змінився	Незначно зріс	Значно збільшився
- 20	- 10	0	+ 10	+ 50

#### Бланк відповідей

1		2		3		4		5	
1.1.		2.1.		3.1.		4.1.		5.1.	
1.2.		2.2.		3.2.		4.2.		5.2.	
1.3.		2.3.		3.3.		4.3.		5.3.	
1.4.		2.4.		3.4.		4.4.		5.4.	
1.5.		2.5.		3.5.		4.5.		5.5.	
$\Sigma =$		$\Sigma =$		$\Sigma =$		$\Sigma =$		$\Sigma =$	
$\Sigma$ (ЧС) =								ДЧС =	

#### Підрахунок результатів:

Фактично, даний тест оцінює рівень чутливості до стресу - показник, що є зворотнім від стресостійкості. Отже, чим вище показники даного тесту, тим нижче чутливість до стресу у людини.

Підсумуйте результати за першими 4 шкалами. Ви отримаєте суму, яка буде варіювати від 20 до 200 балів. Це базовий показник чутливості до стресу (ЧС).

Значення цього показника в межах від 70 до 100 балів можна вважати задовільним.

Якщо він перевищує 110 балів, то є сенс задуматися про своє здоров'я і зайнятися розвитком захисних механізмів проти стресів.

Після цього підраховується показник динамічної чутливості до стресів (ДЧС). Для цього з базового результату віднімається сума результатів по 5 пункту (вона показує здатність чинити опір стресам за допомогою адекватної поведінки).

Потім до отриманого результату додається показник 6-го пункту (+ або -) в залежності від вибору. Якщо стреси менше турбують людину за останній час, то результат буде з мінусом і підсумковий результат зменшиться, а якщо стреси нарастають, то підсумковий показник чутливості до стресу зростатиме.

#### Середні результати

Стійкість до стресу	Норма	Підвищена чутливість до стресу
Менше 35 балів	Від 35 до 85 балів	Більше 86 балів

#### Інтерпретація за окремими шкалами

- Перша шкала визначає підвищену реакцію на обставини, на які ми не можемо вплинути. Середні показники - від 15 до 30 балів.

- Друга шкала показує схильність все зайве ускладнювати, що може призводити до стресів. Середні показники - від 14 до 25 балів.
- Третя шкала - схильність до психосоматичних захворювань. Середні показники - від 12 до 28 балів.
- Четверта шкала - деструктивні способи подолання стресів. Середні показники - від 10 до 22 балів.
- П'ята шкала - конструктивні способи подолання стресів. Середні показники - від 23 до 35 балів.

Відповідно, якщо ваші показники по 1-4 шкалою перевищують норму, а по 5-й шкалі менше норми, вам слід звернути увагу на виникаючі стреси і навчитися їх долати, поки вони не заподіяли серйозної шкоди вашому здоров'ю.



## Додаток В

### **Вправи для зняття стресу**

#### **Вправа 1.**

Цей комплекс дуже простий і ефективний, для його виконання вам не буде потрібно нічого крім стіни.

1. Насупте чоло, сильно напружте лобові м'язи на 10 секунд; розслабте їх теж на 10 секунд. Повторіть вправу швидше, напружуючи й розслаблюючи лобові м'язи з інтервалом в 1 секунду. Фіксуйте свої відчуття кожного разу.

2. Міцно замружтеся, напружте повіки на 10 секунд, потім розслабте теж на 10 секунд. Повторіть вправу швидше.

3. Зморщіть ніс на 10 секунд. Розслабте. Повторіть швидше.

4. Міцно стисніть губи. Розслабте. Повторіть швидше.

5. Сильно впріться потилицею в стіну, підлогу або ліжко. Розслабтеся. Повторіть швидше.

6. Упріться в стіну лівою лопаткою, знизайте плечима. Розслабтеся. Повторіть швидше.

7. Упріться в стіну правою лопаткою, знизайте плечима. Розслабтеся. Повторіть швидше.

#### **Вправа 2.**

Якщо обстановка навколо напружена й ви відчуваєте, що втрачаєте самовладання, цей комплекс можна виконати прямо на місці, за столом, практично непомітно для навколишніх.

1. Так сильно, як можете, напружте пальці ніг. Потім розслабте їх.

2. Напружте й розслабте ступні ніг.

3. Напружте й розслабте гомілки.

4. Напружте й розслабте коліна.

5. Напружте й розслабте стегна.

6. Напружте й розслабте сідничні м'язи.

7. Напружте й розслабте живіт.

8. Розслабте спину й плечі.

9. Розслабте кисті рук.

10. Розслабте передпліччя.

11. Розслабте шию.

12. Розслабте м'язи обличчя.

13. Посидьте спокійно кілька хвилин, насолоджуючись повним спокоєм. Коли вам здасться, що повільно пливете, - ви повністю розслабилися.

#### **Вправа 3.**

Цю вправу можна робити в будь-якому місці. Потрібно сісти зручніше, скласти руки на колінах, поставити ноги на землю й знайти очима предмет, на якому можна зосередити свою увагу.

1. Почніть рахувати від 10 до 1, на кожному рахунку роблячи вдих і повільний видих (видих має бути помітно довшим, ніж вдих).

2. Заплющити очі. Знову порахуйте від 10 до 1, затримуючи подих на кожному рахунку. Повільно видихайте, уявляючи, як з кожним видихом зменшується й нарешті зникає напруження.

3. Не розплющуючи очі, рахуйте від 10 до 1. Цього разу уявіть, що видихуване вами повітря пофарбоване в теплі пастельні тони. З кожним видихом кольоровий туман стає гущішим, перетворюється на хмари.

4. Пливить ласкавими хмарами доти, доки очі не розплющатся самі.

Щоб знайти потрібний ритм рахунку, дихайте повільно й спокійно, відгороджуючись від усіляких хвилювань за допомогою уяви. Цей метод дуже добре послаблює стрес.

Через тиждень почніть рахувати від 20 до 1, ще через тиждень – від 30, і так до 50.

Пам'ятаймо:

- Коли ми напружені, тіло не може відновити м'язову енергію, стає неприродним, і ми стомлюємося набагато швидше, ніж зазвичай.
- Навички розслаблення м'язів можна чудово розробляти й надалі застосовувати в будь-якій ситуації.

#### **Вправа 4. «Ну і що»**

Візьміть аркуш паперу і ручку. Напишіть найтривожнішу Вашу проблему. Припустимо, Ви погано виконали звіт на роботі. Після чого поставте собі питання «Ну і що?». Запишіть першу відповідь, яка прийшла в голову, наприклад, «Мене звільнять з роботи». Повторно задайте собі те ж питання «Ну і що?». І запишіть нову відповідь, наприклад, «Я залишуся без грошей». Продовжуйте до тих пір, поки Ваші страхи не будуть повністю виписані, до кінця вправи Ви відчуєте легкість, колишня проблема не буде вже здаватися такою жахливою.

#### **Вправа 5. Діафрагмальне дихання (дихання животом)**

Учасники розташовуються в кріслах лежачи.

Дихання – найважливіший фізіологічний процес, що відбувається автоматично, рефлекторно. Природна функція дихання сама по собі не вимагає поліпшень. Діафрагмальне дихання покликане звільнити подих від напруги, обмежень, звичок, що заважають диханню. Дихання пов'язане зі станом тіла: у стані розслаблення і спокою подих є вільним; за сильного збудження дихання стає швидке й інтенсивне. У стані напруги дихання стає поверхневим. Глибоке дихання заспокоює тіло.

*Інструкція ведучого:*

- Ляжте так, щоб знайти зручне положення для голови і тулуба. Одну руку покладіть на живіт. Вдихніть повітря через ніс і «опустіть» його в живіт. Живіт при цьому надувається. Затримайте дихання. Потім повільно видихайте через ніс, втягуючи живіт. При повному видиху живіт повинен стати пласким.

## **Вправа 6. «Релаксаційне дихання»**

*Інструкція ведучого:*

- Вдихаємо дрібними порціями. При цьому сідниці відводимо назад, а коліна злегка згинаємо, що дозволяє енергії вільно протікати вздовж хребта. Затримуємо дихання. Потім повільно видихаємо, довго вимовляючи звук «а».

*Коментарі для ведучого.*

Дуже важливо, щоб учасники добре зрозуміли інструкції з виконання дихальних вправ. Тому варто приділити достатньо часу на пояснення. Під час виконання учасниками дихальних вправ ведучий спостерігає і робить пояснення.

## **Вправа 7. «Подорож»**

*Мета:* зниження тривожності, розслаблення.

*Інструкція ведучого:*

Влаштовуйтеся зручніше, заплющіть очі. Ви вже спробували і вмієте досягати розслабленого стану, релаксації всього вашого організму. Такий стан може бути хорошим фоном для подальшої розумової та інтелектуальної діяльності. Він підготує вас для захоплюючої уявної подорожі.

Тому зараз, протягом 1-2 хвилин, давайте спробуємо розслабитися. За часом буде стежити ведучий. Ви вже знаєте, в якому порядку слід проводити розслаблення.

Розслабляємо спочатку ноги – від кінчиків пальців ніг, потім руки – від кінчиків пальців рук до плечей. Потім розслабляється тулуб, тіло й обличчя. Отже, протягом однієї хвилини розслабте все ваше тіло, всі м'язи і відпочиньте в цьому розслабленому стані.

- Я буду стежити за часом. Через 1-2 хвилини ми вмикаємо фонограму (релаксаційну музику). Дякую.

- А зараз, не змінюючи вашої пози, постарайтеся уявити себе на березі річки ... Поруч з вами – узлісся. Ви стоїте на зеленій галявині і дивитесь на воду, що тече в річці ... Над вами у блакитному небі біжать легкі хмари, вода в річці тече плавно, неквапливо ... (Пауза 15 сек.). Дякую.

- А тепер ви опинилися у прекрасному саду. Подивіться – навколо вас ціле море квітів. Перед вами – величезний червоний бутон. Це троянда. Бутон ще не розкритий, він тремтить і пахне. Ви насолоджуєтесь ароматом квітки. Милуєтесь ніжним відтінком і прекрасною формою ... (Пауза 15 сек.). Дякую.

- А тепер ви перенеслися на берег моря. Подивіться, який ласкавий сьогодні прибій. Вам тепло, навіть гаряче. Нестерпно палить сонце. Вам так хочеться скупатися! І ось ви вже йдете у напрямку моря. Йдете гарячим піском. Підходьте до самої кромки прибою. І ось нарешті ви стрибаєте в воду, ви вже у воді! Оце так! Яка ж вода сьогодні холодна! Крижана! Вода прямо-таки обпікає вас, зводить руки і ноги! Але ви не боїтеся холоду. Ви вже пливете, сильно працюючи руками і ногами, ви стрімко рухаєтеся вперед. І ось ви починаєте зігріватися. Ви вже освоїлися в цій холодній воді, море прийняло вас до себе. Ви пливете, пливете, насолоджуєтесь легкою прохолодою води. Вона так приємно обтікає ваше

розжарене тіло. Ви пливете, як дельфін, стрімко і плавно ... А зараз ви перекинулися на спину і відпочиваєте ... (Пауза 15 сек.). Дякую.

- Але ось ви вже вийшли на берег. А вас уже хтось кличе! А-а, це ж вас запрошують пограти в м'яча, у волейбол. Ви стаєте в коло і включаєтеся у гру ... Ви стрибаєте, відбиваєте м'яч, стрибаєте і вгору, і вбік ... Ви допомагаєте відбивати м'ячик своїм партнерам ... Ось ви пропускаєте м'яч, і він стрімко котиться від вас землею. Швидше за ним! Ви біжите за м'ячом, а він так швидко котиться від вас ... Але ось ви його наздогнали. Яка радість! На radoшах ви навіть підстрибнули. Підстрибнули високо-високо! Але що це? Відірвавшись від землі ви чомусь не опускаєтесь назад! Так ви ж полетіли повітрям! Дивіться-но, ви летите, летите! Летіть в блакитному небі, повільно летіть. Під вами пропливає земля ... Як же добре вміти літати! Запам'ятайте цей стан. Може, ви згадаєте його коли-небудь потім ... (Пауза 15 сек.). Дякую.

- Сподіваюся, ви добре відпочили. А зараз можна розплющити очі, потягнутися, трохи порухатися.

Пауза.

### **Вправа 8. «Гірська вершина».**

*Мета* медитації-візуалізації – допомогти людині увійти у такий стан, у якому можна побачити і усвідомити свої проблеми ніби збоку. Це дозволить значно пом'якшити негативні переживання, знайти нові, несподівані шляхи вирішення проблем. Завдяки цьому вправа «Гірська вершина» сприяє підвищенню впевненості в собі.

*(Звучить релаксаційна музика).*

*Інструкція ведучого:*

- Уявіть, що ви стоїте біля підніжжя величезної гори. З усіх боків вас оточують кам'яні велетні. Може, це Памір, Тибет або Гімалаї. Десь у височині, гублячись у хмарах, пливають крижані вершини гір. Як прекрасно має бути там, нагорі! Вам хотілося б опинитися там. І вам не потрібно добиратися до вершин, піднімаючись важкодоступною і небезпечною крутизною, тому що ви ... можете літати.
- Подивіться вгору: на тлі неба чітко видно темний рухомий хрестик. Це орел, він літає над скелями ...
- Мить – і ви самі стаєте цим орлом. Розправивши свої могутні крила, ви легко ловите пружні потоки повітря і вільно ковзаєте ними ...
- Ви бачите хмари, що пливають під вами ... Далеко внизу – іграшкові гайки, крихітні будинки в долинах, мініатюрні люди ...
- Ваше пильне око здатне розрізнити найдрібніші деталі картини, що розгорнулася перед вами. Вдивіться в неї. Розгляньте детальніше ...
- Ви чуєте неголосний свист вітру і різкі крики дрібних птахів, що пролітають повз вас. Ви відчуваєте прохолоду і ніжну пружність повітря, яке тримає вас у височині. Яке чудове відчуття вільного польоту, незалежності і сили! Насолоджуйтеся ним ...
- Вам не важко досягти будь-якої найвищої і недоступної для інших вершини. Виберіть собі зручну ділянку і зійдіть на неї, щоб звідти, з

недосяжної височини, подивитися на те, що залишилося там, далеко, біля підніжжя гір ...

- Якими дрібними і незначними здаються звідси проблеми, які хвилювали вас! Оцініть, чи варті вони ваших зусиль і переживань! Спокій, подарований висотою і силою, наділяє вас неупередженістю і здатністю занурюватися у суть речей, розуміти і помічати те, що було недоступне раніше, в суєті. Звідси, з висоти, вам легко побачити шляхи вирішення усіх проблем, що змучили вас ... З вражаючою ясністю усвідомлюються потрібні кроки і правильні вчинки ...
- Сподіваюся, ви добре відпочили. А зараз можна розплющити очі, потягнутися, трохи порухатися.

Пауза.

### **Вправа 9. «Гладь озера»**

*Мета:* зниження зайвої емоційності, внутрішня зосередженість.

*(Звучить релаксаційна музика).*

*Інструкція ведучого:* «Уявіть подумки абсолютно тиху безвітряну гладь озера. Поверхня озера абсолютно спокійна, безтурботна, гладка, в якій відображаються прекрасні береги водойми. Вода озера дзеркальна, чиста, рівна, у ній відображаються синє небо, білі хмари і високі дерева. Ви просто милуєтесь гладдю цього озера, налаштовуючись на його спокій і безтурботність».

### **Вправа 10. «Аутогенне тренування»**

*(Звучить релаксаційна музика)*

Аутогенне тренування (АТ) – це самонавіювання в стані релаксації. Творцем цього методу є І. Шульц. Сенс аутогенного тренування полягає в тому, що при розслабленні попереочно-смугастої мускулатури виникає особливий стан свідомості, що дозволяє шляхом самонавіювання впливати на різні, в тому числі мимовільні, функції організму. Аутогенне тренування сприяє зниженню емоційної напруги, почуття тривоги і дискомфорту. Під впливом АТ поліпшується настрій, нормалізується сон, відбувається активізація організму і особистості.

За допомогою АТ можна вирішувати завдання зміцнення волі, корекції деяких неадекватних форм поведінки, мобілізації ресурсів людини, відпочинку і відновлення сил за короткий час.

*Інструкція ведучого:*

1. Зробіть глибокий вдих, спокійний видих, заплющьте очі. Дихайте легко, спокійно, вільно.
2. Викликаємо відчуття важкості. Подумки повторюємо:
  - «Я абсолютно спокійний» (1 раз)
  - «Моя права (ліва) рука важка» (3 рази)
  - «Я спокійний» (1 раз)
  - «Я абсолютно спокійний» (1 раз)
  - «Моя права (ліва) нога важка» (3 рази), «Я спокійний» (1 раз)
  - «Я абсолютно спокійний» (1 раз)

- «Мое тіло важке» (3 рази)
  - «Я спокійний» (1 раз)
3. Викликаємо відчуття тепла. Подумки повторюємо:
- «Я спокійний» (1 раз)
  - «Мое тіло тепле» (3 рази)
  - «Моя права (ліва) рука тепла» (3 рази)
  - «Я спокійний» (1 раз)
  - «Моя права (ліва) нога тепла» (3 рази)
  - «Я спокійний» (1 раз)
  - «Мое тіло тепле» (3 рази)
  - «Я абсолютно спокійний» (1 раз)
  - «Я спокійний» (1 раз)
  - «Обидві руки теплі» (3 рази)
  - «Обидві ноги теплі» (3 рази)
  - «Мое тіло тепле» (3 рази)
  - «Я абсолютно спокійний» (1 раз)
4. Другу і третю вправу об'єднуємо однією формулою:
- «Руки і ноги важкі і теплі» (3 рази)
  - «Я спокійний» (1 раз)
  - «Мое тіло важке і тепле» (3 рази)
  - «Я абсолютно спокійний» (1 раз)
5. Регуляція дихання:
- «Я спокійний» (1 раз)
  - «Мої руки і ноги теплі і важкі» (3 рази)
  - «Мое серце б'ється спокійно» (3 рази)
  - «Я дихаю спокійно, глибоко, вільно» (3 рази)
  - «Я абсолютно спокійний» (1 раз).
6. Впливаємо на органи черевної порожнини:
- «Я спокійний» (1 раз)
  - «Мої руки і ноги теплі і важкі» (1 раз)
  - «Мое серце б'ється спокійно» (1 раз)
  - «Я дихаю спокійно, глибоко, вільно» (1 раз)
  - «Мое сонячне сплетіння тепле, воно випромінює тепло» (3 рази)
  - «Я спокійний» (1 раз)
7. Викликаємо відчуття прохолоди в області чола:
- «Я спокійний» (1 раз)
  - «Мої руки і ноги теплі і важкі» (1 раз)
  - «Мое серце б'ється спокійно» (1 раз)
  - «Я дихаю спокійно, глибоко, вільно» (1 раз)
  - «Мое сонячне сплетіння тепле, воно випромінює тепло» (1 раз)
  - «Мій лоб прохолодний і розслаблений» (3 рази)
  - «Я спокійний» (1 раз)

8. Все тіло відпочиває. Відновлюються сили, відроджується весь організм. Мобілізуються внутрішні ресурси. Відчуття глибокого спокою, повної відчуженості.

9. Огляньте своє тіло зверху вниз. Все тіло спокійно відпочиває. Нервова система відновлює сили. Тепер подумки уявіть обстановку навколо Вас. Згадайте і огляньте себе ніби зверху, огляньте все, що Вас оточує. Подумки подивіться в далечінь. Згадайте свої майбутні і поточні справи.

10. Зробіть дихання глибшим і енергійним. Злегка поворушіть стопами. Поворушіть пальцями ніг. Відчуйте, як зникають останні залишки млявості і розслаблення. Долоні повільно стисніть в кулаки і розслабте. Поворушіть губами. Глибоко вдихніть, розплющіть очі... і посміхніться.

### **Вправа 11. «Мозковий штурм по створенню банку природних способів саморегуляції»**

Учасники по черзі називають способи, які вони використовують в своєму житті для виходу зі стресової ситуації або для надання собі самодопомоги у важких життєвих ситуаціях.

Способи оформляються на дошці або ватмані. Ведучий узагальнює отриману інформацію і робить підсумки.

### **Вправа 12. «Регуляція прояву емоцій»**

Завдання вправи – дати можливість усвідомити і запам'ятати відчуття розслаблених м'язів за контрастом з їхнім напруженням. Кожна вправа складається з двох фаз – початкової (напруження) і наступної (розслаблення).

Напруження обраного м'яза чи групи м'язів повинно наростати плавно, «скидання» напруження здійснюється різко. Повільне напруження м'язів має супроводжуватися повільним глибоким вдиханням. Розслаблення синхронне з вільним повним видихом. Вправу не слід виконувати безпосередньо перед сном, оскільки м'язове напруження має збуджуючу дію.

Кожна вправа повторюється 2-3 рази.

Виконуючи зазначені вправи, треба прагнути до того, щоб м'язи, які не задіюються в той момент, були розслаблені

У момент дії стресових факторів, під час зростання емоційного напруження, необхідно запитати себе:

«Як виглядає моє обличчя? Чи стиснуті мої зуби? Як я сиджу? Як я дихаю?».

Якщо виявлені ознаки напруження, тоді:

1. Розслабте м'язи обличчя. Для розслаблення м'язів використовуюємо наступну формулу:

- м'язи обличчя розслаблені;
- брови вільно розведені;
- лоб розгладжений;
- розслаблені м'язи щелепи;
- розслаблені м'язи рота;
- розслаблений язик, крила носа;
- все обличчя спокійне і розслаблене.

2. Зручно сідаємо, встаємо.
3. 2-3 рази глибоко вдихаємо й видихаємо.

Додаток Д

**Опитувальник «Аналіз причин професійного стресу»**

№ п/п	Причини стресу	Не впливає на виникнення стресу	Помірно впливає	Сильно впливає
1.	Проблеми з клієнтом / замовником			
2.	Ненормований робочий день			
3.	Сварки з керівником			
4.	Нереальні терміни виконання завдань			
5.	Сварки з колегами по роботі			
6.	Виконання неприємної роботи			
7.	Занадто багато роботи			
8.	Дуже багато відповідальності			
9.	Часті телефонні дзвінки			
10.	Поїздки на роботу і додому			
11.	Часті відрядження			
12.	Помилки в роботі			
13.	Незрозумілість цілей організації			
14.	Робота заважає домашнім / сімейним справам			
15.	Неможливість впоратися з внутрішніми проблемами			
16.	Складно відмовляти в проханнях			
17.	Мало стимулів до такої роботи			
18.	Дуже багато засідань / зібрань			
19.	Не бачу можливостей для кар'єрного росту			
20.	Боюся втратити робоче місце			
21.	Моя родина не в захваті від моєї роботи			
22.	Домашні проблеми забирають багато сил			
23.	Змушений засмучувати підлеглих (наприклад, повідомляти про звільнення)			



Додаток Е

**ПРИЙНЯТТЯ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СКЛАДНІЙ СИТУАЦІЇ**

**Бланк № 1**

**I. ФОБІЙНІ ДУМКИ**

*Запишіть думки, які непокоять, викликають душевний дискомфорт, тривогу, страх.*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

*ТЕХНІКИ РОЗСИЮВАННЯ (дифузії)*

**II. СПИСОК «ХІТІВ» (ДОПОМАГАЄ ГУМОР)**

*Створіть список «хітів» з числа фобійних думок (з попереднього списку).  
На цьому тижні першість має думка № .....*

1 місце – думка № _____	6 місце – думка № _____
2 місце – думка № _____	7 місце – думка № _____
3 місце – думка № _____	8 місце – думка № _____
4 місце – думка № _____	9 місце – думка № _____
5 місце – думка № _____	10 місце – думка № _____

### III. ВПРАВА «ВИКОНАННЯ «ХІТІВ»

*На мотив будь-якої веселої жартівливої пісеньки переспівайте хіти з попереднього списку. Наприклад, на мотив пісеньки «Ой, там, на товчку, на базарі» заспівайте по черзі всі свої фобійні думки-«хіти».*

### IV. ВПРАВА «НАЗВЕМО ЦЕ»

*Проаналізуйте, що насправді стоїть за кожною фобійною думкою з попереднього списку і запишіть під тими ж номерами. Створіть список гіпотез. Наприклад, якщо фобійна думка була такою: «Я нічого не можу, у мене нічого не виходить», то гіпотеза може бути про низьку самооцінку.*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

***Робота спрямована на прийняття емоції.***

***Думку потрібно сприймати як одну із гіпотез, не ототожнюючи себе з нею.***

***Будь-яка думка не є правильною чи неправильною, а є функціональною чи нефункціональною.***

## V. ВПРАВА НА ВІДДІЛЕННЯ ВІДЧУТТІВ - ЕМОЦІЙ – ДУМОК

- ✚ Уявіть себе на березі річки, по якій плывуть кораблики, чи листя осіннє....чи бурунці зі щепками....
- ✚ Сядьте зручно, розслабтесь і спробуйте відчутти своє тіло...
- ✚ Знайшовши якийсь відчуття, відчуйте його і посадіть на листочок – хай плыве....
- ✚ Чи є якась емоція? Яка? Відчуйте її ...і посадіть на листочок. Хай плыве....
- ✚ Чи є якісь думки? Пропускаємо думку через себе і відпускаємо....хай плыве на листочку...

*Відпускаємо, пропускаючи через себе, все позитивне й негативне і отримуємо спокій, відстороненість, умиротворення.*

*Досягаємо ресурсного стану.*

*У ресурсному стані людина стає більш захищеною.*

## VI. ТЕХНІКА «МИСЛИТЕЛЬНА МАШИНА»

*Аналіз кризи (на прикладі кризи в країні)*

*Запишіть 2-3 основні думки і декілька основних емоцій з приводу кризи.*

Думки	Емоції	
1.	1.	4.
2.	2.	5.
3.	3.	6.

*Аналізуйте думки й емоції, спираючись на знання про те, що думка – це всього лише одна з гіпотез (без ототожнення з собою). Емоції – приймати.*

*У житті є багато страждань. Треба знати, що є для людини цінним, що є для неї справжнім життям. Як людина хоче прожити подальше життя. Цінність – базова. Це те, на що людина має вплив. Емоції неможливо контролювати, інакше – невроз.*

#### VII. ТЕХНІКИ, ЩО ДОПОМАГАЮТЬ ЗРОЗУМІТИ СВОЇ ЦІННОСТІ

*Уявіть собі, що залишилось жити 6 місяців. Що б ви хотіли пережити, де побувати, що робити? Всього напишіть 10 позицій:*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

*Кожну позицію проаналізуйте і перекладіть на базову мотивацію. З'ясуйте, що насправді за цим стоїть. Наприклад, якщо у позиції № 1 написано: «Хочу поїхати з сином до Європи, він давно мене просить», то це означає: «Я хочу бути гарною матір'ю» тощо.*

1.	6.
2.	7.
3.	8.
4.	9.
5.	10.

## VIII. МОЇ ВІСІМ СФЕР

У кожної людини є 8 основних сфер життєдіяльності.

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 1. Партнерство (чоловік-жінка). | 5. Духовність.                                      |
| 2. Сім'я.                       | 6. Участь у житті суспільства.                      |
| 3. Дружба.                      | 7. Освіта. Розширення власних горизонтів            |
| 4. Професія.                    | 8. Вільний час. Ставлення до свого тіла. Хобі тощо. |

Оцініть себе **по всіх 8 пунктах** – якою/яким ти хочеш бути у кожній сфері життєдіяльності).

1. У партнерстві я хочу бути \_\_\_\_\_
2. У сім'ї я хочу бути (наприклад, як дружина, мама, донька, сестра тощо) \_\_\_\_\_
3. З друзями \_\_\_\_\_
4. У професії (професійній діяльності) \_\_\_\_\_
5. У сфері духовності \_\_\_\_\_
6. У житті суспільства \_\_\_\_\_
7. Стосовно освіти \_\_\_\_\_
8. Вільний час, хобі, ставлення до свого тіла: \_\_\_\_\_

Оцініть усі 8 пунктів – від 0 до 10 балів – наскільки реально реалізована ваша цінність, порівняно з тим, яким хотів би бути.

1.		5.	
2.		6.	
3.		7.	
4.		8.	

## ІХ. МЕТОДИКА «САД»

*Ви – садівник. Посадили сад – розкішний, квітучий, різнобарвний. Але мороз побив усе! Чи звірі обгризли... Чи ще щось трапилось і сад майже пропав. Що має робити садівник?*

---



---



---



---



---



---



---



---

**– Я ОБІЦЯЮ СОБІ, ЩО БЕРУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА СВОЇ  
БАЖАННЯ  
(ЗА ВИРОЩУВАННЯ САДУ).**

Перешкоди: є страх, що не вдасться, вина, жертва тощо (допишіть, що вважаєте за потрібне) \_\_\_\_\_

---



---

***Важливим моментом є ПРИЙНЯТТЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ за  
досягнення того, що для мене особисто є важливим.  
Людина має стати сама собі добрим помічником – всередині себе  
відчувати «доброго друга» (ангела-охоронця абощо).  
ПРИЙНЯТТЯ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СКЛАДНІЙ СИТУАЦІЇ***

## X. ПОБУДОВА ЦІЛІ

Побудова цілі – це те, що веде в майбутнє. Це – **ШЛЯХ**.

*Формулюйте свої цілі чітко з конкретними кроками реалізації для їхнього досягнення.*

Ціль \_\_\_\_\_

Кроки: 1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

Ціль \_\_\_\_\_

Кроки: 1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

Ціль \_\_\_\_\_

Кроки: 1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

*Якщо з'являються негативні думки, які перешкоджають реалізації цілі, то  
посадіть їх на листочок....*

***ХАЙ ПЛИВУТЬ!***

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

**Болотнікова Інга Вікторівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, ст.н.с.

**Войтович Марія Володимирівна** – 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.

**Гуменюк Галина Вадимівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

**Дзвоник Галина Петрівна** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Завадська Тетяна Василівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат біологічних наук, ст.н.с.

**Клименко Віктор Васильович** – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

**Кокун Олег Матвійович** – заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, член-кореспондент 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.

**Кружева Тетяна Володимирівна** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.



**Панасенко Наталія Миколаївна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

**Савченко Тетяна Леонідівна** – молодший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Серьогін Юрій Володимирович** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат технічних наук, доцент.

Наукове видання

**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ  
ФАХІВЦЯ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

*Монографія*

**Авторська редакція**

Ум. друк. арк. 12,0

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України

01033, м. Київ, вул Паньківська 2;

тел./факс: (044) 288-33-20

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів  
і розповсюджувачів видавничої продукції  
№ 6418 від 03.10.2018 р.