m_educ_2026_127

ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра практичної психології

САМОРЕАЛІЗАЦІЯ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Викона:
студентка ІІ курсу, 223м групи
Мамчин Наталія Ігорівна
Керівник:
к. псих. н., доц., **Радчук В.М.**

До захисту допущено
На засіданні кафедри
Протокол № _____ від _____2025 р.
Зав.кафедрою _____ к. псих. н., доц., Радчук В.М.

Чернівці – 2025

Анотація

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретико-емпіричне дослідження феномена впевненості у професійній самореалізації майбутніх соціальних працівників у процесі їх фахової підготовки. Актуальність теми зумовлена зростанням соціальних викликів сучасного суспільства та підвищеними вимогами до професійної компетентності соціальних працівників, зокрема до їх особистісної зрілості, відповідальності, здатності до самостійного прийняття рішень і впевненої професійної поведінки.

У першому розділі роботи проаналізовано сучасні наукові підходи до розуміння поняття впевненості в психологічних дослідженнях, розкрито її зміст, структуру та психологічні детермінанти. Окрему увагу приділено аналізу основних професійно важливих якостей соціального працівника та визначенню складових професійної самореалізації майбутніх фахівців соціальної сфери, а також шляхів її формування у процесі професійної підготовки.

Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню рівня сформованості впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників. На основі отриманих даних розроблено та апробовано програму психокорекційної роботи, спрямовану на формування впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників у період їх фахової підготовки, визначено її основні напрями та ефективність.

У висновках узагальнено результати теоретичного та емпіричного дослідження, сформульовано основні наукові положення та практичні рекомендації щодо формування впевненості як важливої умови успішної професійної самореалізації майбутніх соціальних працівників.

Ключові слова: впевненість, професійна самореалізація, майбутні соціальні працівники, професійна підготовка, психокорекційна робота.

Abstract

The qualification paper is devoted to a theoretical and empirical study of the phenomenon of confidence in the professional self-realization of future social workers during their professional training. The relevance of the research is determined by the increasing social challenges of modern society and the growing requirements for the professional competence of social workers, particularly their personal maturity, responsibility, ability to make independent decisions, and confident professional behavior.

The first chapter analyzes modern scientific approaches to the concept of confidence in psychological research, revealing its essence, structure, and psychological determinants. Special attention is paid to the analysis of professionally important qualities of a social worker and to identifying the components of professional self-realization of future specialists in the social sphere, as well as the ways of its formation in the process of professional training.

The second chapter presents the results of an empirical study of the level of confidence in the professional self-realization of future social workers. The findings of the ascertaining stage of the research are analyzed both quantitatively and qualitatively. Based on the obtained results, a psychocorrectional program aimed at developing confidence in the professional self-realization of future social workers during their professional training is designed and tested, and its main directions and effectiveness are substantiated.

The conclusions summarize the theoretical and empirical findings and formulate practical recommendations for the development of confidence as an essential condition for successful professional self-realization of future social workers.

Keywords: confidence, professional self-realization, future social workers, professional training, psychocorrectional work.

ЗМІСТ

ВСТУП..... 4

РОЗДІЛ 1. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНА ВПЕВНЕНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ..... 7

1.1. Поняття про впевненість у психологічних дослідженнях..... 7

1.2. Основні професійно важливі якості соціального працівника 13

1.3. Складові професійної самореалізації майбутніх соціальних працівників та шляхи її формування..... 22

РОЗДІЛ 2. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ ВПЕВНЕНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ЇХ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ... 30

2.1. Емпіричне дослідження впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників..... 30

2.2. Психокорекційна робота з формування впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників у період їх фахової підготовки …….38

ВИСНОВКИ..... 49

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 53

ВСТУП

Актуальність дослідження. Вивчення впевненості є важливим, тому що розуміння людської спроможності до психологічної позитивної адаптації в несприятливих обставинах може допомогти фахівцям з психічного здоров'я розробляти спеціальні психотехнології для психопрофілактики та розвитку резільєнтності, життєстійкості, стресостійкості; розвитку здатності самостійно долати стресові ситуації тощо.

Протягом останніх декількох десятиріч науковці продовжують досліджувати та формулювати теоретичну, емпірично доказову базу концепції впевненості (Е. Местен [6], Дж.Річардсон [55] та багато ін.). За цей час науковці напрацювали велику емпіричну базу дослідження цього феномену, створили теоретико-методичні моделі з детальним описом їх практичного застосування (Дж. Річардсон [55], Е. Местен [2], К. Болтон [50] та ін.); виявлені значні кореляційні зв'язки між упевненістю й емоційним інтелектом, захисними механізмами, самооцінкою та впевненістю у своїй ефективності, позитивними стосунками з оточуючими, типом прив'язаності та характером ранніх дитячо-батьківських стосунків тощо.

Проте саме відсутність загальновизнаних дефініцій впевненості стає перешкодою на шляху подальшого просування досліджень, присвячених зазначеній проблематиці. Окрім того, відсутні й спеціалізовані дослідження, присвячені закономірностям вияву впевненості в професійній самореалізації в майбутніх соціальних представників. Сукупність зазначених чинників зумовлює актуальність теми дослідження.

Мета дослідження: теоретично розкрити та емпірично дослідити психологічні особливості розвитку впевненості в професійній самореалізації в майбутніх соціальних представників.

Поставлена мета передбачає необхідність вирішення таких **завдань дослідження**:

1. Охарактеризувати феномен впевненості як об’єкт психологічних досліджень;

2. Розглянути підходи до визначення професійно важливих якостей соціального працівника;

3. Визначити провідні складові професійної самореалізації майбутнього соціального працівника;

4. Здійснити емпіричне дослідження поточного стану впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників та проаналізувати його результати;

Об’єкт дослідження: феномен впевненості у психології.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування й розвитку впевненості в професійній самореалізації в майбутніх соціальних представників.

Методи дослідження. Для розв’язання поставлених завдань дослідження та досягнення окресленої мети під час написання роботи нами було використано наступні методи: теоретичні (теоретичний аналіз та синтез, систематизація, порівняння і узагальнення даних наукових джерел, метод моделювання); емпіричні методи (спостереження, бесіда, анкетування, тестування, стандартизовані методики); методи обробки та інтерпретації даних (метод описової статистики, кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики).

У дослідженні були використані такі **методики**:

1. Тест життєстійкості С. Мадді в інтерпретації Д. Леонтьєва-М.Рассказової;

2. Тест «Дослідження вольової саморегуляції» Звєрькова-Ейдмана,

3. Методика «Опитувальник самоповаги» М. Розенберга.

Вибірка дослідження складалася з 30 студентів, що є майбутніми соціальними працівниками та навчаються в українських вишах.

Організація та база дослідження. Дослідження проводилось на базі факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Структура дослідження зумовлена його метою та завданнями. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку з 59 використаних джерел. Основний текст роботи міститься на 54 сторінці. Робота містить 16 рисунків і 1 таблицю.

РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНА ВПЕВНЕНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ

1.1. Поняття про впевненість у психологічних дослідженнях

З огляду на попередні здобутки у вивченні проблеми впевненості, можна зазначити її багатоаспектне дослідження. Класично виокремлюють два концептуальні підходи щодо тлумачення впевненості – гедоністичний, який ґрунтується на концепції задоволення (М. Аргайл, Н. Бредбурн, Е. Дінер) і евдемоністичний, який культивує особистісне зростання як необхідний атрибут впевненості (А. Вотермен, Р. Райан, К. Ріфф, М. Селігман). Останнім часом особливої популярності набуває шестикомпонентна теорія К. Ріфф, у якій вдало об’єднані два попередні підходи у вивченні впевненості особистості в межах позитивного функціонування особистості [29].

Е. Дінер, описуючи феномен впевненості, виокремив три його компоненти – задоволення, приємні емоції та неприємні емоції. Науковець зауважує, що більшість людей так чи інакше оцінюють те, що з ними трапляється, в термінах «добре – погано», і така інтелектуальна оцінка завжди у своїй основі має релевантно забарвлену емоцію. Загалом людина має високий рівень впевненості, якщо в переважній більшості вона переживає задоволення від життя, і лише в окремих випадках, якщо вона переживає неприємні почуття [28].

Проблема впевненості особистості по праву займає одну з центральних позицій у сучасній соціальній психології. Це пов'язано зі зростанням інтересу науки у визначенні психологічної картини даного явища, механізмів його формування, способів досягнення.

Кількість публікацій, присвячених проблемі впевненості, зростає з року в рік, але переважно це емпіричні роботи. Разом з тим фахівці різних країн, які вивчають впевненість особистості, приходять до висновку про необхідність теоретичних досліджень, здатних вийти за межі окремих випадків оцінки впевненості на рівні міжгрупових (або навіть міжнаціональних) порівнянь.

Поняття «впевненість», яке досить широко використовується в зарубіжній психологічній літературі, предметом пильної уваги у вітчизняній

психології стало порівняно недавно. Як вважає один із психологів, які вивчають цю проблему, Р.М. Шаміонов, впевненість – це поняття, яке виражає відношення людини до себе, своєї особистості, життя і процесів, які мають високе значення для самої особистості з точки зору інтерналізованих нормативних уявлень про внутрішнє і зовнішнє середовище, яке характеризується відчуттям задоволеності [25].

Будучи суб'єктом соціального буття, особистість здатна інтегрувати безліч власних проявів і об'єктивних обставин своєї життєдіяльності. При цьому, незважаючи на певні відмінності емоційно-оцінного ставлення до реалізації себе в різних буттєвих просторах, є інваріантні складові, забезпечені ефектами соціалізації.

Вивчення впевненості особистості ускладнюється з огляду на сполучуваність цих змінних – досить стійкої стратегії оцінки (атрибуції причин і результатів буття) і власне буттєвих відносин, забезпечених суб'єктною позицією (рівнями суб'єктності), суб'єктними властивостями, рефлексивними механізмами і т.ін. Водночас наявні й певні труднощі у співвіднесенні буттєвих просторів, які не можуть бути визнані рівнозначними (рівноцінними) для суб'єкта і в різному ступені визначають психологічну картину с впевненості. Крім того, цілісне переживання життя і дискретні оцінки різних явищ життя можуть в значній мірі розходитися.

Як відомо, здатність людини ініціювати свою активність, визначаючи і розширюючи буттєві простори, є найважливішою властивістю суб'єкта. У той же час вибудовування життєдіяльності та соціальних (і соціально-психологічних) відносин вимагає зосередження на цільових, процесуальних і результативних характеристиках активності, її регуляції (саморегуляції).

Насправді емоційно-оцінне ставлення до своєї активності, відношень, себе (самореалізації) і в цілому до життя є, з одного боку, індикатором її успішності, а з іншого, виступає її своєрідним збудником. Упевненість – інтегральне динамічне утворення; воно не передбачає одночасності позитивних векторів у всіх областях активності, характеризується діахронійністю різних складових, але при цьому утворюється за рахунок певного критичного накопичення і рефлексії досвіду.

Відповідно, вона є результатом співвіднесення особистості і суб'єкта. Тому вельми продуктивним, на наш погляд, у дослідженнях впевненості є суб'єктно-буттєвий підхід (В.В. Знаков, З.І. Рябікина та ін.), згідно з яким, у центрі уваги опиняються смислові утворення, що виражають ціннісне ставлення суб'єкта до світу. При цьому особливе значення надається співвіднесеності знання про світ з ціннісними уявленнями про належне [25].

Впевненість особистості передбачає наявність соціально-нормативних ціннісних установок, реалізація яких визначається всією сукупністю умов соціалізації. Воно пов'язане також зі стереотипами, які вироблені суспільством і сприйняті особистістю в процесі соціалізації.

Якщо людина потрапляє в те чи інше соціальне середовище і приймає його норми і правила, вона автоматично засвоює ті риси, які притаманні цьому суспільству. Впевненість особистості пов'язане із задоволеністю в різних сферах життя – в навчанні, спілкуванні, соціальних відносинах, праці, а також у культурній, економічній, релігійній, політичній сферах діяльності людини [25].

Поняття задоволеності і впевненості людини будується на суб'єктивному емоційно забарвленому відношенні до змістового аспекту подій і явищ. Внутрішній комфорт, духовна рівновага, задоволеність якістю життя дозволяють людині відчути себе щасливою. Це, в свою чергу, робить упевненість особистості емоційно-позитивним явищем.

Проблема впевненості особистості постає в результаті процесу соціалізації, яка визначає якості особистості, а також специфіку і різноманітність життя людини, які сприяють або не сприяють впевненості особистості.

Таким чином, суспільство і соціальні інститути визначають якісні компоненти впевненості особистості, які справляють найбільший вплив на задоволення тих чи інших потреб.

Відчуття впевненості не завжди збігається з об'єктивним щастям особистості, яке оцінюється за соціальними критеріями особистих досягнень людини, структурою та спрямованістю особистості, поведінки і діяльності, а також внеском кожної конкретної людини, суспільства, групи [25].

Впевненість особистості – поняття більш широке. Воно нерідко буває мало пов'язаним із відчуттям особистого добробуту конкретної людини. Так, людина із вищою освітою, гарною роботою і непоганим рівнем заробітної плати, прекрасними умовами життя може відчувати себе невпевненою. Ця людина зі сторони може справляти враження «щасливчика», проте саму її багато що не влаштовує в своєму житті (освіта і спеціальність отримані за наполяганням батьків, умови роботи не дозволяють відпочивати бажаним чином і т. ін.) [25].

Впевненість особистості – це більш тонко організоване почуття, що відчувається лише кожною конкретною людиною. Іноді впевненість неможливо пояснити в конкретних поняттях. Людина просто відчуває себе задоволеною і щасливою. Відтак, точно з'ясувати рівень впевненості особистості досить непросто.

Будучи інтегральним соціально-психологічним утворенням, впевненості особистості визначається системою уявлень людини про саму себе, своє життя, відносини, стани та іншими чинниками. Особливо важливою у формуванні добробуту є система смислових утворень особистості та їх якісних зв'язків, а також професійне самовизначення, яке розуміється в широкому сенсі як пошуки суб'єктом свого способу життєдіяльності.

Якщо розглядати впевненість особистості як систему, то в якості підсистем доцільно, на наш погляд, виділяти наступні:

• когнітивна підсистема як комплекс уявлень людини про окремі сторони свого буття, яка виникає за умови наявності цілісної, відносно несуперечливої картині світу у суб'єкта, як розуміння поточної життєвої ситуації. При цьому суперечності можуть вносити когнітивний дисонанс в розуміння ситуації як невизначеної.

• емоційна підсистема, що виявляє себе в якості домінантного емоційного тону відносно різних сторін життя. Компоненти цієї підсистеми можна розглядати як переживання, що об'єднують почуття, обумовлені успішним або неуспішним функціонуванням всіх сфер особистості.

Дисонанс в будь-яких сферах особистості викликає одночасно і емоційний дискомфорт і почуття незадоволеності в різних сферах особистості.

Навпаки, позитивний емоційний настрій людини говорить про впевненість особистості і в той же самий час з боку сприймається як об'єктивна задоволеність [25].

Впевненість чи невпевненість конкретної людини буде складатися з оцінок різних сторін її життя нею самою. Окремі оцінки інтегруються у відчуття впевненості або невпевненості.

Впевненість залежить від наявності зрозумілих цілей, а також умов для їх досягнення, наявності ресурсів і, в цілому, успішності реалізації планів поведінки і діяльності. Відчуття впевненості створюють конструктивні позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися та отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини в цьому.

Для більш повного розуміння проблеми впевненості пропонується багатовимірна модель впевненості, основою для побудови якої послужили ключові теоретичні концепції, орієнтовані на дослідження позитивного психологічного функціонування особистості. Ця модель включає шість основних життєвих стратегій, що становлять основу впевненості особистості:

• цільова стратегія (наявність цілей в житті);

• стратегія самоприйняття;

• стратегія особистісного зростання;

• стратегія позитивних відносин з оточуючими;

• стратегія автономії;

• стратегія управління навколишнім середовищем [25].

Ці стратегії взаємопов'язані між собою і взаємодіють одна з одною.

Віднесення багатьох феноменів до тих чи інших складових добробуту є досить умовним. Наприклад, почуття спільності, переживання і усвідомлення сенсу життя можна віднести як до чинників, що створюють душевний комфорт, так і до чинників, що визначають впевненість.

Упевненість особистості має досить складну структуру. Крім того, в даному понятті представлені узагальнено успішність поведінки і діяльності, задоволеність спілкуванням, міжособистісними зв'язками.

Таким чином, впевненість особистості – це суб'єктивна характеристика, застосовна лише для конкретної людини. Впевненість особистості, поряд з

фізичним добробутом, необхідно розглядати як одну з найважливіших і фундаментальних якостей, оскільки від того, як людина відчуває себе в цьому світі, чи знайшла вона своє покликання і мету в житті, залежить її подальша життєдіяльність.

1.2. Основні професійно важливі якості соціального працівника

Професійне самовизначення майбутнього соціального працівника – це не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини.

Проблема вибору професії молоддю містить як теоретичний, так і практичний інтерес. З одного боку, в ній віддзеркалюються устремління, намагання молоді, з іншого — конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів (реальний вибір професії). Вирішення цієї проблеми можливе у двох напрямках: формування особистих намірів та інтересів у молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства; приведення у відповідність устремлінь, особистих планів молоді з можливостями їх реалізації [3].

У сучасному науковому просторі молодь, як соціальна група традиційно привертає до себе особливу увагу. Молодіжна проблематика є предметом обговорення у філософії, соціології, психології, педагогіці, соціальній роботі. Володіючи творчими здібностями, перебуваючи на етапі розвитку фізичних, розумових та соціальних якостей, молодь виступає одним з носіїв інтелектуального потенціалу суспільства та має велику соціальну та професійну перспективу. Вона здатна швидше за інші соціальні групи суспільства оволодіти новими знаннями, професіями та спеціальностями.

У найширшому понятійному контексті молодь сприймається як велика сукупність групових спільнот, які утворюються з урахуванням вікових ознак і що з ними основних видів діяльності. У вужчому, соціологічному, сенсі молодь розуміється як соціально-демографічна група, що виділяється на основі обумовлених віком особливостей соціального становища молодих людей, їх місця та функцій у соціальній структурі суспільства, специфічних

інтересів та цінностей [11].

І.С. Кон писав: «Молодь – це соціально-демографічна група, що виділяється на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального становища та обумовлених тими та іншими соціально-психологічних властивостей» [3, с. 63]. Дійсно, навіть поверхневий аналіз показує значний вплив вікових показників молоді на всі процеси. Молодість як особливий етап життєвого циклу накладає відбиток на соціальні, професійні, демографічні та інші зміни, що характеризують цю соціальну групу. Однак найчастіше вони розглядаються як фонові параметри, не будучи спеціальним предметом наукового аналізу.

Для аналізу молоді як вікової групи, на наш погляд, доцільно зупинитися на кількох взаємопов'язаних між собою питаннях. По-перше, це спосіб життя, специфіка соціального статусу молоді, а також місця та функції в сучасній суспільної системи. По-друге, це аналіз історико-соціальних передумов виникнення молодіжної групи та їх трансформація у сучасній соціокультурній ситуації. І по-третє, це досягнення дорослості як ключове завдання даного життєвого етапу та її актуальні характеристики. Специфіка соціального статусу молоді як соціальної групи проявляється у тому, що ця група «неповного» входження у суспільство, що характеризується проміжним становищем «між дитинством та дорослістю». Молода людина не грає більше ролі дитини і водночас перестав бути повноправним носієм ролей дорослих людей.

Молодь як вікова група характеризується специфічним способом життя, стилем поведінки, культурними нормами та цінностями. Характеризуючи спосіб життя молоді, доцільно звернутися до синонімічного з поняттям «молодь» поняття «молодість», використання якого акцентує увагу на значенні початку, свіжості, розквіту. Молодість – це особливе відчуття світу, себе, спрямованість у майбутнє, оптимізм, життєлюбність, жага до діяльності. Молодість – це один із станів душі, властивих кожній людині, що проявляється у спонтанній поведінці, у безпосередності, нестандартності реакцій.

Молодість як час початку пов'язана зі свідомістю з майбутнім, перспективами, надіями, тому виявляє більше деяку спрямованість (інтенцію),

ніж певні показники. Наприклад, це виявлено у термінах «молодий фахівець», «молодий батько», «молодий працівник», котрі служать більше обіцянкою відбутися, ніж виявляють конкретний результат. Водночас часто цей життєвий період сповнений стресів, проблем, конфліктів із самим собою та суспільством.

Молодість у соціальному плані чітко пов'язана з набором соціальних завдань, ролей та статусів. До них, зокрема, належать здобуття освіти, початок професійної діяльності, вибір супутника життя та побудова власної сім'ї. Це ключовий період переходу між залежним та слабким періодом дитинства та незалежної, автономної і дуже сильною стадією дорослого життя. Якщо дитинство більшою мірою пов'язане з навчанням у школі, а доросле життя – з професійною (трудовою) зайнятістю, то молодість як період перебуває між цими соціальними сферами; це закінчення обов'язкового середньої освіти та початок трудової діяльності. Якщо дитинство проходить у батьківській сім'ї, а доросле життя пов'язане з побудовою власної сім'ї та народженням дітей, то молодь – це стадія переходу між ними. Ці дві основні точки трансформації є основними завданнями розвитку в молодіжній групі. І саме рішення цих двох завдань характеризує молодь як вікову групу [2; 4].

Для виявлення офіційних характеристик дорослішання, а також їхнього обліку велике значення набувають своєрідних соціально-нормативних подій, що виступають критеріями – соціальними маркерами – дорослого життя. Ці події та пов'язані з ними дії виступають у ролі індикаторів того, яка, з одного боку, ідеальна модель дорослішання, з іншого – як вона реалізується у індивідуальному варіанті, з третього – які відмінності цієї моделі від моделей інших культур та часів.

Питання, в який момент життя людина стає дорослою, має історичний контекст і в різний час вирішується по-різному. Протягом багатьох десятиліть входження у дорослість обумовлювалося набором певних життєвих подій – своєрідних соціально-біографічних маркерів. Наприклад, для європейської молодої людини такими подіями виступали закінчення школи, вихід з батьківського будинку, початок професійної кар'єри, одруження та народження власних дітей [17].

Проходячи через ці події та приймаючи пов'язані з ними нові соціальні ролі, молодь, як було прийнято вважати, залишала такі ознаки юності, як залежність від батьків, інфантилізм та психологічну незрілість, а натомість отримувала нову дорослу поведінка. У середині XX ст. дані біографічні маркери були широко поширені та розцінювалися як обов'язкові. Молода людина не просто переживала ці події, але планувала і здійснювала їх у певний час життя. Якщо ж з якихось причин він цього не робив, то з позиції соціуму не відповідав ролі дорослого [15].

Проте за останні десятиліття відсоток молоді, яка наслідувала такий розклад, суттєво зменшився. Значна частина молоді від 25 до 30 років ще продовжують навчатися, інша частина відкладає створення власної сім'ї та народження дітей, багато хто з них взагалі планують залишатися неодруженими та бездітними, принаймні до тридцяти років. Крім цього, у соціальному плані така тимчасова розтягнутість подій вже не зустрічає громадського засудження [17] .

Таким чином, молодь як вікова група характеризується особливим способом життя, соціальним статусом та рольовими очікуваннями, а також місцем та функціями у сучасній суспільній системі, мають історико- культурну обумовленість і пов'язані з ключовими характеристиками молодості як особливого етапу життєвого шляху. Саме в молодому віці людина переходить від наслідування старших до самостійного осмислення, прагнення створити щось нове, інколи абсолютно несхоже на те, що було у батьків. Ця інноваційна якість молоді виступає виключно важливим чинником оновлення суспільства, оскільки порівняно з рештою соціальних груп у молодого покоління вища готовність і прагнення до змін з огляду на ряд обставин: нестабільності становища і соціального переміщення, переходу від однієї форми діяльності до іншої; економічної залежності, управлінської несамостійності; неврівноваженого становища в рольовому виконанні функцій, видів діяльності, що знаходяться і втрачаються в міру фізичного, психічного дозрівання, підвищення компетентності.

Ми часто стикаємося з ситуаціями, коли молоде покоління виявляє повну байдужість до того, що відбувається навколо. Не є винятком і мотивація

під час здійснення першого професійного вибору.

Для свого реального оновлення суспільство має відкрити для себе молодь як могутній чинник соціальних змін, сприйняти її як соціальну цінність особливого роду, як безцінний капітал. Завдання оновлення актуальне для нашого суспільства, яке накопичило за десятиліття фантастичний потенціал консерватизму і в якому всьому новому ставився непереборний бар'єр з ідеологічних догм.

Молодь - носій великого інтелектуального потенціалу, нових і новітніх знань, які вона несе у всі сфери суспільного життя. Молодь фізично найздоровіша частина населення, це життєва сила суспільства, провідник і прискорювач впровадження в практику нових ідей, ініціатив, нових форм життя.

У цілому нині можна назвати такі соціально-психологічні особливості, властиві молодим людям у тому чи іншою мірою: формування почуття дорослості, самооцінки, світогляду; високий ступінь емоційності у поведінці та стосунках з іншими людьми; орієнтація на внутрішні проблеми та схильність до самотності; прагнення самостійності; юнацький максималізм.

Стосовно трудової організації проблема профвідбору полягає у визначенні професійної придатності - сукупності особливостей людини, її здібностей і схильностей, що обумовлюють ефективність певного виду діяльності і задоволеність обраною професією. Наприклад, від операторів вимагається без особливих зусиль зосереджувати і переключати увагу, знаходити оптимальне рішення за найкоротший час. Їх нервові процеси повинні бути динамічними, а поведінка в складних ситуаціях - емоційно стійкою. Водіям потрібні хороший зір і швидка реакція, шліфувальникам — м'язова чутливість і чутливість шкіри, кінчиків пальців.

Не всі люди в однаковій мірі здатні освоювати ту чи іншу професію — один легко оволодіває навичками, досягає професійної досконалості, іншому потрібні роки. Трапляється, що в процесі тривалого навчання втрачається інтерес до обраної професії і людина змінює раніше обраний вид діяльності. Призначення профвідбору - зменшити проблеми через незадоволення обраною професією чи відсутність у працівника необхідних здібностей, хисту [5].

Профвідбір здійснюється у два етапи. На першому етапі на основі матеріалів спостережень, опитувань, бесід з керівниками, провідними фахівцями складаються професіограми - різнобічний опис професій, який дає уявлення про те, що і як має виконувати той чи інший фахівець, за допомогою яких засобів праці, за яких виробничо-технічних умов, а також вимог, що висуваються до особистих якостей фахівця.

Зазвичай професіограма містить такі характеристики: виробничо-технічну - перелік основного обладнання, що використовується, інструментів, матеріалів, особливостей робочого місця, виробничого процесу; економічну - окреслення ролі і місця фахівця у виробничому процесі, форми і системи оплати праці, показники і умови преміювання; гігієнічну та медичну - визначення рівня загазованості, освітлення, температури, шуму, вібрації, професійних захворювань, медичних обмежень; соціальну - визначення суспільної значущості професії, попиту на неї, видів і форм службових контактів, перспектив професійного й посадового просування; педагогічну — перелік необхідних знань, навичок і основних форм та методів їх формування; психологічну - перелік необхідних психофізіологічних властивостей і особливостей виконавця тощо.

На другому етапі профвідбору вивчаються природні дані і схильності, соціальні, психологічні та фізіологічні властивості людини і складається карта особистості, яка характеризує людину в таких аспектах: соціальному-т соціальна свідомість, мотиви професійної діяльності, професійні інтереси, широта світогляду; психологічному - риси характеру, особливості уваги і пам'яті, швидкість і продуктивність розумових процесів, емоційні особливості, вияв волі; фізіологічному - тип вищої нервової діяльності, особливості організації мозкових регулятивних систем[1,с.80].

Для складання карти особистості зазвичай використовується два основних методи: система тестів - набір завдань, у процесі вирішення яких визначаються психофізіологічні особливості і якості людини (увага, пам'ять, темперамент тощо); особиста бесіда, анкетування.

При фіксуванні необхідних (професіограма) і наявних (карта особистості) якостей визначається профпридатність.

Психологи зазначають, що в принципі рівень активності у молодих людей є досить високим, питання - в яке русло вона спрямована. Більшість студентів згодом стають чудовими професіоналами, проте замикаються виключно на робітничих та особистих справах. Для подібних людей характерна тотальна зайнятість, прагматичне ставлення до життя та повна байдужість до того, що не зачіпає їхні особисті інтереси.

Ключовим засобом формування та становлення мотиваційної сфери особистості молодого покоління вважається функціональна, важлива йому робота. Прикладом подібної роботи може бути спільна командна робота молоді та педагогів (вихователів, консультантів, вчителів) з написання та реалізації громадського плану, проекту. Одним з головних критеріїв становлення особистісних ресурсів, самоприйняття, надії та віри в успіх вважається збільшення продуктивності професійного спілкування. За допомогою різних прийомів, психологічної підтримки (тренінги особистісного зростання, індивідуальне консультування, зняття емоційної напруги, звернення до сильних сторін молоді, посилюючи цим інтегрованість особистості у суспільстві) робиться акцент на особистісну унікальність кожного [4, 29].

Фахівці у сфері психології пропонують 2 шляхи впливу на мотивацію молоді, які можна використовуватиме формування мотивації [2]. Перший шлях «згори донизу» – проведення роботи з розуміння мотивів: демонструються зразки, які в нього необхідно сформувати, далі ці «норми» перетворюються із зовні розуміються на внутрішні.

Другий шлях «знизу нагору» – формування мотивів відбувається через зрілого співрозмовника. Ступінь формування мотивації у сучасної молоді безпосередньо залежить від конфігурації інтенсивної цілеспрямованої поведінки, відповідної суб'єктивної мотивації та містить такі особливості:

- робота спрямована на досягнення конкретного результату;

- юнак повинен орієнтуватися на досягнутий результат, тобто, чи з бажанням він робить цю роботу або ж під примусом;

- йому потрібно самому докладати зусиль для досягнення результату;

- робота має супроводжуватися позитивним емоційним станом як у

процесі, і після завершення [2].

Таким чином, мотивація успіху молоді містить такі аспекти:

- заявка на досягнення конкретного результату, що зміцнюється, оцінюється, вимірюється;

- цей результат оцінюється, тобто. є стереотип для оцінки поведінки в наданій ситуації;

- запити, що пред'являються особи в міру складні і дозволяють досягти результату при додатку конкретних зусиль.

Також хотілося б відзначити, що рівень моральної мотивації молоді говорить необхідність подальшої роботи над формуванням мотивації успіху роботи. Зростання внутрішньої мотивації сприяє важливий арсенал засобів, наприклад:

а) приваблива мета;

б) мотивація молоді до оцінної діяльності;

в) колективна (групова) робота;

г) неординарне навчання;

д) особливі тренінги мотивації досягнення та інших.

Отже, майже всі сторони мотивації успіху майбутнього соціального працівника пов'язані з особистісним уявленням молодої людини про цілі роботи та труднощі успіху справи за яку він береться, про власні можливості, про рівень підсумків і можливі причини їх отримання. Ці уявлення щодо мінливі, тому на них можна впливати, їх можна змінювати як результат – коригувати процес мотивації.

1.3. Складові професійної самореалізації майбутніх соціальних працівників та шляхи її формування

Для успішної професійної реалізації фахівець повинен на достатньому рівні володіти професійною компетентністю. Проблема розвитку професійної компетентності як важливої характеристики фахівця є найбільш затребуваною прикладною проблемою сучасної психологічної науки, яка сприяє формуванню вміння моделювати і оцінювати наслідки своїх дій заздалегідь і на тривалу перспективу, що дозволяє здійснювати перехід від зовнішньої

оцінки до вироблення «внутрішніх стандартів» оцінювання себе, своїх планів, життєвих ситуацій і дій інших людей [8].

У сучасній психолого-педагогічній літературі поняття «професійна компетентність» розглядається у контексті досліджень мотивів професійної орієнтації, відбору та навчання і наповнюється різним змістом.

Наразі компетентність трактується як здатність (або здатність та готовність) до реалізації набутих знань, умінь, досвіду реальної дійсності. Компонентами компетентності є предметні та операціональні знання, вміння та навички, здатність і готовність до їх використання в діяльності й впевненість у діяльності та відповідальність за її результати. При цьому знання, вміння і навички входять у компетентність як цінний «багаж», необхідний для діяльності [13].

Професійна компетентність - це системна відповідність особистісних характеристик і професійних компетенцій фахівця об'єктивним вимогам професії. Н. Г. Сидорчук слушно зауважує, що для професійної діяльності характерна багатопрофільність розв'язуваних ними задач, високий рівень психічної напруги праці (допомога і причетність у розв’язанні чужих проблем, вирішення конфліктних ситуацій, велика кількість міжособистісних контактів щодня); підвищена соціальна відповідальність за вчинення професійних помилок; особливий режим роботи тощо. Отже, ефективність професійної реалізації фахівця залежить від рівня його професійної компетентності [35].

Відповідно до І. І. Нинюк, визначення компетентності, які зазвичай зустрічаються в літературі, можна розділити на наступні три підходи: орієнтований на працівника, орієнтований на роботу та багатовимірний [30]. Визначення, орієнтовані на працівника, – це списки поведінкових характеристик, що лежать в основі успішної роботи, тоді як визначення, орієнтовані на роботу, описують типові здібності виконувати діяльність у межах професії. Багатовимірні визначення описують знання та навички, необхідні для ефективної роботи в певній ситуації чи завданні.

Компетенції, орієнтовані на працівника, у психології передбачають такі особистісні якості, як чесність, розсудливість, співчуття та чуйність до благополуччя інших; крім того, вони включають здатність практикувати

емоційну стабільність, яка базується на адаптації особистості, психологічному здоров'ї та відсутності будь-якого зловживання психоактивними речовинами. Емоційна компетентність також життєво важлива для боротьби зі стресовими факторами на роботі, щоб мати можливість ефективно використовувати досвід на користь клієнтів.

Отже, аналіз наукової думки показав, що процес професіоналізації буде ефективним за умов побудови професійної моделі поведінки на основі збереження здоров'я, яке є запорукою тривалої повноцінної, успішної, ефективної та духовно-спрямованої професійної діяльності.

Те, що професія впливає на тривалість життя людини, є незаперечним фактом. За даними зарубіжних дослідників низька задоволеність працею й низький соціальний статус, який цілком залежить від професійного статусу, є найбільш значущими факторами смертності від серцево-судинних захворювань. Окрім того, якщо людина виявиться невдахою у професійному виборі, то перспективи її життєвих успіхів і бадьорого настрою сумнівні. Водночас, досить імовірно, що жити вона буде «мляво», у неї нерідко буде знижений тонус, вона буде «скидати» негативне самопочуття, своє невдоволення на сім'ю й оточуючих людей.

Зауважимо, що професійна діяльність особистості – це складна полісуб'єктна, полімотивована, цілісна психічна реальність. Полісуб'єктність професійної діяльності визначається багатовимірним простором професійної діяльності, який вмішує окрім самого фахівця-професіонала інших суб'єктів професійного процесу – адміністрацію, колег тощо.

Полімотивованість професійної діяльності визначається розмаїттям взаємодій працівника з іншими суб'єктами професійної діяльності. Професійну взаємодію розглядають як реалізацію особистісних інтересів фахівця-професіонала, які втілені в емоційних, вольових, когнітивних та комунікативних аспектах його поведінки. Цілісність професійної діяльності у цьому контексті вказує на постійні, закономірні якісно-кількісні зміни у професійному та особистісному розвиткові працівника.

Аналізуючи особистість в діяльності, Л. Т. Терлецька зауважує, що образ життя людини, соціальні функції, які вона виконує, забезпечують формування,

трансформацію та закріплення властивостей, які утворюють її психологічний склад. Саме в процесі руху людини в системі суспільних відносин і професійної діяльності відбувається перетворення психічних процесів у психологічні властивості її особистості. Відтак, маємо право вказувати на цілісність психічної реальності професійної діяльності працівника. Суттєвий вплив на професійне здоров'я спеціаліста мають два чинники: інтенсивність кількісноякісних змін і тенденції кількісно-якісних змін [38].

Інтенсивність змін та тенденції можуть бути двох видів: еволюційні та динамічні; регресивні та прогресивні. На основі такого поділу вітчизняний дослідник Д. Дзвінчук розглядає чотири основні форми розвитку фахівця у професійній діяльності: еволюційно-регресивну, динамічно-регресивну, еволюційно-прогресивну та динамічно-прогресивну [2].

Втім, саме еволюційно-регресивна та динамічно-регресивна форми стають негативними факторами впливу на професійне здоров'я фахівця. Зокрема, еволюційно-регресивну форму розвитку професіоналізму пов'язують із перетвореннями, які характерні для змін, що корелюють із психологічними обмеженнями людини, які пов'язані зі старінням.

Дійсно, у зрілому віці людина має певні особливості щодо специфіки її психологічної активності. Так, залежно від стадії розвитку у фахівця можуть розвинутися: почуття ізоляції, відчуття того, що ні на кого в усьому світі вона не може покластися крім себе (рання дорослість, 20-40 років); криза середини життя як розбіжність із мріями, цілями молодості та дійсністю (середня дорослість, 40-60 років); егоїзм, егоцентризм, турбота виключно про себе (пізня дорослість, понад 60 років). Такі зміни стають причиною змін у сфері професійної поведінки людини, її непередбачуваності, а це, в свою чергу, призводить до втрати елементів професіоналізму. Водночас, якщо в житті людини не відбулися кризові явища, то втрата таких елементів відбувається поступово, еволюційно.

Інший характер розвитку має місце, якщо у житті людини відбулися радикальні зміни. Наприклад, соціально-політичні процеси в нашій державі. Якщо такі злами припадали на час між минулим і майбутнім, то інтенсивність втрати професіоналізму набуває катастрофічного характеру і визначає таку

форму розвитку як динамічно-регресивну.

Отже, професійна аксіосфера особистості – це не сукупність випадкових цінностей, а «цілокупність» професійних цінностей, яка склалася закономірно в умовах професійного середовища й має різну особистісну значущість для становлення професіоналізму спеціаліста. Тому аксіосфера фахівців, задіяних у різних типах професій, буде цілком різною. Ієрархічна структура аксіосфери (як особистісної, так і професійної) впливає на професійне здоров'я працівника й визначає його ціннісну сутність.

Ціннісний зміст професійного здоров'я акумулюється в ставленні спеціаліста до свого стану в умовах професійної діяльності, професійного статусу, які забезпечують успішну (достойну, прийнятну для конкретних умов) професійну діяльність. Разом зі ставленням фахівця до професійного здоров'я вибудовується система його ціннісних професійних орієнтацій, переваг, цілей, способів організації поведінки у відповідності до усвідомлюваних професійних мотивів без яких професійна діяльність втрачає свою успішність та сенс.

За своїм змістом професійне здоров'я як цінність містить велику кількість субцінностей, які стають показником формування професіоналізму фахівця. Розглянемо окремі субцінності, які визначають ціннісну сутність професійного здоров'я спеціаліста.

Професійна ідентичність як спроможність усвідомлювати себе в якості професіонала, ідентифікувати образ «Я» з образом «Професія», становлення професійної самосвідомості. Професійний статус як спроможність професійного самовираження, кар'єрного зростання й подальшої професійної самоактуалізації. Професійна мобільність як спроможність повноцінного застосування власних професійних здібностей. Професійний успіх як спроможність творчої самореалізації в умовах професії [19].

Професійна компетентність як спроможність до розвитку професійно важливих та особистісноділових якостей фахівця, які визначаються специфікою діяльності, формування професійної готовності тощо. Специфічним компонентом професійної компетентності виступає компетентність в сфері здоров'я яка зумовлює збереження й укріплення

професійного здоров'я фахівця.

Професійна гнучкість як спроможність фахівця легко відмовлятися від неефективних способів поведінки, прийомів мислення й емоційного реагування в умовах професійної діяльності та виробляти або приймати нові, оригінальні підходи до вирішення професійних задач. Фрустраційна толерантність як спроможність фахівця протистояти різного роду професійним труднощам без втрати психологічної адаптації, основу якої складає здатність адекватно оцінювати реальну професійну ситуацію з одного боку, і можливість передбачати вихід із ситуації – з іншого [6].

Основними формами фрустраційної толерантності, на думку Т. М. Дзюби, є такі:

1) найбільш «здоровим» і бажаним варто вважати психічний стан, який характеризується, незважаючи на наявність фрустрантів, врівноваженістю, розсудливістю, готовністю використати подію, яка сталася як життєвий урок;

2) толерантність може бути виражена у напрузі, зусиллі, стримуванні небажаних імпульсивних реакцій;

3) толерантність може бути типом бравування, який у ряді випадків маскує ретельно приховуване озлоблення або смуток, зневіру;

4) фруструюча ситуація може інтерпретуватися як свого роду благодіяння, вигода, яка приносить задоволення [4].

Професійна спрямованість як спроможність до реалізації професійно значущих якостей особистості, які зумовлюють її індивідуальну й типову своєрідність [6]. Професійна спрямованість як основна професійна субцінність визначає ієрархічну структуру домінуючих професійних мотивів особистості і спонукає її до самореалізації у професійній діяльності та професійному спілкуванні.

На думку Т. М. Дзюби, система цінностей – це виражена в ідеальній формі стратегія поведінки, у якій мотив виступає її тактикою [3]. «Знання про ціннісну систему» – це один із показників для прогнозування загальної спрямованості поведінки як цілеспрямованої або ж як відносно нецілеспрямованої. Авторка виділяє мотиваційну активність особистості як рушійний фактор, який сприяє підвищенню життєвої активності особистості,

яка, в свою чергу, містить у собі систему ціннісних орієнтацій і визначає змістову сторону спрямованості особистості та основу її світобачення [3].

У дослідженнях Т. М. Дзюби було встановлено важливі особливості професійної спрямованості фахівця:

1) ступінь відповідності ціннісних професійних орієнтацій та реальної поведінки може коливатися, тому ціннісні професійні орієнтації не завжди стають мотивами поведінки особистості;

2) коли спостерігається недостатній взаємозв'язок системи професійних цінностей і професійної спрямованості особистості (мотивів її поведінки), то це є свідченням низького рівня професійної самосвідомості особистості, який не дозволяє їй спрямувати тактичні засоби на реалізацію стратегії поведінки, на найвищі смислові інстанції – розуміння сенсу професійної діяльності. Така ситуація, в свою чергу, стає причиною професійної кризи. Отже, усвідомлення працівником системи професійних цінностей та мотивів, які йому необхідно реалізувати у своїй професійній діяльності, поведінці, спілкуванні є підвищенням рівня професійної самосвідомості та психологічною умовою розвитку професійної спрямованості.

Динаміка професійної спрямованості працівника визначається: подоланням ситуативної поведінки та мотивації (зумовлені низьким рівнем професійної самосвідомості); перебудовою мотиваційної структури особистості з предметної спрямованості на гуманістичну (визначається високим рівнем професійної самосвідомості та особистісним типом поведінки); усвідомленням системи професійних цінностей і мотивів поведінки, діяльності, спілкування [9].

РОЗДІЛ 2. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА РОБОТА З РОЗВИТКУ ВПЕВНЕНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ

2.1. Емпіричне дослідження поточного стану впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників

Дослідження поточного стану впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників проводилося на базі факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Вибірка дослідження складалася з 30 осіб віком від 18 до 22 років.

У ході дослідження були використані такі методики, що дозволяють виявити закономірності впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників

1. Тест життєстійкості Леонтьєва-Рассказової покликаний здійснити оцінку здатності і готовності людини активно і гнучко діяти в ситуації стресу і труднощів, ступінь її уразливості до переживань стресу і депресивності, які неминуче виникають у ході провадження професійної діяльності.

Тест життєстійкості є адаптацію опитувальника Hardiness Survey, розробленого американським психологом Сальваторе Мадді. Життєстійкість як особистісна змінна характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності. Життєстійкість являє собою систему переконань про себе, про світ, про відносини зі світом. Це диспозиція, що включає в себе три порівняно автономні компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику. Виразність цих компонентів і життєстійкості в цілому перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкого подолання стресів і сприйняття їх як менш значущих.

2. Тест «Дослідження вольової саморегуляції» Звєркова-Ейдмана спрямований на власну оцінку рівня розвитку вольової регуляції, під яким розуміється міра оволодіння власною поведінкою у різних ситуаціях, тобто. здатність, свідомо управляти своїми діями, станами та спонуканнями.

Опитувальник містить 30 пунктів, з яких 24 робочих та 6 маскувальних. Спочатку опитувальник розробляється в одномірному варіанті, проте в результаті емпіричного аналізу його "факторної структури" було виділено дві стійкі субшкали. Перша субшкала характеризує доступний свідомій мобілізації енергетичний потенціал завершення дії, друга відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій та станів. У термінах традиційних вольових рис особистості субшкали отримали такі назви: перша – "наполегливість", друга – "самоволодіння".

3. Методика «Опитувальник самоповаги» Розенберга спрямована на діагностику рівня самоповаги. Опитувальник створювався і переважно використовується як одновимірний, хоча факторний аналіз виявив два незалежні фактори: самопринижения і самоповагу. Самоповага існує і під час відсутності самопринижения, і поряд з ним, в останньому випадку вона виступає в захисній функції.

Опитувальник характеризується високою надійністю та конструктивною валідністю. Показники за опитувальником пов'язані з депресивним станом, тривожністю і психосоматичними симптомами, активністю в спілкуванні, лідерством, почуттям міжособистісної безпеки.

Шкала самоповаги є шкалою Лікерта на кожне з питань якої відповідають за чотирибальною шкалою – від твердої згоди до твердої незгоди. П'ять із десяти запитань містять негативно сформульовані твердження, інші п'ять — позитивно сформульовані. Шкала визначає рівень самоповаги через запитання про поточні почуття опитуваного.

Таким чином, психодіагностика впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників проводилась за комплексом прямих її показників.

Розглянемо результати емпіричного дослідження закономірностей впевненості у професійній самореалізації в опитаних осіб.

За допомогою тесту життєстійкості Мадді в інтерпретації Д. Леонтьєва було здійснено оцінку здатності і готовності людини активно і гнучко діяти в ситуації стресу і труднощів, ступінь її уразливості до переживань стресу і депресивності.

Високий рівень за шкалою життєстійкості в було продемонстровано 30% учасників дослідження. Це люди, які чітко усвідомлюють себе та своє місце у світі, тверезо оцінюють власні можливості та за рахунок цих переконань здатні до успішного подолання наслідків стресових ситуацій, сприймаючи їх як поточні проблеми, які не несуть серйозної загрози для їх життєдіяльності. При цьому вони завжди готові прийти на допомогу тим людям, які не здатні впоратися зі стресом самостійно.

За шкалою життєстійкості з-поміж учасників дослідження було відзначено кількісну перевагу показників середнього рівня (40% від загальної кількості учасників опитування). Ці люди мають певну систему переконань стосовно себе, світу та відносин із ним. Це інспірує наявність у них здатності до подолання проблем, що допомагає запобігти виникненню внутрішньої напруги в ситуаціях, що є стресовими. Відтак, вони достатньо стійко переносять стресові ситуації та переважно не сприймають їх як значущі для свого життя.

Показники низького рівня за шкалою життєстійкості групі були отримані 30% учасників дослідження. Ці люди загалом почувають себе чужими, загубленими у світі, вони не вповні усвідомлюють, як потрібно будувати із ним узаємодію. Представники низького рівня життєстійкості дуже важко переживають усі стресові ситуації, до яких потрапляють, часто не знають, як поводитися, аби подолати наслідки стресу.

Графічно результати дослідження за шкалою «життєстійкості» представлені на рисунку 2.1.

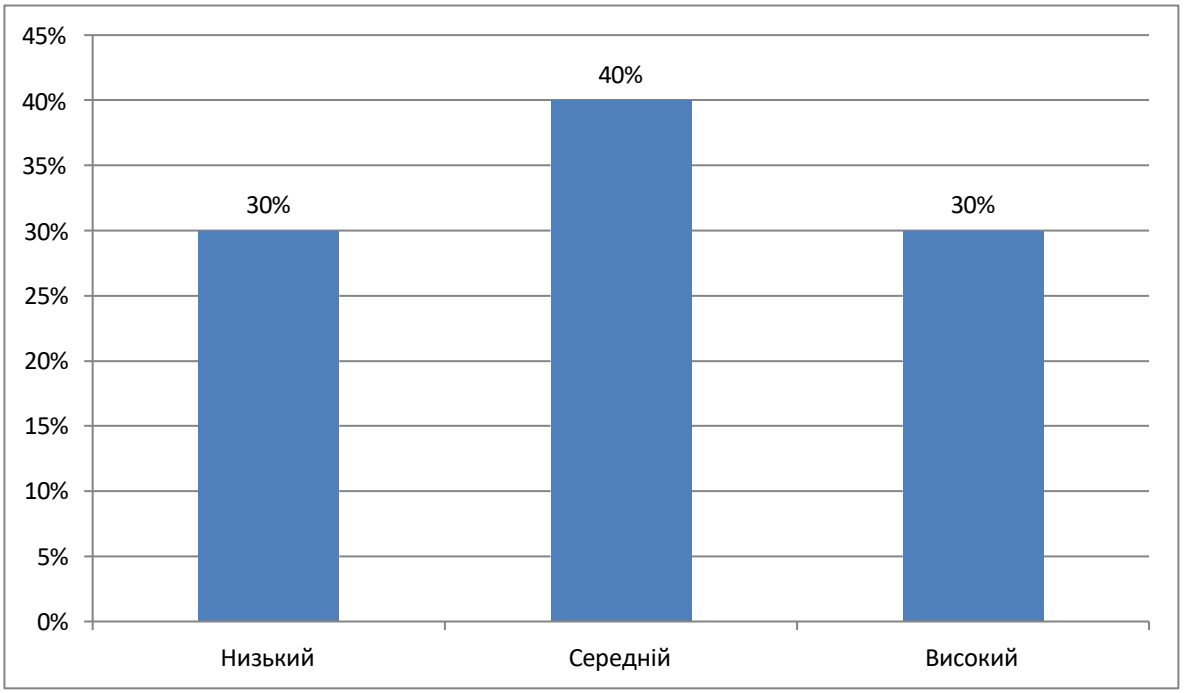


Рисунок 2.1. Показники за шкалою «життєстійкості» за методикою «Тест життєстійкості»

За шкалою залученості високий рівень було продемонстровано 30% учасників дослідження. Це люди, для яких характерним є усвідомлення того, що залученість до чогось дає максимальний шанс віднаходження цікавої та достойної діяльності, в межах якої вони можуть реалізуватися. Вони отримують справжнє задоволення від своєї діяльності, почуваються в житті впевнено, оскільки усвідомлюють свою значну залученість до нього.

Середній рівень за шкалою залученості було продемонстровано 40% від загальної кількості учасників опитування. Учасники, що отримали показники середнього рівня, загалом задоволені власною поточною діяльністю та сформованістю контактів навколо неї. Проте вони почуваються не настільки впевненими, аби ризикувати заради покращення поточного становища.

Показники низького рівня за шкалою залученості були отримані 30% учасників дослідження. У цих респондентів відсутня переконаність стосовно перспектив унаслідок залученості до активної діяльності отримати певні позитивні зміни у власному бутті. Представники низького рівня недостатньо задоволені або й зовсім незадоволені власною діяльністю, вона видається їм

нецікавою, такою, що не відповідає рівневі їх домагань. У відносинах із навколишнім світом вони відчувають відчуженість, невпевненість, не почуваючись у ньому комфортно й упевнено.

Графічно результати дослідження за шкалою залученості представлені на рисунку 2.2.

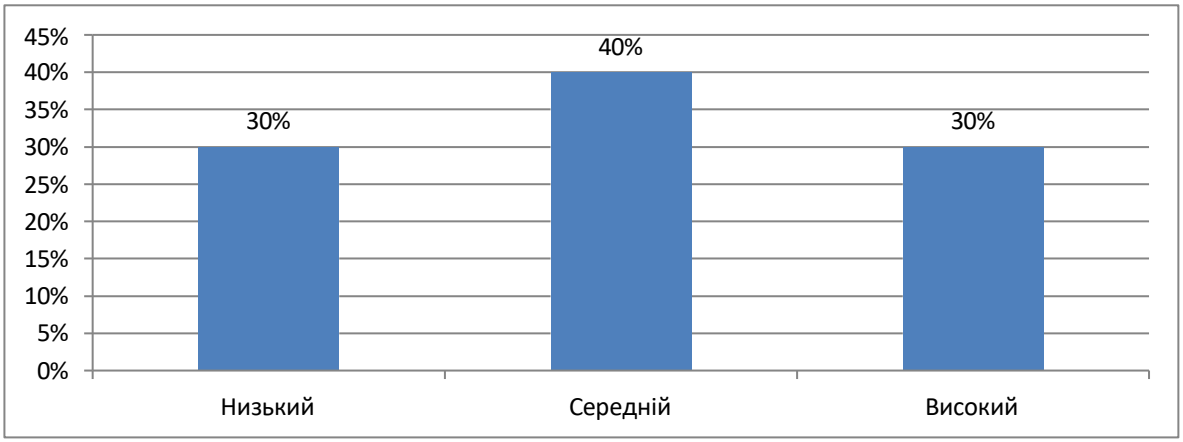


Рисунок 2.2. Показники за шкалою «залученості» за методикою «Тест життєстійкості»

За шкалою контролю високий рівень було продемонстровано 25% учасників дослідження. Для цих людей характерна впевненість у тому, що їхні зусилля здатні призвести до серйозних змін, які в перспективі допоможуть успішно подолати проблеми, впоратися із наслідками впливу стресових ситуацій тощо. Вони переконані, що можуть обирати рід діяльності та шлях у житті на свій розсуд, адже їм удається контролювати себе та власні дії, передбачаючи наслідки власної діяльності. Навіть у найбільш проблемних моментах представники високого рівня почуваються максимально оптимістично.

Середній рівень за шкалою контролю було продемонстровано 40% від загальної кількості учасників опитування. Для цих учасників характерною постає наявність віри в можливість успішної боротьби за здійснення позитивних життєвих змін, проте під час цієї боротьби вони все одно почуватимуться набагато впевненішими, якщо їх підтримуватиме більш сильний у моральному плані партнер. Часто без підтримки зі сторони представники середнього рівня навіть не намагатимуться бути більш

діяльними, ніж зазвичай, хоча загалом вони звикли повністю контролювати власне життя та планувати його наперед.

Показники низького рівня за шкалою контролю були отримані 35% учасників дослідження. Для цих респондентів характерною є відсутність віри в те, що за допомогою боротьби можна серйозно вплинути на те, що відбувається. Через це вони у проблемних моментах часто почуваються безпорадними, нездатними до самостійного проектування власного життя. Представники низького рівня не вважають себе здатними вповні контролювати себе та свої дії, передбачати їх наслідки тощо.

Графічно результати дослідження за шкалою контролю представлені на рисунку 2.3.

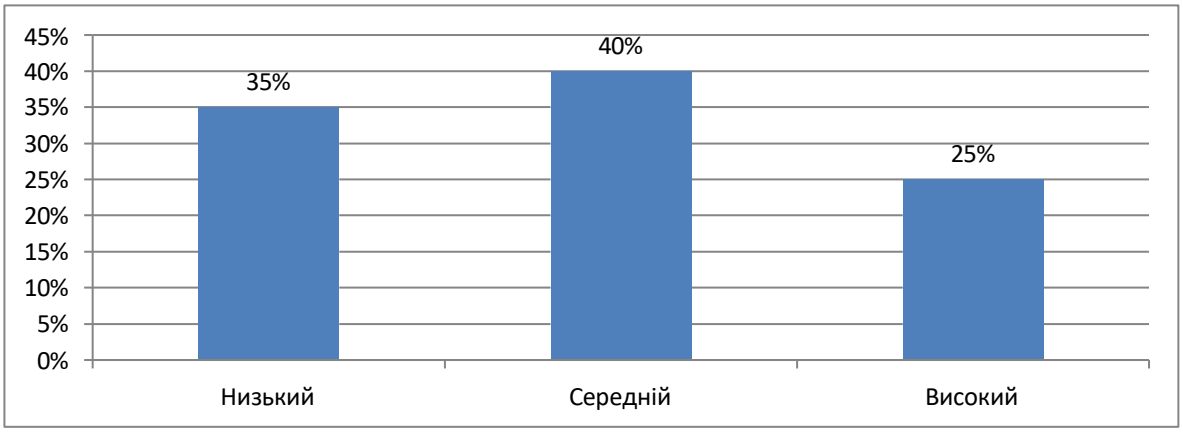


Рисунок 2.3. Показники за шкалою «контролю» за методикою «Тест життєстійкості»

За шкалою прийняття ризику високий рівень було продемонстровано 20% учасників дослідження. Для цих людей характерна схильність ризикувати навіть тоді, коли вони абсолютно не впевнені в кінцевій успішності прийнятого рішення. Проте, разом із тим, вони переконані, що ризик має вищу здатність призвести до позитивних змін, ніж його відсутність.

Середній рівень за шкалою прийняття ризику було продемонстровано 50% від загальної кількості учасників опитування. Для цих учасників характерною постає наявність переконаності в тому, що всі події, що з ними відбуваються, мають позитивний вплив на їх розвиток, адже надають

безцінний досвід, байдуже, позитивним чи негативним він є. Представники середнього рівня розглядають життя як джерело набуття досвіду, загалом здатні ризикувати, якщо впевнені, що цей ризик допоможе їм поглибити власний досвід. Вони активно опановують набутими знаннями та послуговуються ними в подальшій діяльності.

Показники низького рівня за шкалою прийняття ризику були отримані 30% учасників дослідження. Для цих респондентів характерною є намагання дистанціюватися навіть від мінімальної можливості ризику у власній діяльності. Вони прагнуть уникати самої можливості вибору, який не є максимально передбачуваним, побоюються відходити від усталених поведінкових моделей, перевірених часом.

Графічно результати дослідження за шкалою прийняття ризику представлені на рисунку 2.4.

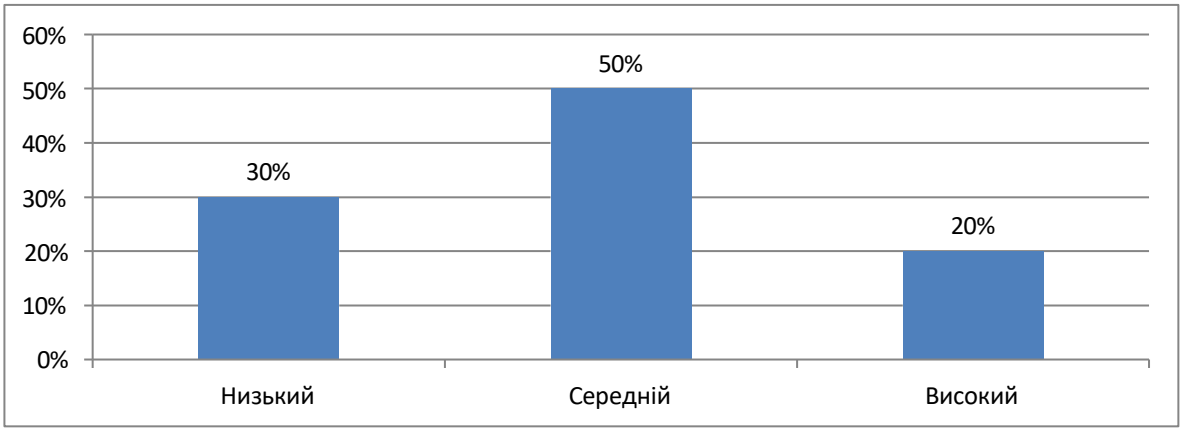


Рисунок 2.4. Показники за шкалою «прийняття ризику» за методикою «Тест життєстійкості»

Отже, за підсумками використання методики «Тест життєстійкості» було виокремлено такі психологічні закономірності виявленості зазначеної характеристики в учасників дослідження. Так, практично за всіма розглянутими шкалами тесту було відзначено домінування середнього рівня.

Учасники дослідження мають певну систему переконань стосовно себе, світу та відносин із ним. Така відносна означеність життєвих пріоритетів дозволяє їм відносно стійко переносити стресові ситуації, хоча, понад те, в найскладніших життєвих перипетіях вони все одно потребують допомоги

більш залученого до соціального життя колеги. Вони загалом вірять у можливість успішної боротьби за здійснення позитивних життєвих змін, проте не завжди готові боротися самостійно, без спонукання та підтримки збоку.

Учасники дослідження загалом задоволені власною поточною діяльністю та сформованістю контактів навколо неї. Проте вони почуваються не настільки впевненими, аби ризикувати заради покращення поточного становища. Для них характерною постає наявність переконаності в тому, що всі події, що з ними відбуваються, мають позитивний вплив на їх розвиток, адже надають безцінний досвід, байдуже, позитивним чи негативним він є. Вони розглядають життя як джерело набуття досвіду, загалом здатні ризикувати, якщо впевнені, що цей ризик допоможе їм поглибити власний досвід.

За тестом «Дослідження вольової саморегуляції» Звєркова-Ейдмана були отримані такі результати. Слід зауважити, що дослідження проводилося за загальною шкалою, а також двома субшкалами – наполегливості та самовладання.

За загальною шкалою високий рівень вольової саморегуляції було продемонстровано 25% учасників дослідження. Показники, співвідносні із зазначеним рівнем, були властиві особам, що є емоційно зрілими, активними, незалежними, самостійними. Для цих осіб характерною постає наявність спокою, впевненості в собі, стійкості намірів, реалістичності поглядів, розвиненість почуття особистого обов’язку. Вони демонструють здатність до успішної, змістовної рефлексії особистих мотивів, планомірного втілення власних намірів, уміння розподілу зусиль, контролювання власних учинків. Представники високого рівня вольової саморегуляції наділені вираженою соціально-позитивною спрямованістю.

45% опитаних учасників дослідження продемонстрували результати, співвідносні з середнім рівнем вираженості вольової саморегуляції. Для осіб, що виявили показники зазначеного рівня, характерна залежність спокою та

впевненості в собі, стійкості намірів від упливу зовнішніх та внутрішніх чинників, що здатні змінити спрямованість вияву зазначених характеристик як у позитивний, так і в негативний бік. Вони загалом успішно планують власну діяльність та втілюють параметри цього планування в життя, розподіляють зусилля та здійснюють саморефлексію своєї діяльності, проте відсутність підтримки з боку оточення чи здійснення тиску – як фізичного, так і психологічного – здатне звести нанівець усі їхні зусилля.

30% учасників, що взяли участь у дослідженні, продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем вираженості вольової саморегуляції. Отримані показники дозволили схарактеризувати представників зазначеного рівня як людей, що є чутливими, емоційно нестійкими, вразливими, невпевненими в собі. Вони характеризуються наявністю невисокої рефлективності, є загалом недостатньо активними, імпульсивними. Представники низького рівня вольової саморегуляції переважно не дотримуються артикульованих собою намірів, є ненадійними в ситуаціях, коли слід дотримуватися встановлених правил чи виконувати надані обіцянки, гарантії.

Графічно результати дослідження вольової саморегуляції за загальною шкалою представлені на рисунку 2.5.

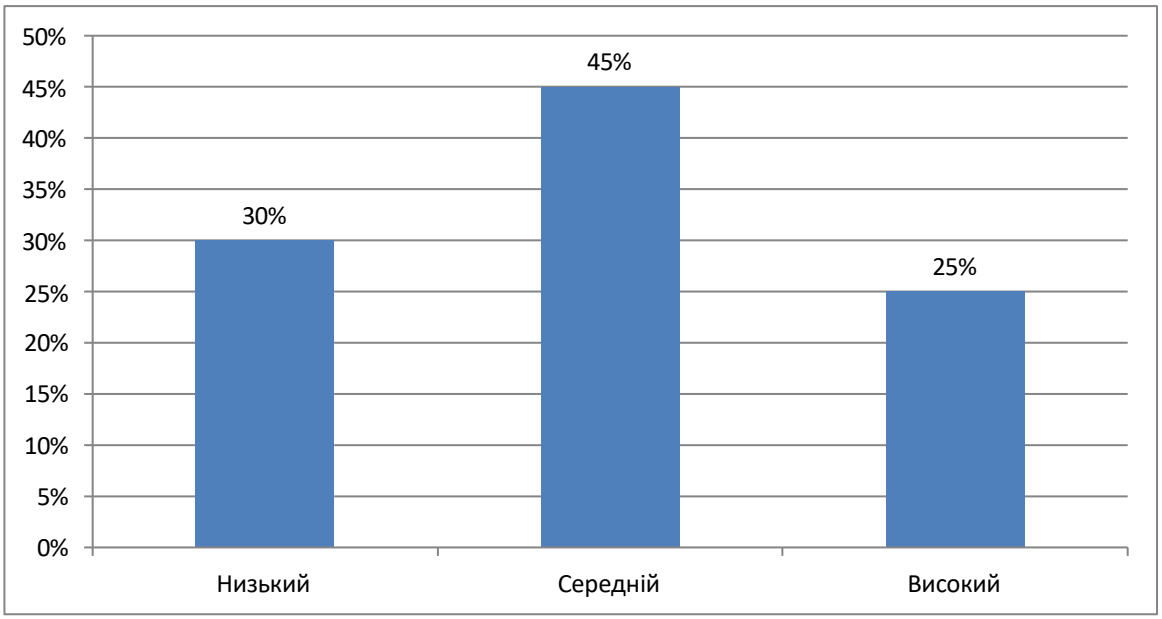


Рисунок 2.5. Показники вольової саморегуляції за загальною шкалою за

результатами тесту «Дослідження вольової саморегуляції» Звєркова-Ейдмана

За субшкалою наполегливості високий рівень вольової саморегуляції було продемонстровано 20% учасників дослідження. Показники, співвідносні із зазначеним рівнем, були властиві особам, що виявили високу схильність до виконання власних намірів, прагнення здійснити розпочату справу й довести її до успішного завершення. Ці люди є діяльними, працездатними, вони активно прагнуть до того, аби виконати все, що було ними заплановано. Вони із повагою ставляться до соціальних норм, яким прагнуть підпорядковувати всю власну поведінку.

50% опитаних учасників дослідження за субшкалою наполегливості продемонстрували результати, співвідносні з середнім рівнем вираженості вольової саморегуляції. Особи, що отримали показники середнього рівня, загалом успішно доводять розпочаті справи до кінця й реалізують власні наміри, якщо їм не заважають зовнішні та внутрішні чинники. Якщо представниками високого рівня наполегливості поставлений план чи завдання буде виконуватися навіть за умови наявності максимального опору та впливу перешкоджальних чинників, оскільки для них реалізація запланованого – це питання честі, то представники середнього рівня наполегливості при виникненні серйозних перешкод на своєму шляху швидше за все облишать виконання завдання до «кращих часів».

30% учасників, що взяли участь у дослідженні, за субшкалою наполегливості продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем вираженості вольової саморегуляції. Отримані показники дозволили схарактеризувати представників зазначеного рівня як людей, які не виявляють грунтовної зацікавленості в результатах власної роботи, у виконанні поставлених завдань. Вони не демонструють особливого тяжіння до діяльності, працездатності, не виявляють інтересу до того, аби довести розпочату справу до кінця. Через це вони не характеризуються наявністю поваги до соціальних норм, за можливості ігноруючи їх вимоги.

Графічно результати дослідження вольової саморегуляції за субшкалою

наполегливості представлені на рисунку 2.6.

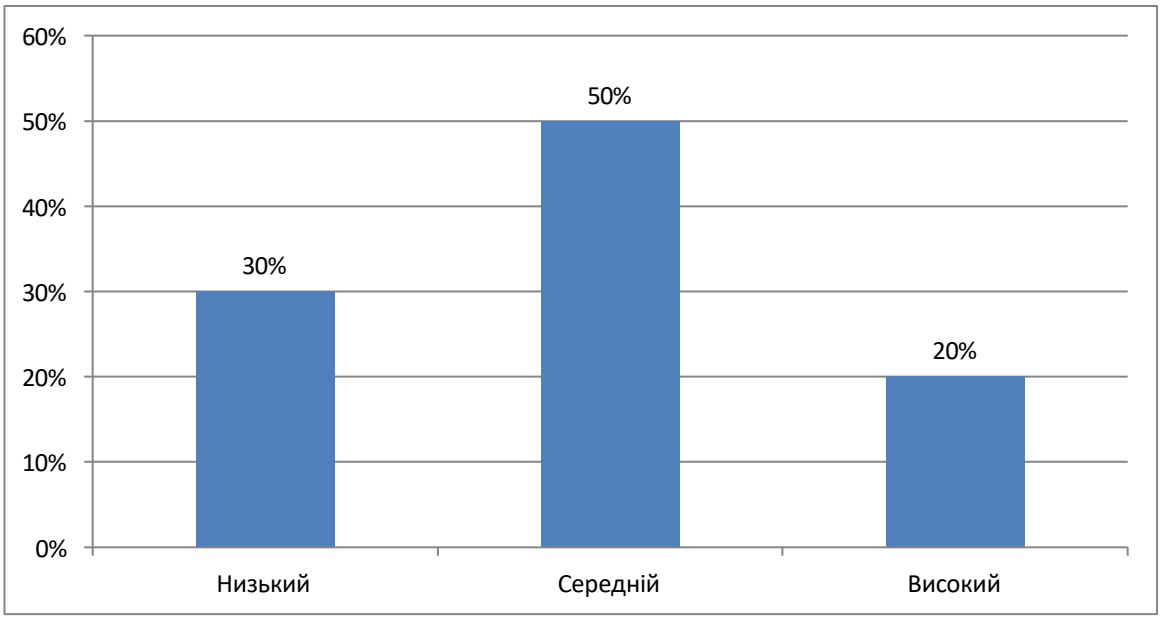


Рисунок 2.6. Показники вольової саморегуляції за субшкалою наполегливості за результатами тесту «Дослідження вольової саморегуляції» Звєркова-Ейдмана

За субшкалою самовладання високий рівень вольової саморегуляції було продемонстровано 20% учасників дослідження. Показники, співвідносні із зазначеним рівнем, були властиві особам, що є емоційно стійкими, демонструють добре володіння собою в різноманітних ситуаціях. Вони характеризуються наявністю внутрішнього спокою, впевненості в собі, що дозволяє звільнитися від відчуття страху перед невідомим, робить їх більш готовими до сприйняття нового, непередбаченого. Зауважені характеристики поєднуються у представників високого рівня самовладання зі свободою поглядів, із тенденцією до новаторства.

50% опитаних учасників дослідження за субшкалою самовладання продемонстрували результати, співвідносні з середнім рівнем вираженості вольової саморегуляції. Особи, що отримали показники середнього рівня, у переважній більшості ситуацій демонструють емоційну стійкість, добре володіють собою, проте занадто велика концентрація негативних зовнішніх та внутрішніх чинників здатна зламати їхній опір обставинам.

30% учасників, що взяли участь у дослідженні, за субшкалою самовладання продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем вираженості вольової саморегуляції. Отримані показники дозволили схарактеризувати представників зазначеного рівня як людей, які не здатні володіти собою в складних ситуаціях, які потребують спокійної, адекватної та розсудливої реакції на те, що відбувається. В цих людей недостатньо розвинене відчуття внутрішнього спокою, через що вони часто відчувають страх перед невідомим, побоюються всього нового, непередбаченого. Їх особистісні погляди на світ відрізняються консервативністю, схильністю до заперечення та несприйняття всього нового, прогресивного.

Графічно результати дослідження вольової саморегуляції за субшкалою самовладання представлені на рисунку 2.7.

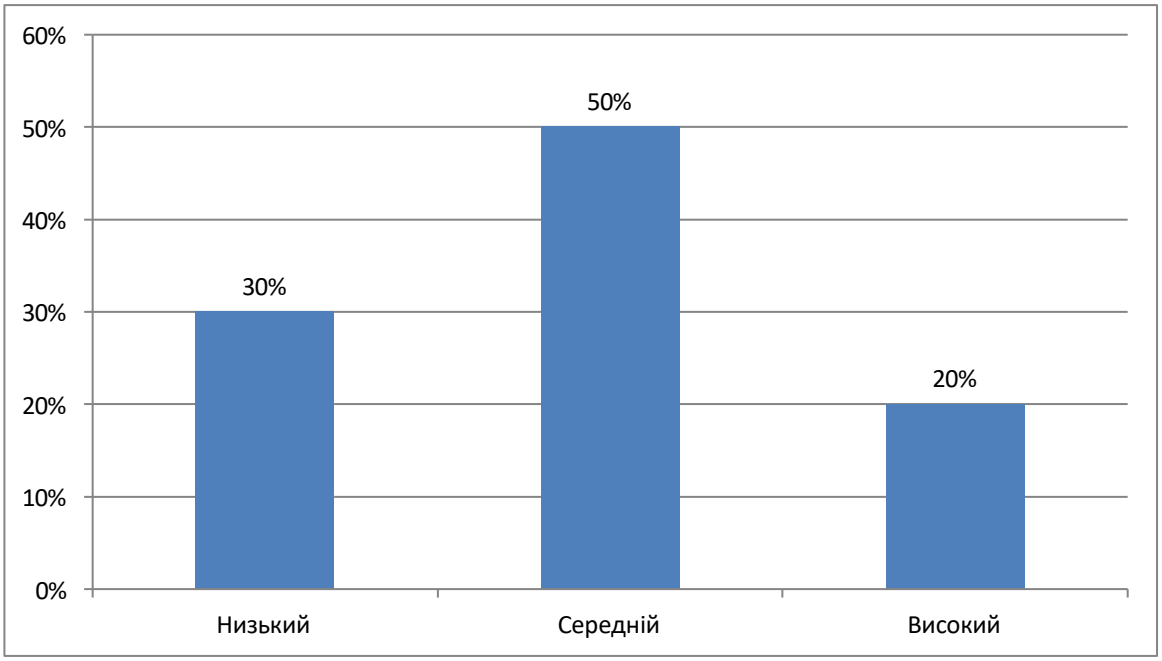


Рисунок 2.7. Показники вольової саморегуляції за субшкалою самовладання за результатами тесту «Дослідження вольової саморегуляції» Звєркова-Ейдмана

Отже, за підсумками методики «Дослідження вольової саморегуляції» були отримані такі показники вольової саморегуляції. Було відзначено домінування середнього та низького рівнів вольової саморегуляції. Це означає, що учасники дослідження демонструють високу значущість

внутрішніх та зовнішніх чинників для їх саморегуляції, рівень якої може змінюватися в залежності від того, наскільки самостійною є людина у своїх саморегуляційних виявах.

За методикою «Опитувальник самоповаги» М. Розенберга були отримані такі показники.

Високий рівень самоповаги було продемонстровано 20% учасників дослідження. Ці учасники дослідження повністю поважають себе як особистість, роблять усе для того, аби продовжувати поважати себе та надалі розвиватися, вдосконалюватися у власній діяльності, в інтелектуальному, духовному, особистісному плані, вміти робити висновки із помилок та складних ситуацій.

50% опитаних учасників дослідження продемонстрували результати, співвідносні з середнім рівнем вираженості самоповаги. Особи, що отримали показники середнього рівня, у переважній більшості ситуацій демонструють перевагу в себе самоповаги та адекватної оцінки власних чеснот і недоліків, проте інколи тяжіють до самопринижения, картаючи себе через те, що не змогли досконало щось передбачати чи виконати, що не дозволяє своєчасно відреагувати та знайти реальне вирішення проблеми.

30% учасників, що взяли участь у дослідженні, продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем вираженості самоповаги. Ці учасники показали, що їм бракує самоповаги, вони схильні в усьому себе звинувачувати, бачать виключно власні недоліки та акцентують увагу на своїх слабощах.

Графічно результати дослідження самоповаги представлені на рисунку 2.8.

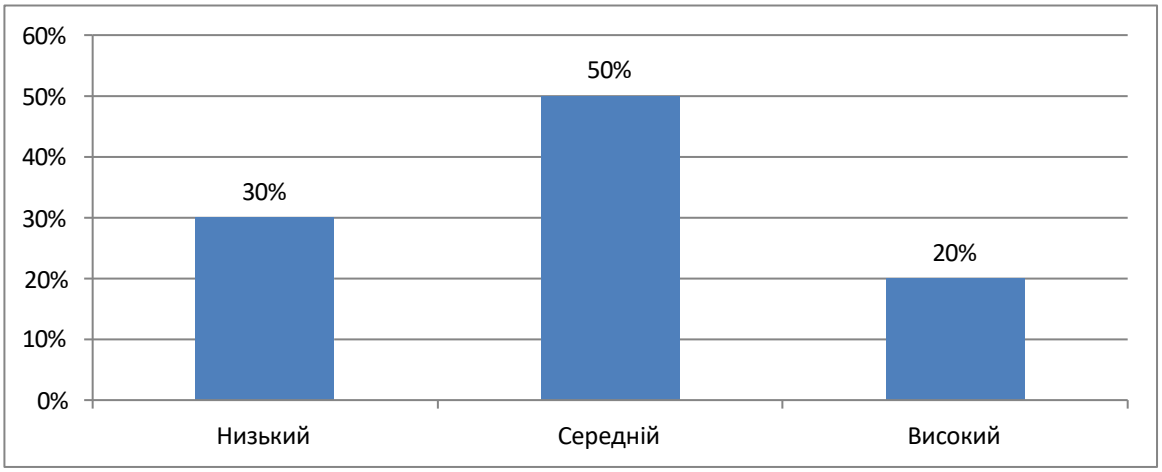


Рисунок 2.8. Показники самоповаги за результатами методики «Опитувальник самоповаги» М. Розенберга

Отже, за результатами методики «Опитувальник самоповаги» М. Розенберга було виявлено перевагу середніх показників. Опитані особи переважно демонструють перевагу в себе самоповаги та адекватної оцінки власних чеснот і недоліків, проте інколи тяжіють до самоприниження, картаючи себе через те, що не змогли досконало щось передбачати чи виконати, що не дозволяє своєчасно відреагувати та знайти реальне вирішення проблеми.

2.2. Умови проведення психокорекційної роботи з формування впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників у період їх фахової підготовки

Невпевнена поведінка призводить до утруднення міжособистісних контактів. А спілкування, своєю чергою, є провідною діяльністю у юнацькому віці. У юнацтві вміння встановлювати ефективні комунікації, навички впевненої поведінки невід'ємно пов'язані з актуальними потребами вікового періоду, коли на перше місце виходить проблема професійного самовизначення.

Також уміння встановлювати ефективні комунікації та робота у колективі є однією з основних компетенцією багатьох професій. Невпевнена поведінка (агресивна чи пасивна) часто стає бар'єром для нормальної

адаптації у професійній діяльності та успішної соціалізації особистості в цілому. Із метою формування впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників у період їх фахової підготовки було розроблено програму психокорекційної роботи.

Тренінг упевненої поведінки дає широкі можливості для розвитку навичок упевненої поведінки майбутніх соціальних працівників за допомогою спеціально організованої роботи у групах, учасники яких інтенсивно взаємодіють між собою. Для того, щоб майбутні соціальні працівники навчилися такій поведінці, недостатньо розповідей про неї, а необхідно змоделювати умови, за яких в учасників буде можливість зіткнутися з нею безпосередньо, прожити на власному досвіді та усвідомити. Оптимальні та безпечні умови для цього створює тренінг.

При відборі змісту та організації програми була здійснена опора на такі принципи:

- принцип системності;
- принцип науковості;
- принцип активності;
- принцип єдності теорії та практики

Мета програми: формування навичок упевненості у професійній самореалізації майбутніх соціальних працівників.

Завдання програми:

1. Дати уявлення про поняття впевненої, пасивно-залежної та агресивної поведінки, і про різницю між ними;
2. Розвинути можливості адекватного і найповнішого пізнання себе та інших людей;
3. Вивчити та опанувати прийоми впевненої міжособистісної взаємодії;
4. Освоїти корисні комунікативні алгоритми щодня (уміння говорити «ні», захист від маніпуляцій);
5. Розвинути комунікативні навички.

Адресатом програми є майбутні соціальні працівники віком від 18 до 22 років.

Ця програма передбачає групову форму роботи. У процесі заняття майбутні соціальні працівники безперервно взаємодіють один з одним, що сприяє розвитку соціальних навичок.

Визначимо умови реалізації програми:

1. Кадрові ресурси

Проводити заняття з цієї програми може 1 педагог-психолог, який має вищу професійну освіту за спеціальністю та досвід проведення тренінгів зі студентами не менше 6 місяців.

2. Матеріально-технічні вимоги.

Приміщення має бути просторим, щоб учасники групи мали достатньо місця для виконання вправ. Потрібно кілька столів для роботи групи та стільці, кількість яких має бути не меншою за кількість учасників тренінгу разом із ведучим. Особливих вимог щодо інформаційної забезпеченості установи для реалізації програми немає.

Для організації та проведення занять з цієї програми необхідно: аркуші паперу А4 (1 пачка); набір фломастерів (1 упаковка); фарби (акварельні або гуаш) (10 наборів); пензля для малювання (30 шт.); баночки під воду (30 шт.); широкий скотч (1 шт.); бейджі (30 шт.); метафоричні карти або карти диксит (1 колода); планшети для аркушів паперу (30 шт.); ручки (30 шт.).

Запропонована програма має таку структуру (Таблиця 2.1.)

Таблиця 2.1.

Структура психокорекційної програми

№	Тема заняття	Зміст теоретичної частини заняття	Зміст практичної частини заняття
1	Впевнена поведінка. Що це?	Поняття про впевнену, асертивну та агресивну поведінку	Знайомство учнів між собою, ознайомлення з

			форматом роботи, опанування теоретичними поняттями.
2	Самоаналіз. Погляд всередину себе	Поняття про самоаналіз, типи самоаналізу	Розвиток умінь самоаналізу, самодіагностика власної впевненості, рефлексія
3	Три типи поведінки	Докладне ознайомлення з поняттями впевненої, агресивної, пасивної поведінки	Робота з розвитку комунікативних якостей
4	Очима інших	Опанування корисними комунікативними алгоритмами професійного самоствердження	Опанування активним стилем спілкування та способами передачі й сприйняття зворотного зв’язку. Глибинна рефлексія власної поведінки майбутніх соціальних працівників.

Розглянемо методичні розробки та сценарії занять розробленої психокорекційної тренінгової програми.

Заняття 1. Впевнена поведінка. Що це?

Цілі заняття:

1. Створення сприятливих умов для роботи тренінгової групи: ознайомлення учасників із основними принципами проведеного тренінгу, прийняття правил роботи групи;

2. Опанування активним стилем спілкування та способами передачі та прийому зворотного зв'язку;

3. Знайомство учасників тренінгу;

4. Знайомство з поняттям впевненої поведінки та її складовими

Матеріали: бейджі, за кількістю учасників (до 30 шт.), фломастери.

Вправа 1. «Знайомство»

Мета: знайомство учасників, розвиток комунікативних навичок.

Процедура проведення: Кожен учасник групи оформлює картку-візитку, де вказує своє тренінгове ім'я (можна взяти будь-яке). Ім'я має бути написане розбірливо і досить великими літерами. Візитки кріпляться на грудях так, щоб усі могли прочитати. Надалі протягом занять учасники звертаються один до одного за цими іменами.

Потім учасники поєднуються в пари, і кожен розповідає про себе своєму партнерові. Завдання – підготуватися до представлення свого партнера всій групі, підкреслити його індивідуальність, розповісти про нього так, щоб решта учасників відразу його запам'ятали. Потім учасники сідають у велике коло і по черзі розповідають про свого партнера, підкреслюючи його особливості (звички, якості, уміння, домагання тощо).

Обговорення:

- Чи легко було розповідати про себе?

- А розповідати про іншу людину?

- Що відчували, коли слухали, як інші представляють вас?

Вправа 2. «Місцями змінюються ті, хто...»

Мета: розминка, активізація учасників.

Процедура проведення: Забирається один стілець, і ведучий, намагаючись зайняти місце, що звільнилося, пропонує помінятися місцями тим, хто має якусь ознаку, наприклад «Місцями змінюються ті, хто навчається на 1 курсі» «Місцями змінюються ті, хто зараз в кросівках» тощо.

Обговорення:

- Чи важко було вигадати ознаку тим, хто був ведучим?

- Що ви відчували під час вправи?

Вправа 3 «Три способи поведінки»

Мета: демонстрація того, що являє собою впевнена поведінка в конфліктній ситуації, за допомогою порівняння з іншими стилями поведінки (сором'язливою та агресивною), та її тренування. Обговорення переваг та недоліків кожного із зазначених поведінкових стилів.

Процедура проведення: Учасники розігрують сценки конфліктних ситуацій (необхідність повернути в магазин неякісний товар, відмовити приятелю в будь-якому нетактовному проханні тощо, приклади можуть запропонувати самі учасники), в яких їм дається завдання поводитися відповідно до одного з наступних стилів поведінки:

Сором'язливо: говорити винним тоном, тихим голосом, опустивши погляд, не наполягати на своїх вимогах, погоджуватися з запереченнями співрозмовника, підкреслювати його перевагу над собою («ви краще знаєте», «вам видніше» тощо) і свою залежність від його рішення.

Впевнено: говорити спокійно, впевнено – голосно, дивлячись прямо на співрозмовника, наполегливо викладати свої вимоги і при необхідності повторювати їх, не вдаватися до звинувачень і погроз, висловлюватись по суті конфліктної ситуації, не переходячи на особистості. Критика допускається, але має стосуватися не співрозмовника як особистості, а конкретних деталей

ситуації.

Агресивно: говорити голосно, енергійно жестикулюючи, висловлювати обурення, формулювати свої вимоги у формі категоричного наказу, критикувати співрозмовника як особистість, при запереченнях з його боку негайно переходити до загроз (скаржитися будь-куди, «влаштувати проблеми» тощо).

Кожна з вибраних сценок програється тричі (1-2 хвилини на повторення). Той партнер, який висуває претензії або вимагає що-небудь, поводиться відповідно до одного із зазначених стилів. Другий партнер, на якого спрямовані претензії, спеціальних інструкцій про те, якою має бути його поведінка, не отримує, і діє так, як йому видається найбільш доречним. Інші учасники у цей час перебувають у ролі спостерігачів і отримують завдання фіксувати у поведінці гравців всі прояви, які свідчать, до якого стилю належить їх поведінка. Після відтворення кожної сценки вони діляться своїми спостереженнями.

Обговорення.

- Які почуття виникали у гравців, які демонстрували сором'язливу, впевнену та агресивну поведінку? А у тих, на кого вона була спрямована? Що виявилося результативнішим у кожному з обраних сюжетів, з більшою ймовірністю дозволило б досягти мети?

- У яких ситуаціях доречніша поведінка того чи іншого із трьох стилів, які саме переваги вони дають?

Вправа 5 «Побажання на тиждень»

Мета: створення сприятливого емоційного фону в учасників

Процедура проведення:

Слова ведучого: «Наше сьогоднішнє заняття добігає кінця, і я хотів би його закінчити на приємній ноті. Пропоную, щоб кожен учасник висловив своє побажання на найближчий тиждень учаснику, що сидить праворуч від нього»

Заняття 2. Самоаналіз. Погляд всередину себе

Цілі заняття:

1. Розвиток умінь самоаналізу;

2. Самодіагностика власної впевненості, рефлексія

Матеріали: папір А4, скотч, фломастери, метафоричні карти або карти диксит

Вправа 1. «Зламаний скайп»

Мета: активізація учасників, згуртування колективу, емоційне зближення учасників через тактильну взаємодію.

Процедура проведення: Учасники стають один за одним. На спину кожному учаснику кріпиться аркуш паперу. Ведучий малює на аркуші першого невеликий малюнок, учасник, у якого це намалювали на спині, повинен відчути, що це за зображення, і намалювати його на спині наступного учасника. Вправа відбувається за принципом гри «Зламаний телефон»

Обговорення.

- Що вийшло?

- Чи добре ви відчули, що саме малювали у вас на спині?

– Що ви відчували під час проведення вправи?

Вправа 2. «Я – зараз»

Мета: визначення емоційного стану учасників; самоаналіз.

Процедура проведення: Для вправи знадобляться метафоричні карти, карти диксит або різноманітні вирізані картинки, які кладуться відкритою стороною догори. Кожен учасник вибирає одну з карт, яка найбільш близька йому на даний момент, яку він міг би асоціювати із собою на даний момент.

Обговорення:

- Чому ти вибрав саме цю карту?

- Які почуття вона в тебе викликає?

- Ти хотів би поміняти карту?

Вправа 3. «Наскільки я ...»

Мета: формування уявлення стосовно впевненої поведінки, самоаналіз, діагностика

Процедура проведення: Разом із учасниками розробляється список якостей, якими має оперувати впевнена людина.

Після цього кожен учасник оцінює себе за 10-бальною шкалою за кожним критерієм, записує на аркуші паперу і передає ведучому. Наприкінці тренінгу можна повернутись до цього списку.

Обговорення:

- Які проблеми у вас виникали?

- Чи легко вам було оцінити ступінь прояву цих якостей у себе?

Вправа 4. «Впевнено»

Мета: Вироблення навичок упевненого мовлення, самоаналіз учасників.

Процедура проведення: Учасники сідають по колу, але стільців на один менше, ніж учасників. Ведучий повинен підійти до будь-якого учасника та попросити його звільнити стілець, поступитися місцем. Зробити він це має впевненим голосом. Якщо учаснику, що сидить на стільці, здасться маловпевненим, або навпаки, агресивним тон ведучого, він не звільняє стілець, і пояснює, чому. І так триває доти, доки ведучий не попросить це зробити впевненим тоном. Потім вони міняються місцями. Учасник, що встав із місця, повинен таким же чином зайняти стілець іншого учасника.

Обговорення:

- З якої спроби вдалося зайняти стілець?

- Чи було легко вибрати саме впевнений тон?

Вправа 5. «Рефлексія»

Мета: рефлексія, отримання зворотного зв'язку

Обговорення: По колу передається іграшка, і кожен учасник, коли у нього опиняється іграшка, говорить про свої почуття та переживання, відчуті в ході проведеного заняття.

Заняття 3. Три типи поведінки

Цілі заняття:

1. Детальне ознайомлення з поняттями впевненої, агресивної та пасивної поведінки

2. Розвиток комунікативних якостей

Вправа 1. «За якою ознакою?»

Мета: розминка; розвиток комунікативних якостей, формування вміння працювати у команді, діагностика лідерських якостей.

Процедура проведення: Один учасник виходить з кабінету, інші повинні розділитися на 2 частини за якоюсь ознакою (хлопці – дівчата, за кольором волосся, за інтересами). Потім учасник, який виходив з кабінету, повинен

вгадати, за якою ознакою розділилася команда.

Обговорення:

- Хто найбільше пропонував ідей?

- Чи виникали складнощі під час вибору загальної ознаки?

- Легким чи складним видалося завдання для того, хто вгадував? Які виникали складнощі?

Вправа 2. «Ролі»

Мета: Ця вправа допоможе учасникам психокорекційної групи відрізняти впевненість від невпевненості та агресивності.

Процедура проведення: Кожен учасник тренінгу має показати, як він володіє вміннями оперування кожним із типів поведінкових реакцій: невпевненою, агресивною та впевненою, згідно з певною гіпотетичною ситуацією.

Як зразок може бути представлена така ситуація: друг позичив велику суму грошей, зобов'язався повернути її через тиждень, проте минув місяць, але грошей досі немає.

Агресивно відреагувати на таку необов'язковість можна наступним чином: «От я знав, що тобі не треба позичати гроші, правильно всі навколо кажуть, що ти ненадійна людина. Негайно поверни позичене, чи матимеш справу з моїм братом-кікбоксером».

Невпевненим чином відреагувати на цю ситуацію можна так: «Перепрошую за настирливість, але підкажи, будь ласка, коли тобі буде зручно повернути позичені гроші?»

Впевненість у зазначеній ситуації може бути висловлена таким чином: «Пригадай: ми ж домовлялися, що ти позичаєш гроші на тиждень. Буду вельми вдячним, якщо зможу отримати їх не пізніше кінця цього тижня».

Необхідно, аби власні поведінкові спроби були продемонстровані всіма учасниками тренінгу, навіть якщо це буде лише один із трьох означених варіантів.

Розглянемо приклад інших ситуацій, використання яких можливе із залученням технологій, пов'язаних із упевненою, пасивно-залежною та агресивною поведінкою.

• Вашому приятелеві дуже кортить поговорити, а ви запізнюєтеся на важливу зустріч. Аби завершити розмову із ним, ви кажете: ...

• Ви замовили у ресторані стейк, але він виявився недосмаженим. Ви кажете офіціанту: ...

• У сервісі за ремонт айфона ви отримали рахунок на суму, що на 200 грн. вища за ту, яка обговорювалася попередньо. Ви кажете співробітникові сервісу: ...

• Ви помічаєте, що на вас звернула увагу симпатична особа протилежної статі, й розумієте, що, очевидно, ви їй чи йому цікаві. Ви наближаєтеся до неї (нього) й кажете: ...

• Собака, який належить вашому сусідові, періодично ходить у туалет на ваш газон. Ви повідомляєте про це сусідові, кажучи йому: ...

• Ви повертались до гуртожитку, плануючи відпочити після занять, але ваш сусід влаштував у вашій кімнаті гучну вечірку, запросивши туди багато незнайомих вам людей. Ви кажете йому: ...

• Під час перегляду фільму в кінотеатрі закохана пара позаду вас дуже гучно висловлює власні почуття відносно один одного. Ви обертаєтеся і кажете: ...

• Під час відвідин ресторану вас посадили в глибині залу, хоча ви хотіли сісти біля вікна, і бачите, що там немає зарезервованих місць. Ви кажете адміністраторові: ...

• Стара знайома (старий знайомий) пропонує піти з нею (ним) до театру, але ви зовсім не є любителем театральних вистав. Ви кажете: ...

• Друг просить позичити вашу автівку, щоб покатати свою нову дівчину. Ви знаєте, що водій із нього кепський, тому відповідаєте йому: ...

• Приятель розповідає про вас неприємні історії при людині, яка вам симпатична. Ви кажете йому: ...

Вправа 3. «Сьогодні я…»

Мета: рефлексія

Процедура проведення: Кожен учасник по черзі висловлює своє враження після пройдених вправ за заняття, починаючи зі слів «Сьогодні я…»

ВИСНОВКИ

Впевненість особистості – це суб'єктивна характеристика, застосовна лише для конкретної людини. Впевненість особистості, поряд із її фізичним добробутом, необхідно розглядати як одну з найважливіших і фундаментальних якостей, оскільки від того, наскільки впевненою чи невпевненою людина почувається в цьому світі, чи знайшла вона своє покликання і мету в житті, залежить її подальша життєдіяльність.

Впевненість залежить від наявності зрозумілих цілей, а також умов для їх досягнення, наявності ресурсів і, в цілому, успішності реалізації планів поведінки і діяльності. Відчуття впевненості створюють конструктивні позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися та отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини в цьому.

Професійна самореалізація майбутніх соціальних працівників – це не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини.

Проблема вибору професії молоддю містить як теоретичний, так і практичний інтерес. З одного боку, в ній віддзеркалюються устремління, намагання молоді, з іншого — конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів (реальний вибір професії). Вирішення цієї проблеми можливе у двох напрямках: формування особистих намірів та інтересів у молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства; приведення у відповідність устремлінь, особистих планів молоді з можливостями їх реалізації.

Практика свідчить, що більшість молоді визначає свій життєвий шлях самостійно під впливом обставин, які не мають нічого спільного зі свідомою профорієнтацією. Результатом цього може стати загальна незадоволеність працею, байдужість до її змісту, бажання змінити місце роботи, безробіття. Вирішення проблеми - у створенні системи профорієнтаційної роботи, що

поєднувала б комплекс заходів, спрямованих на пропаганду потрібних професій, організацію ознайомлення зі спеціальністю, навчання у виробничих умовах, трудове виховання.

У той же час, результати проведених досліджень лише свідчать про наявність певного ефекту впливу заохочень на внутрішню мотивацію навчально-професійної діяльності, не даючи однозначної відповіді на питання про специфіку взаємозв'язків даних змінних. Таким чином, цей напрямок залишається гранично важливим, оскільки оптимізація мотиваційного середовища може позитивно вплинути на внутрішню мотивацію молоді, підвищивши ефективність їхньої навчально-професійної діяльності.

У ході дослідження були використані такі методики: тест життєстійкості С. Мадді в інтерпретації Д. Леонтьєва-М.Рассказової; тест «Дослідження вольової саморегуляції» Звєркова-Ейдмана; методика «Опитувальник самоповаги» Розенберга.

За підсумками використання методики «Тест життєстійкості» на констатувальному етапі дослідження було виокремлено такі психологічні закономірності виявленості зазначеної характеристики в учасників дослідження. Так, практично за всіма розглянутими шкалами тесту було відзначено домінування середнього рівня.

Учасники дослідження мають певну систему переконань стосовно себе, світу та відносин із ним. Така відносна означеність життєвих пріоритетів дозволяє їм відносно стійко переносити стресові ситуації, хоча, понад те, в найскладніших життєвих перипетіях вони все одно потребують допомоги

більш залученого до соціального життя колеги. Вони загалом вірять у можливість успішної боротьби за здійснення позитивних життєвих змін, проте не завжди готові боротися самостійно, без спонукання та підтримки збоку.

Учасники дослідження загалом задоволені власною поточною діяльністю та сформованістю контактів навколо неї. Проте вони почуваються не настільки впевненими, аби ризикувати заради покращення поточного становища. Для них характерною постає наявність переконаності в тому, що всі події, що з ними відбуваються, мають позитивний вплив на їх розвиток, адже надають безцінний досвід, байдуже, позитивним чи негативним він є. Вони розглядають життя як джерело набуття досвіду, загалом здатні ризикувати, якщо впевнені, що цей ризик допоможе їм поглибити власний досвід.

За підсумками використання методики «Дослідження вольової саморегуляції» було відзначено домінування середнього та низького рівнів вольової саморегуляції. Це означає, що учасники дослідження демонструють високу значущість внутрішніх та зовнішніх чинників для їх саморегуляції, рівень якої може змінюватися в залежності від того, наскільки самостійною є людина у своїх саморегуляційних виявах.

За результатами методики «Опитувальник самоповаги» М. Розенберга на констатувальному етапі дослідження було виявлено перевагу середніх показників. Опитані особи переважно демонструють перевагу в себе самоповаги та адекватної оцінки власних чеснот і недоліків, проте інколи тяжіють до самопринижения, картаючи себе через те, що не змогли досконало щось передбачати чи виконати, що не дозволяє своєчасно відреагувати та знайти реальне вирішення проблеми.

Із метою розвитку впевненості в професійній реалізації майбутніх соціальних працівників у період їх фахової підготовки було розроблено програму психокорекційної роботи.

Тренінг упевненої поведінки дає широкі можливості для розвитку навичок упевненої поведінки майбутніх соціальних працівників за допомогою спеціально організованої роботи у групах, учасники яких інтенсивно взаємодіють між собою. Для того, щоб майбутні соціальні працівники навчилися такій поведінці, недостатньо розповідей про неї, а необхідно змоделювати умови, за яких в учасників буде можливість зіткнутися з нею безпосередньо, прожити на власному досвіді та усвідомити. Оптимальні та безпечні умови для цього створює тренінг.

При відборі змісту та організації програми була здійснена опора на такі принципи:

- принцип системності;
- принцип науковості;
- принцип активності;
- принцип єдності теорії та практики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання педагога: проблема профілактики і подолання. Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки. К.: Либідь, 2006. С. 318-323.

2. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. 280 с.

3. Дзюба Т. М. Психологія дорослості з основами геронтопсихології. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 264 с.

4. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я в системі ціннісних орієнтацій професіонала. *Наука і освіта*. 2014. № 6. С. 46-50.

5. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я особистості: аналіз основних дефініцій. *Актуальні проблеми психології*. 2014. Ч. 32. С. 34-39.

6. Дідик Н. М. Взаємозв'язок психічного здоров'я і професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. *Психологічні перспективи*. 2012. Вип. 20. С. 58-67.

7. Дзюба Т.М. Професійне здоров'я як важлива складова професіоналізму особистості. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку*: тези X ювілейної Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (24-25 квітня 2014 року, м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К.: 2014. С. 45-46.

8. Дзюба Т.М. Вплив кризових станів на суб'єктивну оцінку внутрішньої картини професійного здоров'я особистості. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». 2015. Том X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 27. С. 110-120.

9. Дзюба Т.М. Демотиватори продуктивності праці: особливості впливу на професійне здоров’я вчителя. *Наука і освіта*. Серія Психологія і педагогіка. 2015. № 3. С. 21-27.

10. Дзюба Т.М. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров’я особистості. *Психологія особистості*. 2016. № 1 (7). С. 169-182.

11. Дубчак Г. М. Психологія становлення професійної стресостійкості майбутніх фахівців соціономічних професій : автореф. дис.
… д-ра психол. наук : 19.00.07. Київ, 2018. 41 с.

12. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2010. № 4. С. 66-73.

13. Калаков Н. І. Особливості адаптації особистості і фізичної підготовки. *Спортивний психолог.* 2012. № 3 (27). С. 77-79.

14. Корольчук В.М. Психологія стресостійкості особистості: автореф. дис. … на здобуття наук. ступеня: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». К., 2009. 40 с.

15. Корольчук В. М. Обґрунтування організаційної моделі дослідження стресостійкості особистості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 7. С. 210–218.

16. Корольчук В. М. Психологічні засади дослідження стресостійкості особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2011. Вип. 26. С. 183–192.

17. Корольчук М.С. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

18. Корольчук О.Л. Охорона психічного здоров’я в умовах ведення АТО. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 18. С. 96–102.

19. Коцан І.Я. Психологія здоров’я людини. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.

20. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.

21. Кудінова М. С. Структурно-компонентний аналіз феномена стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2014. № 1(34). С. 156–173.

22. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології.* Т. 3 : Консультативна психологія і психотерапія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2018. Вип. 14. С. 26–64.

23. Ляшин Я. Є. Копінг у подоланні життєвих труднощів. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. 2017. Вип. 35. С. 293–309.

24. Маклаков О. Г. Особистісний адаптаційний потенціал: його мобілізація і прогнозування в екстремальних умовах. *Психологічний журнал*. 2001. № 1. С. 16–24.

25. Максименко С.Д. Особливості прогнозування внутрішніх ліній психічного здоров'я особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 4–14.

26. Мартіросян М. В. Копінг-стратегії професійної стійкості особистості адвоката: дис. … канд. псих. наук: 19.00.01. Луцьк, 2019. 228 с.

27. Методичне видання. Збірник. Ужгород, Видавництво А. Гаркуші. 2012. 616 с.

28. Мешко Г. М. Сучасні підходи до збереження і зміцнення професійного здоров'я вчителів. *Педагогічний альманах* : збірник наукових праць. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. Випуск 35. С. 64–73.

29. Наугольник Л. Б. Роль професійного стресу у культурі управління в освіті. *Збірник наукових статей за матеріалами науково- практичного семінару кафедри педагогіки і соціальної роботи факультету психології ЛьвДУВС*: 22 лютого 2013 р. / упоряд. М. П. Козирєв. Львів: Ліга- Прес, 2013. 90 с.

30. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: монографія. Луцьк: Надстир'я, 2005. 162 с.

31. Орос М. М., Гал А. В. Стрес, дистрес, його види і корекція. *Ліки України*. 2021. № 7. С. 32-35

32. Охременко О. Р. Постстресові розлади. К.: Видавництво «Хімджест», 2004. 102 с.

33. Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка: навч. посібник для студ. вищих пед. навч. закл. Київ: Кондор, 2005. 560 с.

34. Пилипака Ю. І. Стрес як загальний адаптаційний синдром та психічне здоров'я особистості. *Психологія: реальність і перспективи*. 2016. Вип. 6. С. 177–182.

35. Сидорчук Н.Г. Особливості професійного здоров'я викладача закладу вищої освіти та синдром професійного вигорання. *Андрагогічний вісник*: наук. електр. журнал. 2018. Вип. 9. С. 102-113.

36. Степаненко Л. В. Емоційні властивості в системі копінг-ресурсів особистості. *Габітус*. 2021. Вип. 21. С. 92–96.

37. Тептюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 23 с.

38. Терлецька Л.Т. Психологія зрілості: практикум. Навчальний посібник. К. : Главник, 2006. 144 с.

39. Тітаренко С.А. Збереження психічного здоров'я вихователя дошкільного навчального закладу як умова ефективності професійної діяльності. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету*

імені Олександра Довженка. Сер. : Педагогічні науки. 2016. Вип. 30. С. 175−182.

40. Тутушкіна М. К., Артем'єва В. О., Волков С. О. Практична психологія. Київ: Інститут загальногуманітарних досліджень, 2000. 368 с.

41. Циганчук Т. В. Динаміка переживання стресу студентами: індивідуально-психологічні характеристики. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. К., 2010. Т. Х. Вип. 16. С. 564–574.

42. Циганчук Т. В. До проблеми дослідження психоемоційних стресових станів юнацтва в процесі навчання. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. К., 2007. Т. IX. Ч. 4. С. 399–404.

43. Циганчук Т. В. Підвищення стресостійкості у студентів ВНЗ. *Практична психологія та соціальна робота*. К., 2010. № 8. С. 18- 30.

44. Шевченко Р. М. Психологічні умови розвитку стресостійкості жінок – державних службовців : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2020. 22 с.

45. Ackerman C. E. What is Resilience and Why is It Important to Bounce Back. URL: https ://positivepsychology.com/what-is-resilience/

46. Altshuler J., Ruble D. Developmental changes in children's awareness of strategies for coping with uncontrollable stress. *Child Development*. 1989. № 60. P. 1337-1349.

47. Band E., Weiss J. How to feel better when it feels bad: Children's perspectives on coping with everyday stress. *Developmental Psychology*. 1988. № 24. P. 247-253.

48. Bauer L.O. Differential effects of alcohol, cocaine and opioid abuse on event-related Potentials recorded during a response competition task. *Drug and Alcohol Dependence*. 2002. Vol. 66. № 2. P. 137-145.

49. Bernard M. The Social-Emotional Well-Being Surveys. Victoria, 2003.

50. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis. University of Texas at Arlington, 2013. 118 p.

51. Bonanno G.A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely adverse events? *American Psychologist*. 2004. Vol. 59. P. 20-28.

52. Hains A. The effectiveness of a school-based, cognitive behavioral stress management program with adolescents reporting high and low levels of emotional arousal. *School Counselor*. 1994. № 42. P. 114-125.

53. Hellerstein D. How can I become resilient. *Heal Your Brain*. URL: http:/www.psychologyto-day.com/blog/heal-your-brain/201108/how-can-I-become-resilient

54. Henderson N. Havens of Resilience. *Educational Leadership*. 2013. Vol. 71. № 1. P. 22-27.

55. Lazarus R. S. From psychological stress to the emotions: A history of changing gutlooks. *Annual Review of Psychology*. 2016. Vol. 44. P. 1–21.

56. Legate N., Ryan R., Weinstein N. Is coming out always a «good thing»? Exploring the relations of autonomy support, wellness for lesbian, gay, and bisexual individuals. *Social Psychological and Personality Science*. 2012. № 3. P. 145-152.

57. Maddi S.R. On hardiness and other pathways to resilience. *American Psychologist*. 2005. V. 60. № 3. P. 261-262.

58. Masten A. Resilience in children threatened by extreme adversity : frameworks for research, practice, and translational synergy. *Developmental Psychopathology*. 2011. № 23. P. 493-506.

59. Ungar M. The study of youth resilience across cultures: Lessons from a pilot study of measurement development. *Research in Human Development*. 2008. V. 5 (3). P. 166-180.