

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка, кафедра психології
(м. Тернопіль)
Рівненський державний гуманітарний університет,
кафедра вікової та педагогічної психології
(м. Рівне)
Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені
Володимира Винниченка, кафедра психології та соціальної роботи
(м. Кропивницький)

МАТЕРІАЛИ
Всеукраїнської науково-практичної конференції

**«ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ
ЯК ВЕКТОР ОСВІТНІХ ПАРАДИГМ»**

29–30 вересня 2022 року

Тернопіль

УДК 159.9+331.446+37.025+37.03+378.147

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ ЯК ВЕКТОР ОСВІТНІХ ПАРАДИГМ : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (29-30 вересня 2022 року, м. Тернопіль) / За заг. ред. Б. Б. Буяка, В. М. Чайки, М. О. Орап. Тернопіль : Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, 2022. 262 с.

Збірник матеріалів містить науковий доробок, представлений авторами в межах роботи Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія і практика підготовки конкурентоспроможного фахівця як вектор освітніх парадигм». У тезах розкриваються сучасні теоретико-практичні тенденції організації професійної підготовки конкурентоспроможних фахівців у закладах освіти (в тому числі в умовах повномасштабного військового вторгнення РФ в Україну); ознайомлення наукової та практикуючої спільноти з інноваційними технологіями розвитку професійної компетентності, особистісної стресостійкості, соціальної відповідальності та національної ідентичності; аналіз трансформацій сучасного ринку праці в умовах війни та їх відображення у психолого-педагогічній системі підготовки особистості професіонала.

Видано в авторській редакції.

Матеріали затверджені рішенням Вченої ради
Тернопільського національного педагогічного університету імені
Володимира Гнатюка, протокол № 3 від 25 жовтня 2022 року.

© ТНПУ, 2022

ЗМІСТ

ПРОГРАМА КОНФЕРЕНЦІЇ	7
<i>Акімова Н. В.</i> Етнопсихологічний профіль українського бізнесмена	26
<i>Афанасьєва Н. Є.</i> Особливості взаємозв'язку соціально-психологічної адаптації, стресостійкості й життєстійкості у першокурсників	30
<i>Білецька О. Д., Корчакова Н. В.</i> Консолідація довірчих стосунків як засіб підвищення конкурентоспроможності майбутніх педагогів	34
<i>Боднар О. С.</i> Інструменти формування керівника закладу освіти як конкурентоспроможного елітного менеджера	37
<i>Василів Н. Є., Кізь О. Б.</i> Комунікативна компетентність психолога бізнесу та управління як умова його професійного успіху	41
<i>Василькевич Я. З.</i> Дослідження особливостей креативності у структурі професійної спрямованості особистості	48
<i>Вершигора С. І., Кальба Я. Є.</i> Конфліктна компетентність як важливий чинник конкурентоспроможності сучасного фахівця	52
<i>Вовк В. О.</i> Психологічні чинники розвитку конкурентоспроможності майбутніх психологів бізнесу та управління	57
<i>Гевко В. Р.</i> Розвиток професійної компетентності здобувачів вищої освіти в контексті вивчення курсу «Сучасні маніпулятивні технології»	60
<i>Гейко Є. В.</i> Актуальні проблеми формування цілісності особистості студентів майбутніх психологів	64
<i>Гладюк Т. В., Гладюк М. М.</i> Особливості природничо-методичної підготовки майбутніх фахівців у галузі дошкільної, початкової та середньої освіти в умовах війни	67
<i>Говорун Т., Каур К.</i> Саморефлексія професійної працездатності: крос-культурний та гендерний виміри	70
<i>Гончаровська Г. Ф., Андрійчук Т.</i> Психологічні особливості готовності майбутніх психологів до консультаційної діяльності	76
<i>Груць Г. М.</i> Особливості професійного розвитку особистості	80

<i>Грушко Г. Є., Сампара О. В.</i> До проблеми формування якісного вмотивованого здобувача кваліфікацій в умовах дистанційного навчання у закладі ПТО.....	86
<i>Джаллагеас І. В., Громик Н. А., Засекіна Л. В.</i> Дитяча травма та її місце в автобіографічний пам'яті юнака	90
<i>Дацків О. П.</i> Using Visual Arts to Teach Foreign Language and Develop Patriotism of Students in Ukraine.....	93
<i>Діда Г. А., Калаур С. М.</i> Проблеми підготовки студентів медичного коледжу до використання інформаційних технологій у майбутній професійній діяльності.....	96
<i>Жигайло Н. І.</i> Психології бізнесу для сучасного ринку праці	99
<i>Їжак Н. С., Оран М. О.</i> Конкурентоздатність та емоційне вигорання менеджерів	104
<i>Калашиникова Л. В.</i> Наукові підходи до розуміння процесу становлення професійної компетентності майбутніх психологів	107
<i>Карпенко З. С.</i> Вікова різноманітність як засіб підвищення конкурентоздатності науково-педагогічних працівників ЗВО	111
<i>Кізь О. Б.</i> Підготовка психологів бізнесу та управління до упровадження гендерночутливої корпоративної політики у компаніях України	114
<i>Кікінежді О. М.</i> Становлення егалітарної особистості конкурентоспроможних фахівців і фахівчинь: теоретико-методологічні підходи.....	122
<i>Коллі-Шамне А. В.</i> Психолого-педагогічний потенціал концепту «Зона найближчого розвитку» в організації професійної підготовки майбутніх фахівців у закладах освіти	127
<i>Кормило О. М., Чін Р. С., Воронкевич О. М.</i> Конкурентоздатність особистості як професійна якість майбутніх психологів	133
<i>Корчакова Н. В.</i> Волонтерська діяльність студентів як прояв їх національної та просоціальної зрілості	136
<i>Коструба Н. С.</i> Професійна компетентність психолога: виклики сучасності	139
<i>Кузікова С. Б.</i> Саморозвиток як параметр моделі фахівця-професіонала	143
<i>Кулакова Л. М.</i> Психологічні особливості етнічної ідентичності та самосвідомості у юнацькому віці	146
<i>Лісничка О. М.</i> Ментальні ресурси як фактор подолання життєвих труднощів особистості.....	149

<i>Лукащук С. Ю.</i> Віртуалізація медичних закладів освіти	154
<i>Майструк В. М., Романюк А. В., Засекіна Л. В.</i> Прояви тривожності у дружин учасників бойових дій	157
<i>Мамчур І. В.</i> Соціально-психологічні особливості сформованості компонентів національної самосвідомості студентів	160
<i>Мешко Г. М., Мешко О. І.</i> Формування конкурентоспроможності як визначальний аспект професійної підготовки майбутніх педагогів.....	163
<i>Mykhalchuk N., Khuravtseva N.</i> Use of Quasi-Communicative Techniques in the Process of Teaching Students in the Conditions of War	167
<i>Міненко О. О.</i> Особистісні якості організаційного психолога в його професійній діяльності.....	170
<i>Набочук О. Ю., Івашкевич Е. Е.</i> Обдарованість особистості як системна якість психіки в парадигмі мотиваційного та інтегративного наукових підходів	174
<i>Назаревич В. В.</i> Профілактика остракізму в освітньому середовищі шляхом формування національної ідентичності	177
<i>Окаєвич А. В., Калаур С. М.</i> Особливості формування професійних якостей майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах.....	180
<i>Орап М. О.</i> Конкурентоспроможність особистості vs конкурентоспроможність фахівця	184
<i>Пінська О. Л.</i> Психолого-педагогічні умови розвитку професійної мобільності майбутнього вчителя	187
<i>Поліщук В. А.</i> Підготовка майбутніх фахівців соціономічних професій до упровадження в практику професійної діяльності перспективи сильних сторін	191
<i>Попович І. С.</i> Професійна підготовка фахівців соціономічного профілю: реалії, перспективи і очікування.....	194
<i>Прийдун Н. С., Вовк В. О.</i> Психологічні особливості розвитку мотивації працівників на різних етапах розвитку суспільства	197
<i>Радул І. Г.</i> Сенс життя в період кризових станів особистості.....	201
<i>Радул С. Г.</i> Диференціація / індивідуалізація процесів спеціальної професійної авіаційної підготовки	204

<i>Роландо М. І., Оран М. О. Психологія конкурентоспроможного бренду</i>	208
<i>Руденко В. М., Руденко Н. М. Особливості конкурентоспроможності майбутніх педагогів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти</i>	211
<i>Савелюк Н. М. Переживання стресу студентством в умовах воєнного стану як значущий чинник професійного становлення</i>	214
<i>Савченко О. В. Високі аналітичні здібності: виклик працівникам, виклик психологам</i>	219
<i>Скорик Р. М., Мешко О. І. Самоактуалізація особистості як аспект професійного становлення майбутнього фахівця</i>	224
<i>Слюсаренко К. Є., Савелюк Н. М. Релігійні ціннісні орієнтації як чинник професійної діяльності</i>	228
<i>Созонюк О. С. Вплив мотиваційних чинників на саморегуляцію поведінки майбутніх психологів</i>	231
<i>Стопник О. С., Оран М. О. Роль невербальних засобів комунікації у підвищенні конкурентоздатності бізнесу</i>	235
<i>Токарева Н. М. Психологічний дискурс цілепокладання у рефлексивному управлінні освітнім процесом</i>	239
<i>Туровська І. О., Калаур С. М. Теоретико-методичні підходи до формування професійно-мовленнєвої компетентності в освітньому середовищі медичних коледжів</i>	243
<i>У Юеюань, Горбатюк Р. М. Структурно-змістова характеристика іміджу як прояв соціально-психологічних особливостей майбутніх молодших бакалаврів-журналістів</i>	247
<i>Хомик Ю. О., Савелюк Н. М. Психологічні та психолінгвістичні чинники впливу рекламних текстів на особистість</i>	250
<i>Чайковська Г. Б. Реалізація ідей освіти для сталого розвитку у стандарті вищої освіти зі спеціальності 013 «Початкова освіта»</i>	254
<i>Шпак М. М., Багрій М. В. Стресостійкість працівників сфери торгівлі як чинник їх конкурентоспроможності</i>	258

**Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка, кафедра психології
(м. Тернопіль)**

**Рівненський державний гуманітарний університет,
кафедра вікової та педагогічної психології
(м. Рівне)**

**Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені
Володимира Винниченка, кафедра психології та соціальної роботи
(м. Кропивницький)**

ПРОГРАМА

Всеукраїнської науково-практичної конференції

**«ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ
ЯК ВЕКТОР ОСВІТНІХ ПАРАДИГМ»**

29 – 30 вересня 2022 р.

Тернопіль – 2022

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова оргкомітету:

Буяк Богдан Богданович – доктор філософських наук, професор, член-кореспондент НАПН України, ректор Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Заступники голови оргкомітету:

Чайка Володимир Мирославович – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Орап Марина Олегівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Павелків Роман Володимирович – доктор психологічних наук, професор, перший проректор, завідувач кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету.

Ключек Лілія Валентинівна – доктор психологічних наук, доцент, проректор з наукової роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Гейко Євгенія Вікторівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Члени оргкомітету:

Кікінежді Оксана Михайлівна – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Савелюк Наталія Михайлівна – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Кальба Ярослава Євгенівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Кізь Ольга Богданівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Мешко Олександр Іванович – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Широкоградюк Лілія Анатоліївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Вовк Валентина Олегівна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Корчакова Наталія Вікторівна – доктор психологічних наук, професор кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету.

Немеш Олена Миколаївна – доктор психологічних наук, професор кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету.

Безлюдна Валентина Іванівна – кандидат педагогічних наук, професор кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету.

Кулакова Лариса Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету.

Кулаков Руслан Станіславович – кандидат психологічних наук, доцент кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету.

Радул Ірина Геннадіївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Горська Галина Олександрівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Васецька Тетяна Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Мельничук Ірина Ярославівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Міненко Ольга Олександрівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Галушко Любов Ярославівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Близнюкова Олена Миколаївна – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Мамчур Ірина Вікторівна – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Калашникова Людмила Володимирівна – старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

РЕГЛАМЕНТ РОБОТИ КОНФЕРЕНЦІЇ

29 ВЕРЕСНЯ 2022 р.

- 10:00 – 10:30 Відкриття конференції. Привітальне слово.
- 10:30 – 13:00 Пленарне засідання №1
- 13:00 – 14:00 Обідня перерва
- 14:00 – 16:00 Пленарне засідання №1 (продовження)
- 16:30 – 18:00 Секційні засідання

30 ВЕРЕСНЯ 2022 р.

- 10:00 – 13:30 Пленарне засідання №2
- 13:30 – 14:00 Закриття конференції.
- Доповіді на пленарному засіданні – до 20 хв.
- Доповіді на секційному засіданні – до 10 хв.

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ №1

ВІДКРИТТЯ КОНФЕРЕНЦІЇ

Буяк Богдан Богданович – доктор філософських наук, професор, ректор Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Чайка Володимир Мирославович – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Клочек Лілія Валентинівна – доктор психологічних наук, доцент, проректор з наукової роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

ДОПОВІДІ

**1. ЗМІНА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПАРАДИГМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ
В УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Павелків Роман Володимирович – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри вікової та педагогічної психології, перший проректор Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**2. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ:
МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ**

Орап Марина Олегівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**3. НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ АБО
ЯК ФАХІВЦЮ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ ЗАЛИШАТИСЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИМ У 21 СТОЛІТТІ?**

Слозанська Ганна Іванівна – доктор педагогічних наук, доцент, завідувачка кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

4. ЕТНОПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСМЕНА

Акімова Наталія Володимирівна – доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної підготовки та соціальної роботи Кропивницького інституту державного та муніципального управління, м. Кропивницький, Україна.

**5. ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ СТУДЕНТСТВОМ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЯК ЗНАЧУЩИЙ ЧИННИК
ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ**

Савелюк Наталія Михайлівна – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

6. ДЕПРИВАЦІЙНИЙ КОНТЕКСТ МОЛОДІЖНОГО СУБКУЛЬТУРАЛЬНОГО ПРОСТОРУ

Павелків Віталій Романович – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної психології та психодіагностики Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

7. ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ: РЕАЛІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ І ОЧІКУВАННЯ

Попович Ігор Степанович – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Херсонського державного університету, Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

8. SELF-REFLECTION OF PROFESSIONAL WORK CAPACITY: CROSS-CULTURAL AND GENDER DIMENSIONS

Tamara Novorun, Ph.D., Jindal Institute of Behavioral Sciences, O. P. Jindal Global University, Sonipat, India.

Kulpreet Kaur, Ph.D., Jindal Institute of Behavioral Sciences, O. P. Jindal Global University, Sonipat, India.

9. СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ЯК ЧИННИК ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Шпак Марія Мирославівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології розвитку та консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

10. ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ СТУДЕНТСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИМІРИ ФОРМУВАННЯ

Заграй Лариса Дмитрівна – доктор психологічних наук, професор, декан факультету психології Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ, Україна.

11. ЗБЕРЕЖЕННЯ РЕСУРСІВ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Кіресва Зоя Олександрівна – доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри загальної психології і психології розвитку особистості Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, м. Одеса, Україна.

12. ВІКОВА РІЗНОМАНІТНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО

Карпенко Зіновія Степанівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів, Україна.

**13. ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ
АДАПТАЦІЇ, СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ
У ПЕРШОКУРСНИКІВ**

Афанасьєва Наталя Євгенівна – доктор психологічних наук, професор, Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця, м. Харків, Україна.

**14. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ КОНЦЕПТУ
«ЗОНА НАЙБЛИЖЧОГО РОЗВИТКУ» В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

Коллі-Шамне Анжеліка Володимирівна – докторка психологічних наук, професорка, магістрантка факультету психології UniDistance Suisse, м. Сієрре, Швейцарія.

**15. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ
ДО УПРОВАДЖЕННЯ В ПРАКТИКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПЕРСПЕКТИВИ СИЛЬНИХ СТОРІН**

Поліщук Віра Аркадіївна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**16. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО ВИХОВАННЯ УЧНІВ
НА ІДЕЯХ МИРУ**

Янкович Олександра Іванівна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки і методики початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

17. САМОРОЗВИТОК ЯК ПАРАМЕТР МОДЕЛІ ФАХІВЦЯ- ПРОФЕСІОНАЛА

Кузікова Світлана Борисівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка, м. Суми, Україна.

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ №2

**1. ІНСТРУМЕНТИ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКА
ЯК КОНКУРЕНТНОГО ЕЛІТНОГО МЕНЕДЖЕРА**

Боднар Оксана Степанівна – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**2. ЗМІСТОВІ АКЦЕНТИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ПСИХОЛОГІВ
В УМОВАХ СПІЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ**

Засєкіна Лариса Володимирівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

3. ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ДЛЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Жигайло Наталія Ігорівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри теорії та історії політичної науки, заступник декана філософського факультету з наукової роботи Львівського національного університету імені Івана Франка, керівник освітньої програми «Психологія бізнесу та управління», м. Львів, Україна.

**4. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ
У РЕФЛЕКСИВНОМУ УПРАВЛІННІ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ**

Токарева Наталя Миколаївна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та вікової психології Криворізького державного педагогічного університету, м. Кривий Ріг, Україна.

**5. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЦІЛІСНОСТІ ОСОБИСТОСТІ
СТУДЕНТІВ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Гейко Євгенія Вікторівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

**6. ПРАГМАТИЧНІ КОМУНІКАТИВНІ ФУНКЦІЇ ДИСКУРСИВНИХ СЛІВ
В ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНОМУ ПРОЦЕСІ**

Михальчук Наталія Олександрівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практики англійської мови та методики викладання Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**7. ВИСОКІ АНАЛІТИЧНІ ЗДІБНОСТІ: ВИКЛИК ПРАЦІВНИКАМ,
ВИКЛИК ПСИХОЛОГАМ**

Савченко Олена В'ячеславівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна.

**8. СТАНОВЛЕННЯ ЕГАЛІТАРНОЇ ОСОБИСТОСТІ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ**

Кікінежді Оксана Михайлівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

9. SOFT SKILLS ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ ПСИХОЛОГА

Білінська Тетяна Мирославівна – кандидат психологічних наук, голова центру психологічної допомоги «Психолог і Я», м. Тернопіль, Україна.

**10. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ
ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

Олексюк Наталія Степанівна – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

СЕКЦІЙНІ ЗАСІДАННЯ

Секція 1

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦЯ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ДИНАМІКИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

Керівник секції: Савелюк Наталія Михайлівна – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

1. ОСОБЛИВОСТІ ПРИРОДНИЧО-МЕТОДИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ДОШКІЛЬНОЇ, ПОЧАТКОВОЇ ТА СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Гладюк Тетяна Володимирівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Гладюк Микола Миколайович – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри хімії та методики її навчання Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Груць Галина Михайлівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

3. ФОРМУВАННЯ РЕФЛЕКСИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

Жаркова Ірина Іванівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

4. ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПСИХОЛОГА: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

Коструба Наталія Сергіївна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної та клінічної психології, заступник декана з наукової роботи факультету психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

5. ВІРТУАЛІЗАЦІЯ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Лукашук Світлана Юріївна – викладач Фахового медичного коледжу КЗВО «Рівненської медичної академії», м. Рівне, Україна.

**6. COMMUNICATIVE TECHNIQUES IN THE PROCESS
OF TEACHING STUDENTS IN THE CONDITIONS OF WAR**

Михальчук Наталія Олександрівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практики англійської мови та методики викладання Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

Хунавцева Наталія Олександрівна – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри загальної психології та психодіагностики Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**7. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

Прийдун Надія Степанівна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Вовк Валентина Олегівна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**8. ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ / ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ
СПЕЦІАЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ АВІАЦІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

Радул Сергій Григорович – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри іноземних мов Льотної академії Національного авіаційного університету, м. Кропивницький, Україна.

**9. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Хомич Іванна Сергіївна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**10. PSYCHOLOGICAL RESILIENCE OF STUDENT YOUTH
IN THE CONDITIONS OF A MILITARY CONFLICT**

Юрчук Олена Сергіївна - здобувачка ступеня доктора філософії, кафедра вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

Секція 2

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ВИМІРИ СТАНОВЛЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА**

Керівник секції: Мешко Олександр Іванович – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

**1. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КРЕАТИВНОСТІ У СТРУКТУРІ
ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ**

Василькевич Ярослава Зіновіївна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Університету Григорія Сковороди в Переяславі, м. Переяслав-Хмельницький, Україна.

**2. РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ
ПРИ ВИВЧЕННІ ВИБІРКОВИХ ДИСЦИПЛІН**

Горішна Надія Мирославівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**3. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ
В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

Горська Галина Олександрівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

**4. ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО ВМОТИВОВАНОГО
ЗДОБУВАЧА КВАЛІФІКАЦІЙ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО
НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ПТО**

Грушко Галина Євгенівна – директор ДПТНЗ «Тернопільське вище професійне училище сфери послуг та туризму», м. Тернопіль, Україна.

Сампара Оксана Володимирівна – методист ДПТНЗ «Тернопільське вище професійне училище сфери послуг та туризму», м. Тернопіль, Україна.

**5. ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ
МАЙБУТНІХ ЛОГОПЕДІВ У ГАЛУЗІ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Гуменюк Ольга Сергіївна – асистент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

6. ДИТЯЧА ТРАВМА ТА ЇЇ МІСЦЕ В АВТОБІОГРАФІЧНИЙ ПАМ'ЯТІ ЮНАКА

Джаллагеас Ірина Володимирівна - магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

Громик Наталія Анатоліївна - магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

Засекіна Лариса Володимирівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

7. НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПРОЦЕСУ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Калашникова Людмила Володимирівна – старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

8. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЯКІСНОГО ТА ЕФЕКТИВНОГО КОРЕКЦІЙНО- РОЗВИВАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Ковальчук Ганна Юріївна – асистент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

9. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Окаєвич Анастасія Валеріївна – аспірантка кафедри соціальної роботи і менеджменту соціокультурної діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

10. ПРОЯВИ ТРИВОЖНОСТІ У ДРУЖИН УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Майструк Вікторія Миколаївна - магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

Романюк Анна Вікторівна - магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

Засекіна Лариса Володимирівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної та клінічної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

11. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

Пінська Олена Леонідівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної та вікової психології Криворізького державного педагогічного університету, м. Кривий Ріг, Україна.

12. СЕНС ЖИТТЯ В ПЕРІОД КРИЗОВИХ СТАНІВ ОСОБИСТОСТІ

Радул Ірина Геннадіївна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

**13. ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПЕРШОГО (БАКАЛАВРСЬКОГО) РІВНЯ
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Руденко Володимир Миколайович – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри ІКТ та МВІ Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

Руденко Наталія Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**14. РЕЛІГІЙНІ ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Слюсаренко Костянтин Євгенійович – магістрант 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Савелюк Наталія Михайлівна – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**15. ВПЛИВ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ НА САМОРЕГУЛЯЦІЮ
ПОВЕДІНКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Созонюк Ольга Степанівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**16. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНО-МОВЛЕНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ МЕДИЧНИХ КОЛЕДЖІВ**

Туровська Ірина Олександрівна – аспірантка спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**17. СТРУКТУРНО-ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ІМІДЖУ
ЯК ПРОЯВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
МАЙБУТНІХ МОЛОДШИХ БАКАЛАВРІВ-ЖУРНАЛІСТІВ**

У Юеюань – аспірантка спеціальності 015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)» Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Горбатюк Роман Михайлович – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри машинознавства і транспорту Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**18. РЕАЛІЗАЦІЯ ІДЕЙ ОСВІТИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У СТАНДАРТИ
ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА СПЕЦІАЛЬНОСТІ 013 «ПОЧАТКОВА ОСВІТА»**

Чайковська Ганна Богданівна – кандидат біологічних наук, доцент, доцент кафедри початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Секція 3

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ВЕКТОР
ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ**

Керівник секції: Кізь Ольга Богданівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

**1. КОНСОЛІДАЦІЯ ДОВІРЧИХ СТОСУНКІВ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ**

Білецька Олена Давидівна – аспірант Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**2. ПРОФЕСІЙНИЙ САМОРОЗВИТОК ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ
ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Главацька Ольга Леонідівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

3. КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ТА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ

Їжак Наталя Степанівна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Орап Марина Олегівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**4. КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРОФЕСІЙНА ЯКІСТЬ
МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Кормило Оксана Михайлівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології розвитку і консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Чіп Руслана Степанівна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології розвитку і консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Воронкевич Оксана Миколаївна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології розвитку і консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**5. МЕНТАЛЬНІ РЕСУРСИ ЯК ФАКТОР ПОДОЛАННЯ ЖИТТЄВИХ
ТРУДНОЩІВ ОСОБИСТОСТІ**

Лісничка Олеся Миколаївна – магістр психології, практикуючий психолог, м. Кропивницький, Україна.

**6. ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ
АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ**

Мешко Галина Михайлівна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Мешко Олександр Іванович – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

7. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК ВАГОМИЙ ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Піговський Микола Миколайович – асистент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

8. ПСИХОЛОГІЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО БРЕНДУ

Роландо Марина – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Орап Марина Олегівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

9. САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Скорик Роман Миколайович – магістрант 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Мешко Олександр Іванович – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

10. БАЛАНСНА МОДЕЛЬ Н.ПЕЗЕШКІАНА ЯК СПОСІБ СТАБІЛІЗАЦІЇ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я І ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОСОМАТИЧНИХ ПОРУШЕНЬ

Ширококорядюк Лілія Анатоліївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

11. СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ЯК ЧИННИК ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Шпак Марія Мирославівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології розвитку та консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Багрій Марія Василівна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

12. МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ РОБОТИ СТУДЕНТСЬКИХ СЛУЖБ УНІВЕРСИТЕТІВ США В РОБОТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ СЛУЖБ ЗВО УКРАЇНИ

Ящищак Ірина Василівна – менеджер відділу з Соціальної роботи Sincere Care Agency, м. Нью-Йорк, США.

Секція 4

**ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ
У СФЕРІ ПСИХОЛОГІЇ БІЗНЕСУ І УПРАВЛІННЯ**

Керівник секції: **Орап Марина Олегівна** – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

**1. КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПСИХОЛОГА БІЗНЕСУ ТА
УПРАВЛІННЯ ЯК УМОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ**

Василів Наталія Євгенівна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Кізь Ольга Богданівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, керівниця Центру гендерних досліджень і впровадження політики рівних прав і можливостей Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**2. КОНФЛІКТНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

Вершигора Соломія Ігорівна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Кальба Ярослава Євгенівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ
БІЗНЕСУ І УПРАВЛІННЯ**

Вовк Валентина Олегівна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**4. ГЛИБИННА КОРЕКЦІЯ ЯК НЕОБХІДНА ПЕРЕДУМОВА
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ HR-МЕНЕДЖЕРА**

Галушко Любов Ярославівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

Близнюкова Олена Миколаївна – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

Мельничук Ірина Ярославівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

5. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО КОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Гончаровська Галина Федорівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології розвитку і консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

6. ПІДГОТОВКА ПСИХОЛОГІВ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ ДО УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОЇ КОРПОРАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ У КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ

Кізь Ольга Богданівна – кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології, керівниця Центру гендерних досліджень і впровадження політики рівних прав і можливостей Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

7. ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА В ЙОГО ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Міненко Ольга Олександрівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

8. РОЛЬ НЕВЕРБАЛЬНИХ ЗАСОБІВ КОМУНІКАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ БІЗНЕСУ

Стопник Олександра Сергіївна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Орап Марина Олегівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

9. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ РАКУРС

Савченко Аліна Юріївна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Кікінежді Оксана Михайлівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

10. ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛІНГВІСТИЧНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ РЕКЛАМНИХ ТЕКСТІВ НА ОСОБИСТІСТЬ

Хомик Юлія Олексіївна – магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія» факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Савелюк Наталія Михайлівна – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Секція 5

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Керівник секції: Широкоградюк Лілія Анатоліївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

**1. ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТІВ ЯК ПРОЯВ
ЇХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТА ПРОСОЦІАЛЬНОЇ ЗРІЛОСТІ**

Корчакова Наталія Вікторівна – доктор психологічних наук, професор кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕТНІЧНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ
ТА САМОСВІДОМОСТІ У ЮНАЦЬКОМУ ВІСІ**

Кулакова Лариса Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СФОРМОВАНOSTІ
КОМПОНЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ СТУДЕНТІВ**

Мамчур Ірина Вікторівна – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна.

**4. ОБДАРОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК СИСТЕМНА ЯКІСТЬ ПСИХІКИ
В ПАРАДИГМІ МОТИВАЦІЙНОГО ТА ІНТЕГРАТИВНОГО НАУКОВИХ
ПІДХОДІВ**

Набочук Олександр Юрійович – кандидат психологічних наук, доцент, докторант Університету Григорія Сковороди в Переяславі, м. Переяслав, Україна.

Івашкевич Ернест Едуардович – кандидат психологічних наук, перекладач, доцент кафедри практики англійської мови та методики викладання Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**5. ПРОФІЛАКТИКА ОСТРАКІЗМУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ
ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ**

Назаревич Вікторія Вячеславівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**6. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ
ДО ФОРМУВАННЯ ЦІННОСТІ МИРУ ТА МИРОЛЮБСТВА**

Винничук Сергій Олегович – аспірант кафедри педагогіки і методики початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Секція 6

**ІННОВАЦІЙНІ ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ, ЙОГО СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ПАТРІОТИЗМУ: ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ**

Керівник секції: Кальба Ярослава Євгенівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

**1. ЗАЛУЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ДО УЧАСТІ
В МІЖНАРОДНИХ НАУКОВИХ ПРОЄКТАХ
ЯК ЗАСІБ ЇХ ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ**

Безлюдна Валентина Іванівна – кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету, м. Рівне, Україна.

**2. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ
ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ВИВЧЕННЯ КУРСУ «СУЧАСНІ
МАНІПУЛЯТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ»**

Гевко Вікторія Романівна – кандидат історичних наук, доцент кафедри філософії та суспільних наук Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**3. USING VISUAL ARTS TO TEACH FOREIGN LANGUAGE AND DEVELOP
PATRIOTISM OF STUDENTS IN UKRAINE**

Дацків Ольга Павлівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри англійської філології та методики її викладання Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**4. ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ МЕДИЧНОГО КОЛЕДЖУ
ДО ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
У МАЙБУТНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Діда Галина Анатоліївна – викладач фахового медичного коледжу Комунального закладу вищої освіти «Рівненська медична академія» Рівненської обласної ради, м. Рівне, Україна.

**5. ІННОВАЦІЙНІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ДИСТАНЦІЙНІЙ ОСВІТІ
ВЧИТЕЛІВ-ЛОГОПЕДІВ**

Пацула Ірина Несторівна – викладач кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**6. ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ
ДО ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ФІНАНСОВОЇ ГРАМОТНОСТІ
В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

Луцків Віталій Богданович – аспірант кафедри педагогіки і методики початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

**7. ТЕХНОЛОГІЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ
ДО ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ГНУЧКИХ НАВИЧОК**

Колодницький Олег Іванович – аспірант кафедри педагогіки і методики початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна.

Акімова Наталія Володимирівна

доктор психологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної підготовки та соціальної роботи

Кропивницького інституту
державного та муніципального управління,

Кропивницький, Україна

ORCID ID/ 0000-0001-9952-1153

ЕТНОПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСМЕНА

Постановка проблеми. У сучасному світі бізнес набуває все більшого значення. Якщо в умовах миру бізнес був джерелом фінансових надходжень до державного бюджету та умовою розбудови структури сучасного суспільства, інфраструктури, що забезпечувала комфортне життя та давала доступ до благ цивілізації, то за умов війни бізнес став джерелом незалежності нашої держави. Нажаль, під час воєнного стану складно розвивати нову справу, навіть утримання попереднього рівню розвитку іноді вимагає надмірних зусиль, однак ми пам'ятаємо, що нам доведеться відбудовувати знищене. Тож роль бізнесу зростатиме і надалі.

Тим не менш порівняно з іншими європейськими країнами бізнес в Україні розвивається досить повільно і часто за зарубіжними стереотипами. Країні бракує власне українського бізнесу, з його своєрідним баченням економічних рішень, щирою українською гостинністю та гордістю за те, що ми Українці. Такий стиль бізнесу детерміновано особливостями української ментальності, а ще більше специфікою української самосвідомості, яка, як вважається традиційно, заважає вести бізнес.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Особливості етнопсихологічного портрету українця досліджували Р. Крисько, М. Махній, Н. Писаренко, О. Цюняк. У традиційний наукових описах характерними рисами українців вважаються:

– інтровертованість. Ця особливість виявляється в певній спрямованості на свій власний внутрішній світ, на проблеми, перш за все, власного соціуму. Інтровертність українців пов'язана з домінуванням минулого над майбутнім, байдужим ставленням до перспектив соціального розвитку... Інтровертованість виявляється також у миролюбності, зосередженості на своїй внутрішній свободі. Певна закритість для зовнішнього світу породжує особистісну стриманість, витривалість та впертість у досягненні задумів [5, с. 70];

– індивідуалізм. Він пов'язаний з обмеженістю, замкненістю, локальністю кола спілкування. Його вирізняють споглядальність, самозаглибленість, зосередженість на власних почуттях, відсутність

агресивності, у ньому переважають образно-чуттєве начало, спокій і безтурботність. Індивідуалізм українців зумовлює усунення людини від розв'язання проблем суспільства, обмеження її зв'язків з іншими людьми. Головне для українця, щоб його не турбували [5, с. 71]. Н. Писаренко номінує цю особливість дистантністю [4]. Р. Крисько називає її самостійність та зазначає, що українці люблять спілкування й колективну роботу [3];

– кордоцентризм, виявляється у прагненні жити, діяти за покликом серця, за інтуїтивним визнанням того, що є добро і зло, ...емоційнопочуттєва сфера переважає і панує над розсудковорозумовою сферою [5, с. 71];

– екзекутивність, що пов'язана з домінуванням у психіці українців жіночого начала (хоча не є синонімом жіночості), орієнтує людину на репродуктивно-відтворювальну діяльність, уникнення наднормативності, нестандартності. Емоційно-етичні начала передбачають життя українця в умовах поміркованого традиціоналізму, консерватизму. Водночас, екзекутивність виявляється в орієнтації переважно на виконавчу, обслуговуючу діяльність, у концентрації уваги на поточних проблемах... Слухняність, певне уникання ініціативи, романтичність, певна незахищеність, наївність, потреба в сильному захисникові – все це вияви екзекутивності [5, с. 73];

– толерантність, яка пов'язана з їхньою повагою до інших, бажанням порозумітися. Толерантність базується на архетипі рівності [5, с. 74];

– емоційність, домінування емоцій та почуттів над інтелектом і волею. Українцям притаманні несталість емоцій та настрою, швидка запальність та швидке згасання емоцій [5, с. 74];

– підвищена чутливість, схильність ображатися і відповідно слабка волева регуляція. Перевага емоційності, споглядальності, мрійливості над волею в характері українця часто призводила до того, що поставлені цілі не були досягнуті чи не реалізувалися не так як були задумані [5, с. 74];

– повага до старших, зокрема до батьків (так, дотепер у багатьох областях України діти звертаються на «ви» до своїх батьків) [5, с. 74];

– працелюбність, що виражається не лише в щоденній сумлінній праці від зорі до зорі, а й у святкових традиціях, які поетизують працю [5, с. 74; 3];

– потреба у компенсації. Україна належить до так званих «націоналізаторських держав». «Це є тип нових національних держав, що виникли на уламках старих імперій і керуються у своїй політиці такими принципами: 1) існує титульна національність, що 2) має право на цю державу; 3) однак інтереси цієї національності у цій державі скривджено і/або загрожено; тому 4) потрібні спеціальні дії, щоб подолати цю кривду чи загрозу; 5) ці дії є виправданими як торжество історичної справедливості [2, с. 152]

– наполегливість, інтерес до виконуваного справі, вміння показати себе і свою роботу [3];

– акуратність, старанність, сумлінне виконанням своїх обов'язків. Вони беруть активну участь у громадському житті, легко адаптуються до різних умов побуту і діяльності в багатонаціональних колективах [3];

– легковажне ставлення до грошей – «Гроші втратив – нічого не втратив. Друга втратив - багато втратив. Дух втратив – все втратив» [3];

– любов українців до законності і порядку [3];

– ґрунтовність, розважливість, напористість у ділових відносинах, також необґрунтована упертість, непоступливість, невміння йти на компроміс у взаємовідносинах [3].

В останніх дослідженнях [4] українці описуються як оптимістичні, активні, дистантні, з елементами егоцентризму, не підтримують групові інтереси, нонконформні, надають перевагу неформальному лідеру, творчі, мають високу мотивацію досягнень, яка формується на базі безпосередніх потреб та активного впливу оточення, та високий рівень домагань, швидко реагують, але у більшості дотримуються пасивно-захисної позиції.

Метою цієї статті є аналіз української ментальності в економічному аспекті, зокрема з огляду на психологію бізнесу. Завданнями є дослідження психологічних рис, що сприяють чи заважають українцям вести бізнес та побудова етнопсихологічного профілю українського бізнесмена.

Виклад основного матеріалу дослідження. Порівняємо риси етнопсихологічного портрету українця з професіограмою бізнесмена. На думку фахівців з економічної психології [1, с. 69] характерними рисами бізнесмена є

- прагнення до комерційного успіху й отримання прибутку;
- дія в умовах ризику ;
- поєднання функції власника капіталу, найманого керуючого і працівника;
- наявність комерційної ідеї;
- комбінування ресурсами і переміщення капіталу в зону максимальної прибутковості;
- певний набір особистісних якостей;
- свобода у виборі напрямів та методів діяльності.

При чому М. П. Бутко, А. П. Неживенко, Т. В. Пепа зазначають, що «Саме психологічний компонент: мотивації, установки, вольові якості та інші особистісні параметри визначають, чи стане людина підприємцем чи ні» [1, с. 61]. Психологічний портрет підприємця складається на їх думку з 3 блоків [1, с. 71-72]:

До інтелектуального блоку входять: компетентність, комбінаційний хист, розвинена уява, реальна фантазія, розвинена інтуїція, перспективне мислення.

Комунікативний блок – талант координатора зусиль співробітників, здатність і готовність до терпимості у спілкуванні з іншими людьми і водночас здатність йти проти течії.

Мотиваційно-вольовий блок – це схильність до ризику, відповідальність, прагнення боротися й перемагати, потреба в самореалізації й суспільному визнанні, вираженість мотиву успіху.

Перевага мотиву досягнення успіху над мотивом уникнення невдачі, схильність до ризику, потреба й уміння брати на себе відповідальність залишаються необхідними у психологічному портреті підприємця незалежно від форми, рівня або інших специфічних рис підприємництва. Враховуючи, що підприємець є самозайнятою особою, йому потрібні хороше здоров'я, невичерпна енергія й оптимізм. Вважається, що суттєвою ознакою підприємництва є активність, спрямована на побудову нових систем відносин – економічних, управлінських, етичних.

Також важливе місце посідають такі риси [1, с. 73-74]: готовність до ризику та творчість (інноваційність).

Тож підсумуємо, які етнопсихологічні риси українців сприяють, а які заважають бізнесу (Таблиця 1).

Таблиця 1

Етнопсихологічний профіль українського бізнесмена

№	Етнопсихологічні риси, що заважають у бізнесі	Етнопсихологічні риси, що сприяють бізнесу
1.	Інтровертованість	Толерантність
2.	Індивідуалізм, дистантність (обмеження контактів, прагнення жити самому по собі)	Працелюбність
3.	Миролюбство (відсутність агресивності)	Наполегливість, інтерес до виконуваної справи
4.	Кордоцентризм (жити за серцем, домінування емоцій над розумом)	Акуратність, старанність
5.	Екзекутивність (консерватизм, орієнтація на виконавчу, обслуговуючу діяльність, на поточні проблеми)	Самостійність
6.	Емоційність (швидка запальність та швидке згасання емоцій)	Легкість адаптації
7.	Легковажне ставлення до грошей	
8.	Упертість, непоступливість, невміння йти на компроміс, нонконформізм	
9.	Підвищена чутливість, схильність ображатися і відповідно слабка вольова регуляція.	
10.	Потреба у компенсації, пасивно-захисна позиція	

Висновки і перспективи подальших розвідок. Тож для успішного формування українського бізнесу потрібно розвивати такі психологічні риси як прагнення до комерційного успіху (багато українців досі працюють за добре слово і гарне ставлення), уміння оцінювати ризики та ризикувати, керувати страхом надмірної відповідальності, схильність оцінювати прибутковість ідей, дій, роботи.

Психологи знають, що характер людини змінюється протягом життя. Тож риси, що заважають вести успішний бізнес, це не проблема, а задача. Крім того, як зазначають фахівці з економічної психології, часто бувало так, що підприємець отримував спеціальні знання та вміння вже у ході розвитку свого бізнесу, а на перших його етапах він діяв інтуїтивно, або за допомогою залучених фахівців. Головне тут – бажання вчитися і постійно підвищувати свою кваліфікацію з метою удосконалення власного бізнесу, а таке бажання належить уже до особистісних якостей (допитливості, наполегливості, амбітності) [1, с. 76]. Ми у свою чергу плануємо у подальших дослідженнях визначити, які з названих рис є найважливіші для успішних українських бізнесменів та розробити навчальні програми, що формуватимуть відповідні риси.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бутко М. П., Неживенко М. П., Пепа Т. В. Економічна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2016.
2. Махній М. М. Етнопсихологія і міжкультурна комунікація. Чернігів : Видавець Лозовий В. М., 2015.
3. Крисько Р. Р. Етнічна психологія. URL : https://stud.com.ua/61900/psihologiya/svoyeridnist_psihologiyi_narodiv_blizhnogo_zakordonu#99
4. Писаренко Н. О. Психологічний портрет сучасних українців. Ніжин. URL : <https://naurok.com.ua/psihologichniy-portret-suchasnih-ukra-nciv-196571.html>
5. Цюняк О. П. Етнопсихологія. Івано-Франківськ : ЯРИНА, 2018.

Афанасьєва Наталя Євгенівна

доктор психологічних наук, професор,
Харківський національний економічний
університет ім. Семена Кузнеця,
Харків, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ, СТРЕСОСТІЙКОСТІ Й ЖИТТЄСТІЙКОСТІ У ПЕРШОКУРСНИКІВ

Вступ. Проблема адаптації здобувачів вищої освіти на початковому етапі професійної підготовки є однією з актуальних проблем сучасних

психологічних та педагогічних досліджень. Відомо, що у першокурсників виникають труднощі з соціально-психологічною адаптацією, які призводять до проблем із засвоєнням інформації, підвищеної стомлюваності в процесі навчання, нестачі часу для самопідготовки тощо. Психологічний стан першокурсника характеризується підвищеною тривожністю, відчуттям неспроможності, безпорадності та низькою самооцінкою. Чим скоріше першокурсники адаптуються до нових умов навчання в закладі вищої освіти (ЗВО), колективу, норм і цінностей студентства, тим успішніше буде як процес їх самореалізації в студентському житті, так і підготовка до майбутньої професійної діяльності. Першокурсник зазнає труднощів, вперше зіткнувшись з новими умовами діяльності в закладі вищої освіти, які, в свою чергу, викликають фрустрацію і стрес. Адаптація до нових умов діяльності може негативно впливати на стан здоров'я юнаків.

На початку навчання у закладі вищої освіти змінюються не тільки стиль життя, а й умови праці та відпочинку, режим дня тощо. Складність адаптації при переході від шкільної освіти до навчання в ЗВО полягає в зміні соціального оточення, необхідності прийняття самостійних рішень, виникненні тривоги з приводу правильності професійного самовизначення, яке для багатьох є тотожним знаходженню сенсу життя. Саме тому студенти стають вразливими до дій різноманітних стресорів.

В контексті цілей навчання в ЗВО, соціальна адаптація студента-першокурсника означає здатність відповідати вимогам і нормам навчального закладу, а також здатність розвиватися в новому для себе середовищі, реалізовувати власні здібності та потреби, не вступаючи з цим середовищем у протиріччя. На нашу думку, стресостійкість та життєстійкість мають значний вплив на адаптацію студента-першокурсника до нових умов навчання: стресостійкість (як і соціально-психологічна адаптація як процес) спрямована на захист особистості, усунення внутрішнього напруження, відновлення стану людини, а завдяки життєстійкості люди сприймають життєві проблеми, як менш загрозливі і реагують на них більш позитивно, залучаються до конструктивних взаємин з оточуючими, що, безумовно, є однією з важливих умов ефективної соціально-психологічної адаптації.

Виклад основного матеріалу. Метою дослідження є виявлення особливостей взаємозв'язку соціально-психологічної адаптації, стресостійкості та життєстійкості у здобувачів вищої освіти першого року навчання. У дослідженні брали участь студенти-першокурсники університетів Харкова (60 респондентів), з яких 38 дівчат та 22 юнака, віком 17-19 років. Дослідження проводилося у 2021-2022 навчальному році. У відповідності до мети дослідження використано «Методику діагностики соціально-

психологічної адаптації» Роджерса-Даймонд (в адаптації А. К. Осницького); «Методику діагностики життєстійкості» С. Мадді (в адаптації Д. Леонтьєва); «Тест на самооцінку стресостійкості особистості» Н. В. Кіршева, Н. В. Рябчикова. Для визначення наявності чи відсутності взаємозв'язку соціально-психологічної адаптації, стресостійкості й життєстійкості у досліджуваних використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена r_s .

В результаті дослідження було встановлено, що більшість першокурсників мають середній рівень за всіма показниками соціально-психологічної адаптації, окрім показника адаптація (більшість респондентів мають низький рівень за цим показником). На нашу думку, це пов'язано з організацією освітнього процесу у дистанційній формі, що унеможлиблює прийняття першокурсниками нової соціальної ролі, значно утруднює входження в нове соціальне середовище та нові умови життєдіяльності студента. Більшість досліджуваних мають середній рівень за всіма показниками життєстійкості (залученість, контроль та прийняття ризику), а також за загальним рівнем життєстійкості. Більшість респондентів також мають середній рівень стресостійкості.

В таблиці 1 представлено показники взаємозв'язку стресостійкості з параметрами соціально-психологічної адаптації у першокурсників (r_s).

Таблиця 1

Показники взаємозв'язку стресостійкості з параметрами соціально-психологічної адаптації у першокурсників (r_s)

Показники адаптації	Стресостійкість	Життєстійкість
Адаптація	0,03	0,15
Самоприйняття	0,09	0,08
Прийняття інших	0,07	0,07
Емоційний комфорт	-0,03	0,08
Інтернальність	-0,07	-0,99
Прагнення до домінування	0,07	0,18
Ескапізм	-0,03	

Результати показали, що існує слабкий та прямий взаємозв'язок стресостійкості з такими параметрами соціально-психологічної адаптації як адаптація, самоприйняття, прийняття інших та прагнення до домінування у першокурсників. Також виявлений зворотній та слабкий взаємозв'язок

стресостійкості та таких показників соціально-психологічної адаптації як емоційний комфорт, ескапізм та інтернальність.

Отже, можна констатувати, що дійсно існує взаємозв'язок стресостійкості з соціально-психологічною адаптацією у першокурсників: чим вищий рівень стресостійкості, тим більш успішно проходить адаптація особистості до нових умов навчання, нової соціальної ролі та соціальної групи, однак стресостійкість не є домінуючим чинником в процесі адаптації першокурсників до навчання в закладі вищої освіти.

Також існує слабкий та прямий взаємозв'язок життестійкості з такими параметрами соціально-психологічної адаптації як адаптація, самоприйняття, прийняття інших, емоційний комфорт та прагнення до домінування у першокурсників. Також виявлений зворотній та слабкий взаємозв'язок життестійкості та таких показників соціально-психологічної адаптації як ескапізм та інтернальність: тобто чим вищим є рівень життестійкості, тим нижчий рівень ескапізму та інтернальності. Життестійкість, як і стресостійкість, не є домінуючим чинником в процесі адаптації першокурсників до навчання в закладі вищої освіти.

Висновки. Загалом, першокурсники, у яких рівень життестійкості в нормі (високий та середній рівні) добре адаптовані, більш залучені в освітній процес, зацікавлені в подіях, які відбуваються навколо. Вони здатні самостійно приймати необхідні рішення. Вибір власної діяльності відбувається у них усвідомлено і планомірно. Їм не властиво відчуття безпорадності. Мають розвинені навички спілкування та ведення дискусії, не відчуває труднощів в міжособистісних взаєминах у групі.

Варто зазначити, що загалом за умови високого рівня життестійкості першокурсники більш успішно та швидко адаптуються до нових умов та нової соціальної ситуації. При цьому варто розвивати компоненти життестійкості задля більш успішного функціонування студента у процесі професійного навчання. Для розвитку залученості принципово важливі прийняття, підтримка і схвалення. Для розвитку компонента контролю важлива підтримка ініціативи, прагнення справлятися із завданнями зростаючої складності на межі своїх можливостей. Для розвитку прийняття ризику важливо багатство вражень, мінливість і неоднорідність середовища.

Білецька Олена Давидівна

здобувач ступеня PhD за спеціальністю 053 «Психологія»
кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного гуманітарного університету,
Рівне, Україна
ORCID ID: ID 0000-0002-9447-4455

Корчакова Наталія Вікторівна

доктор психологічних наук, професор
кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного гуманітарного університету,
Рівне, Україна

КОНСОЛІДАЦІЯ ДОВІРЧИХ СТОСУНКІВ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

У багатоаспектній сукупності освітніх завдань набуває особливого значення завдання забезпечення комфортного самопочуття здобувачів вищої освіти, що значною мірою залежить від рівня задоволення потреби у позитивних стосунках з однолітками, побудованих на довірі. Довіра є не лише чинником зближення (товариського, дружнього, інтимного) молодих людей, але й зумовлює переживання позитивних емоційних станів, допомагає адаптуватись до умов освітнього середовища.

Як зазначає Д. Лисенко, «довіра є системоутворюючим чинником спільності «Ми», тобто необхідною умовою встановлення зв'язку між людьми» [3, с. 135]. Більш того, вона впливає на якість цього зв'язку, забезпечуючи людині можливість для орієнтації у системі відносин та виявлення у них свого статусу.

Довіра є неодмінним виміром професійного становлення особистості майбутнього педагога, оскільки він має бути готовим до організації партнерського спілкування учасників освітнього процесу, що базуються на щирості і чесності, сприяють зміцненню в учнів віри у себе та в навколишній світ. Водночас вона є виміром конкурентоспроможності особистості, котра за її наявності відчуває себе більш комфортно і впевнено у стосунках з навколишніми людьми.

Значущість феномена довіри зумовила науковий інтерес багатьох дослідників. Аналіз сутності довіри здійснюється переважно у контексті тих явищ і процесів, тих відносин, у яких вона виявляється. Зазначений феномен вивчають у контексті довіри до світу (Е. Еріксон), до себе (Д. Бразерс, А. Бандура, Т. Зелінська, Ф. Перлз) та до інших людей (К. Роджерс, Т. Ямагаші). Науковці приділяють багато уваги вивченню довіри у людських стосунках (Н. Василець, Г. Джонс, С. Джулард, Д. Гамбетта, Н. Єрмакова,

В. Казмиренко, В. Кравченко, Д. Лисенко, В. Москаленко, В. Семиченко, Г. Циганенко, Я. Чаплак, Г. Чуйко, Н. Яремчук). Актуальною у контексті розвитку особистості професіонала є думка про те, що довіра є складовою особистісної ідентичності (О. Ічанська), соціальним ресурсом особистості у взаємодії з іншими (Р. Патнем, Ф. Фукуяма, П. Штомпка), її соціальною настановою (А. Хурчак) і неодмінним аспектом психічного здоров'я (В. Хабайлюк), належить до основних підвалин духовного розвитку особистості (Л. Міщиха, В. Москалець), збудником її духовного потенціалу (З. Карпенко).

Очевидно, що такий розгалужений спектр проявів довіри зумовлює розмаїття її трактувань. Серед них нашу увагу привернуло широке за значенням трактування, запропоноване В. Кравченко, – авторка вважає, що сутність довіри полягає «у здатності людини апріорі наділяти явища і об'єкти навколишнього світу, а також інших людей, їх майбутні дії і власні діяння ознаками безпеки (надійності) і значущості (цінності, вагомості)» [2, с. 56].

Водночас варто погодитись з думкою, висловленою Я. Чаплаком та Г. Чуйко, про те, що довіра у стосунках людей (міжособистісна довіра) – це ставлення до іншої людини «як до вартої нашого очікування, що вона віддасть перевагу співпраці та стосункам, всупереч можливості зашкодити довіряючому», що виявляється у вірі у надійність та відповідальність іншого, його готовність дотримуватись даного слова [5, с. 36], є основою для довіри до себе і до світу [5, с. 37].

Як свідчать результати досліджень учених (І. Антоненко, Г. Заболотна, А. Купрейченко, І. Ларкіна), довіра виконує важливі функції у морально-психологічній регуляції стосунків людей та їхньої поведінки – передусім забезпечує їх надійність, сприяє психологічному зближенню та психологічному розвантаженню. Вона зумовлює певний рівень комунікації між суб'єктами спілкування та перцептивні установки щодо сприйняття й оцінки себе та інших людей, забезпечує оптимальну взаємодію ними, сприяє їхній інтеграції та ефективній діяльності, дає змогу прогнозувати подальші стосунки, створює підстави для позитивних і стабільних відносин, знижує рівень їх напруженості.

Довіра, що є ознакою взаємного визнання партнерів зі спілкування, стає передумовою для формування особливого виду передбачуваних і надійних стосунків – довірчих, які характеризуються вірою у чесність, щирість, порядність, обов'язковість партнера, визнання його значущості.

Наявність таких стосунків у студентському середовищі є вагомим чинником успішного навчання студента, що відбувається у партнерській взаємодії з іншими студентами як взаємопідтримка і безпосередній обмін результатами навчальної діяльності.

Водночас довірчі стосунки сприяють виникненню впевненості у соціальній та емоційній захищеності здобувачів освіти, викликають переживання суб'єктивного (психологічного, фізичного, духовного,

соціального) благополуччя, у зв'язку з чим позитивно впливають на психологічне самопочуття юнаків та продуктивність їхньої діяльності, що є підставою для оптимістичного прогнозу стосовно їхньої майбутньої професійної продуктивності, відтак – забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці.

Конкурентоспроможність випускника, яка виявляється у порівнянні з іншими (які виконують аналогічні трудові дії та операції) у його перевазі щодо виявлення значущих для певної установи «якостей, властивостей, результатів власної трудової діяльності» [1, с. 9], формується під впливом багатьох чинників, серед яких – уміння працювати в команді («організувати членів команди, планувати власну діяльність та діяльність команди; мотивувати дії інших, співпрацювати з людьми; сприяти успішній пізнавальній професійній діяльності за допомогою позитивних емоцій); бути комунікативним (викликати захоплення, симпатію, впливати на людей на емоційному та підсвідомому рівні; бути відкритими для нового досвіду; вміти відстоювати власні погляди, свою позицію)» [1, с. 8]. Тобто йдеться про партнерські взаємозалежні відносини фахівців у сфері ділової активності, які втілюються у формі довірчих стосунків один з одним.

У цьому випадку довіра є проявом соціальної зрілості особистості, її соціальної компетентності, що виникає у результаті розвитку перцептивних здатностей та певних особистісних якостей, передусім відкритості, відповідальності, доброзичливості і доброчесності. Вона стає тим ресурсом, який дає змогу учасникам стосунків продуктивно взаємодіяти, не вдаючись до взаємного контролю.

У зв'язку з цим викликає інтерес пропозиція Т. Траверсе та С. Чуніхіної щодо необхідності консолідації стосунків довіри в освітньому середовищі. Розглядаючи цей процес у контексті реалізації освітніх реформ, авторки відносять до основних шляхів зміцнення таких стосунків формування настановлень, що призводить до усвідомлення важливості відповідальності, послідовності та чесності їх учасників; формування компетенцій стосовно ненасильницького спілкування, надання допомоги, забезпечення зворотного зв'язку, емпатійного слухання, саморегуляції, «самоставлення і самосприймання учасника взаємодії як компетентної, самоцінної особистості, здатної до самоконтролю і розвитку» [4, с. 218-219]. Неабиякого значення набуває якість взаємодії педагогів зі студентами, позбавлена надмірного контролю, відкрита для інновацій, емпатії, підтримки і допомоги.

Таким чином, можливий висновок, що успішність професійного становлення конкурентоспроможного фахівця педагогічної сфери залежить від його здатності будувати довірчі стосунки з людьми. Основними психологічними засобами розвитку цієї здатності є сприяння когнітивному осмисленню та інтеріоризації морального сенсу довіри, підвищенню соціальної компетентності та формування довірчої культури взаємодії учасників освітнього процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бикова В. О. Компонентно-структурний аналіз феномена «конкурентоспроможність фахівця». *Вісник Дніпропетр. ун-ту ім. Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». 2012. № 1 (3). С. 5–11.
2. Кравченко В. Особливості дослідження довіри у соціально-психологічному дискурсі. *Психологія і суспільство*. 2012. № 2 (48). С. 52–57.
3. Лисенко Д. П. Психологічні особливості формування довіри в міжособистісних відносинах. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. Т. 1. С. 135–139.
4. Траверсе Т. М., Чуніхіна С. Л. Стосунки довіри і сприйняття громадськістю освітніх реформ. *Наукові студії і з соціальної та політичної психології*. 2020. Вип. 46 (49). С. 210–220.
5. Чуйко Г., Чаплак Я. Міжособистісна довіра як передумова партнерських стосунків між людьми. *Psychological Journal*. 2020. V. 6. I. 1. С. 29–39.

Боднар Оксана Степанівна

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ЯК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ЕЛІТНОГО МЕНЕДЖЕРА

Реформування загальної середньої освіти ставить великі завдання, оскільки для зміцнення нашої державності необхідна значна частина еліти. Дослідження стверджують, що достатньо 4% еліти для того, щоб держава могла мати високий імідж. Україна займає 4 місце за рівнем інтелекту у світі, тобто має усі можливості володіти великим відсотком еліти. Проблема виділення еліти у суспільстві носить соціально-філософський характер. Платон ділив суспільство на правителів-філософів, воїнів-охоронців та простих людей. Кант вважав, що суспільство можна ділити на геніїв, талановитих та ретельно старанних. Нині важливість проблеми доводить той факт, що з'явилась галузь *елітологія* і наука *елітознавство*. Об'єктом вивчення *елітознавства* є адміністративно-управлінська еліта.

Менеджмент формування конкурентоспроможної еліти спирається на фундаментальні роботи зарубіжних учених, таких як: В. Парето, Г. Москі, Й. Шумпетера, Дж. Сарторі, Д. Рімена.

Зокрема, В. Паретто ділив суспільство на керуючу еліту та керовані маси, обґрунтовуючи такий поділ нерівністю індивідуальних особливостей людей.

Зміна суспільних формацій, на думку автора, приводить до зміни еліт, адже циркуляція еліт забезпечує здоров'я суспільства [3].

Проблемою формування еліти займаються і українські учені. Найбільш фундаментальні праці сьогодні знаходимо у Г. А. Дмитренка. На його точку зору, управлінська еліта, складаючи лише невелику за чисельністю частину трудового потенціалу, тим не менш, є визначальною його частиною, що безпосередньо впливає на формування, розвиток і, головне, використання на практиці трудового потенціалу [1].

М. Пірен, досліджуючи проблему формування сучасної української еліти, підкреслювала: «Назріла критична межа усвідомлення того, що ми варті більшого в політиці змін, ніж досягнуто на даний час у власному домі та у світовому співтоваристві», «...зробивши європейський вибір, ми повинні не все моделювати, що пройшли європейські держави, бо втрачається самостійність наша, українська специфіка» [4, с. 4].

Отже, формування конкурентоспроможності майбутнього елітного менеджера – одне з завдань держави. Загальновідомо, що *еліта* – це представники певної частини суспільства, яка наділена владою, приймає рішення, дотримується певних еталонів поведінки і має деякі переваги порівняно з іншою частиною суспільства. Найбільш влучне визначення еліти дав В. Паретто: «Еліта – це «сукупність індивідів, які діють з високими показниками у будь-якій сфері» [3]. Оскільки еліта повинна постійно оновлюватись, важливою є сьогодні підготовка конкурентоспроможних елітних менеджерів в умовах магістратури.

Директори шкіл сьогодні складають вагомий пласт управлінської еліти кожного регіону. *Управлінську еліту* трактуємо як «сукупність людей, які мають цінні для виживання в нашому суспільстві якості, дефіцитні порівняно з іншими категоріями населення» [5, с. 43]. В умовах модернізації загальної середньої освіти ефективно управління закладами освіти забезпечується прийняттям адекватних рішень на основі продуктивних ідей, що їх генерують керівники закладів.

Керівник – головний суб'єкт педагогічної системи школи, він не тільки очолює колектив і використовує надану йому владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють, але й визначає тип організаційної культури і реалізує найвищі професійні та соціокультурні інтереси суб'єктів освітнього середовища.

Поняття професійний керівник і менеджер вживаються як синонімічні. Хоча Л. М. Карамушка зауважує, що *менеджер* – це професійний керівник, який пройшов спеціальну підготовку і, крім того, він є представником окремої професії. На її думку, правильніше вживати словосполучення *професійні менеджери*, тобто – це такі люди, які є першокласними фахівцями як у сфері безпосереднього управління, так і у сфері тієї конкретної галузі, якою вони керують [2].

З нашої точки зору, конкурентоспроможним елітним менеджером освіти можна назвати керівника закладу освіти, що має високий моральний авторитет, уособлює носія національних цінностей та регіональних традицій, має високий професійний та соціальний статус, що дозволяє йому ефективно управляти педагогічною системою школи, підтримувати імідж закладу в умовах конкретного ринку освітніх послуг. Тому що, як підкреслює Г. Дмитренко, «замало лише займати високу управлінську посаду, треба її використовувати у суспільних інтересах» [1, с. 71].

Отже, виховати майбутню еліту нації з числа учні може лишень керівник, який сам належить до еліти. Пропонуємо розглядати такі інструменти формування майбутнього керівника закладу освіти як конкурентоспроможного елітного менеджера (табл. 1).

Таблиця 1

**Інструментами формування майбутнього керівника
як конкурентоспроможного елітного менеджера**

№	Назва складової компетентності	Характеристики керівника	Інструменти
1.	Особистісна	Харизматичність, усвідомлення своєї ідентичності, здатність до рефлексування, наявність емоційного інтелекту та стресостійкості, симбіоз формального та неформального лідера, гнучкість мислення, наполегливість і рішучість, комунікативний потенціал, який базується на знаннях риторики;	Зустрічі з успішними керівниками, Аналіз критичних ситуацій; аналіз відеофайлів для генерування рекомендацій.
2.	Презентаційна	Професійне виконання представницької функції; уміння себе самопрезентувати як конкурентоспроможного керівника, постійна турбота про свій педагогічний та управлінський імідж, маркетингова компетентність.	Вивчення засад комунікативного менеджменту; підготовка спічу; аналіз доповідей та виступів; написання есе; ділові ігри.
3.	Соціально-комунікативна:	Уміння забезпечити довірливі стосунки у колективі та толерантне педагогічне спілкування, підтримка в педагогічного колективу усвідомлення про приналежність до інтелектуальної еліти, впровадження певних аксіологічних моделей поведінки педагогів, роз'яснення медійних продуктів з метою підтримки сили духу, розширення діапазону соціального авторитету педагогів.	Пояснювально-ілюстративні методи; метод визначення позиції, відстоювання заданої позиції, зміна позиції, порівняння альтернативних позицій, дискусія, дебати, ток-шоу.

4.	Управлінська:	Здатність мислити по-державницьки; вивчення очікувань педагогічного колективу та споживачів освітніх послуг та формування на основі цього перед колективом коректних стратегічних та тактичних цілей у руслі ідей реформування освіти; підтримка державно-громадського управління і розвиток матричної структури; підтримка сприятливого мікроклімату та розвиток активності кожного педагога; створення системи управління кар'єрою педагога, підвищення якості освітнього процесу, мобільність та гнучкість в оперативній роботі.	Робота в малих групах, мозковий штурм, дискусії; управлінська практика; Кейс-методи, дискусії, тести; самостійне спостереження, бесіда, дискусія, візуалізація; робота із друкованими та електронними інформаційними ресурсами, виконання індивідуальних завдань.
5.	Аналітико-експертна	Саморозвиток аналітичних здібностей, здатність приймати тільки виважені обґрунтовані колективні рішення на основі аналітико-експертного супроводу, планування управлінських та аналітико-експертних задач; пошук нових концепцій та ідей; розробка показників оцінювання; моделювання процесів ефективності управління; оцінка інтелектуальної власності суб'єктів освітнього середовища; дослідження факторів мотивації персоналу.	Методи інтерактивного навчання та сучасні інформаційно-комунікаційні технології он/офлайн навчання, побудовані на різноманітних платформах і технічних, програмних засобах.

Серед форм підготовки конкурентоспроможних елітних менеджерів: магістратура (освіта люкс класу); самоменеджмент керівників; Школи управлінської майстерності; мобільність (взаємообмін з іншими зарубіжними закладами); регіональні, всеукраїнські Школи директора (менеджера); Ради директорів при відділах освіти; конкурси управлінської майстерності; залучення керівників закладів освіти до органів влади.

Таким чином, завдання підготовки конкурентоздатного елітного менеджера на рівні держави вирішують інститути підвищення кваліфікації, методичні служби, центри підвищення кваліфікації, і передусім магістратура, у якій відповідно зі Професійним Стандартом керівника (директора) закладу загальної середньої освіти через комплекс обов'язкових та вибіркового дисциплін формується комплекс компетенцій. Для того, щоб сформувавши конкурентоспроможного елітного менеджера, необхідно використовувати досягнення науки та досвід управлінської практики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дмитренко Г. А., Ріктор Т. Л. Елітна складова якості трудового потенціалу. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2 (10). С. 70-76.
2. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
3. Паретто В. Трактат із загальної соціології. URL : <https://anthologyforthe lazy.webnode.com.ua/l/vilfredo-pareto-traktat-iz-zagalnoji-sotsiologii/>
4. Пірен М. Сучасна українська політико-владна еліта і проблеми національної самоідентифікації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Культурологія»*. 2017. Випуск 18. С. 16-20.
5. Управління закладом освіти : підручник / За редакцією професора В. В. Крижка, професора О. С. Боднар. Київ : Освіта України, 2022. 556 с.

Василів Наталія Євгенівна

магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Кізь Ольга Богданівна

кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології,
керівниця Центру гендерних досліджень і
впровадження політики рівних прав і можливостей
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПСИХОЛОГА БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ ЯК УМОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ

У сучасних умовах соціально-економічної кризи в Україні, яку упродовж майже трьох років підсилювала всесвітня COVID-пандемія, а за останніх сім місяців загострила до критичних показників повномасштабна збройна агресія російської федерації, постає необхідність пошуку шляхів подолання кризи та планування післявоєнного відновлення економіки нашої країни. Процеси відбудови зруйнованого, релокації діючого, створення нового бізнесу, управління ним задля підвищення ефективності й прибутковості, забезпечення успішного функціонування у змінених ринкових умовах потребують на усіх етапах фахового психологічного супроводу та допомоги керівникові/власникові і персоналу/колективу у контексті раціонального використання матеріальних і трудових ресурсів. За цього компетентний

психолог бізнесу та управління долучається до дослідження та аналізу потреб бізнес-організації та пошуку шляхів забезпечення її успішного функціонування попри виклики війни.

Беручи до уваги, що фахівець у сфері психології бізнесу і управління працює з людьми, які об'єднані фінансовими, юридичними відносинами, пов'язані певними нормами, порядком та різними аспектами відповідальності, особливі вимоги ставляться до його професійних компетентностей: володіння професійними знаннями, уміннями та навичками; комунікативних; соціальних; економічних; інформаційних (у тому числі цифрових); культурних тощо. Ефективність його професійної діяльності визначатиметься, із-поміж іншого, за високого рівня комунікативної компетентності, наявності комунікативних умінь та навичок, що є запорукою правильного планування й здійснення системи комунікації у мінливих умовах бізнес-процесів, знаходження комунікативних засобів, адекватних змісту актів спілкування.

На теренах зарубіжної та вітчизняної психології розробкою практичних і теоретичних основ комунікації, проблемами управління комунікаційними процесами займалися Д. Адаір, Д. Бернет, М. Василик, Ф. Котлер, Д. Лейхіфф, Н. Морозова, Г. Осовська, В. Рева, Д. Хаймс, В. Шепель та ін. До проблем комунікації у процесі управління зверталися у своїх працях Л. Карамушка, К. Чернуха-Гадзецька, С. Хаджираєва, Н. Черненко тощо. Особливості формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців досліджували З. Калмикова, Н. Кіржа, Н. Кожем'яко, О. Кокун, Л. Мамчур, Н. Рабецька, В. Черевко та ін. Окремі сторони процесу розвитку комунікативної компетентності майбутніх психологів проаналізовано у працях І. Андрійчук, Л. Долинської, Ю. Карп'юк, Г. Кошонько, Г. Радчук, Л. Терлецької, Л. Уманець, Т. Федотюк, М. Шевченко, Н. Чепелевої та інших дослідників.

Ученими означено комунікативну компетентність у єдності її складових, охарактеризовано комунікативні вміння й навички фахівця, з'ясовано критерії, показники й рівні їх сформованості [1; 2; 4; 6]. Проте, і на сьогодні у науковій літературі не існує єдиного визначення поняття, проблема розвитку комунікативної компетентності психолога бізнесу та управління залишається недостатньо вивченою, а низка її аспектів – дискусійними у середовищі дослідників.

Комунікативна компетентність, на думку американського лінгвіста Д. Хаймса, є здатністю людини гнучко, точно і швидко використовувати мову в мінливих соціальних ситуаціях. Психологи під комунікативною компетентністю розуміють складну особистісну характеристику, що включає комунікативні здібності й уміння, психологічні знання у сфері спілкування, властивості особистості, психологічні стани, що супроводжують процес спілкування.

У структурі комунікативної компетентності Г. Кошонько та О. Лужецька виокремлюють три основні складники:

– гностичний (система знань про сутність, структуру, функції та особливості спілкування взагалі та професійного зокрема; знання про стилі спілкування, зокрема, про особливості власного комунікативного стилю; «фонове» знання, тобто загальнокультурна компетентність, яка, не маючи безпосереднього відношення до професійного спілкування, дозволяє вловити, зрозуміти приховані натяки, асоціації тощо, тобто зробити розуміння більш глибоким, емоційним, особистісним; творче мислення, внаслідок якого спілкування виступає як різновид соціальної творчості);

– конативний компонент (загальні та специфічні комунікативні вміння, які дозволяють успішно встановлювати контакт із іншою людиною, адекватно пізнавати її внутрішні стани, керувати ситуацією взаємодії з нею, застосовувати конструктивні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях; культура мовлення; експресивні уміння, які забезпечують адекватний висловлюванням міміко-пантомімічний супровід; перцептивно-рефлексивні уміння, які забезпечують можливість пізнання внутрішнього світу партнера спілкування та розуміння самого себе; домінуюче застосування організуючих впливів у взаємодії з людьми (порівняно з оцінювальними і, особливо, дисциплінуючими);

– емоційний компонент (гуманістичне настановлення на спілкування, інтерес до іншої людини, готовність вступати з нею в особистісні, діалогічні взаємини, інтерес до власного внутрішнього світу; розвинуті емпатія та рефлексія; високий рівень ідентифікації з виконуваними професійними та соціальними ролями; позитивна Я-концепція; адекватні вимогам професійної діяльності психоемоційні стани) [6].

Комунікативну компетентність психолога бізнесу та управління характеризують як: спрямованість його комунікації, що визначається потребою в спілкуванні; цілеспрямованість; товариськість; швидкість вступу в контакт, гнучкість; продуктивність комунікативного процесу, що досягається за допомогою співпраці; досвід (знання, вміння, навички, звички); психічні процеси; психологічні властивості; характер; рефлексивність, система відносин особистості; навички та вміння комунікації; мотиваційна сфера; емоційно-вольові характеристики; соціальні здібності; соціально-психологічні властивості особистості; способи, вміння, навички спілкування та взаємодії; виконання соціокультурних норм [6].

У найбільш загальному вигляді комунікативну компетентність спеціаліста-психолога можна охарактеризувати як певний рівень сформованості особистісного і професійного досвіду взаємодії з оточенням, який потрібен індивіду, щоби у рамках своїх здібностей і соціального статусу успішно функціонувати у професійному середовищі і суспільстві [7].

До комплексу умінь, що складають комунікативну компетентність психолога бізнесу та управління, доцільно включати вміння аналізу й оцінки комунікативної ситуації, формування мети, підбору і використання засобів для реалізації плану і його корекції, оцінки ефективності результату, які необхідні

для вироблення повноцінного комунікативного акту; вміння вибирати комунікативні стратегії адекватно ситуації; вміння вступати в контакт з людьми з урахуванням їх статево-вікових, соціально-культурних, статусних характеристик; вміння активно реагувати на зміну обстановки, перебудовувати спілкування з урахуванням зміни емоційного настрою партнера, вміння вести бесіду, дискусію, досягати угод; уміння за допомогою слова забезпечувати психотерапевтичний ефект від спілкування, аналізувати комунікативні конфлікти.

Загально визнано, що комунікативне вміння є здатністю диференційовано використовувати різні навички або їх успішне поєднання для досягнення певних комунікативних цілей. За цього до комунікативних умінь у їх широкому розумінні відносять здатність керувати своєю поведінкою (вольові якості), спостережливість, уміння читати за експресивними рухами м'язів обличчя та тіла, здатність розуміти контекст, спроможність адекватно моделювати особистість співрозмовника і його психічні стани за зовнішніми ознаками (уміння соціальної перцепції), уміння оптимально будувати власне мовлення в психологічному плані (уміння мовленнєвого й немовленнєвого контакту), а також уміння усвідомлювати, систематизовувати й переносити інформацію (гностичні уміння) [7].

За Л. Савенковою, комунікативні вміння поділяють на три блоки: проектування, організація та регулювання спілкування. Проектування спілкування характеризується такими показниками як вибір і композиційна побудова змісту комунікації, налаштування на спілкування з певною аудиторією, творче самопочуття. Організація спілкування включає самопрезентацію, комунікативну атаку, орієнтування в ситуації спілкування, керування власною поведінкою, встановлення емоційного контакту. Регулювання спілкування поєднує у собі здійснення вербального спілкування, використання паралінгвістичної системи знаків, розподілу уваги, володіння матеріалом, соціальною перцепцією, адекватним моделюванням особистості; прогнозування реакцій партнера, знаходження адекватного засобу для передачі інформації, захоплення ініціативи, здійснення непередбаченої комунікації, перенесення відомих знань, умінь і навичок у новій ситуації, розв'язання комунікативних ситуацій новими способами на основі відомих [8].

Ефективність комунікативної діяльності визначається за наявності умінь: швидко й правильно орієнтуватись у мінливих умовах спілкування; правильно планувати й здійснювати систему комунікації, зокрема й мовленнєвий вплив; точно знаходити адекватні змістові акти спілкування комунікативні засоби, що відповідають водночас і творчій індивідуальності людини, і ситуації спілкування, індивідуальним особливостям партнера по спілкуванню; постійно відчувати й підтримувати зворотний зв'язок; демонструвати власну дружелюбність, добре ставлення, висловлювати свої почуття й думки [2; 4; 5].

У більшості наукових праць психологів зазначається, що комунікативні вміння особистості пов'язані із розвитком соціально перцептивної сторони спілкування і включають вміння розпізнавати внутрішній стан людей, оцінювати й контролювати альтернативні лінії власної поведінки щодо співрозмовників [3].

Беззаперечним є факт, що ефективність спілкування визначається вміннями правильно сприймати й розуміти інших людей, адекватно оцінювати власну поведінку і поведінку партнерів, сприймати й оцінювати вимоги та норми різних колективів, відповідно регулювати власну поведінку, бути лідером чи підлеглим, долати можливі конфлікти.

Зарубіжні і вітчизняні дослідники по-різному підходять до визначення комунікативних умінь і навичок. Попри розбіжності, вони сходяться у тому, що комунікативні вміння пов'язані з системою психічних і практичних операцій, які зумовлюють здійснення міжсуб'єктної взаємодії, дають змогу моделювати й регулювати процес спілкування залежно від поставленої мети й умов, у яких воно здійснюється. Відтак, комунікативні вміння – це здійснення безпосередньої й опосередкованої взаємодії, уміння правильно, грамотно пояснювати власну думку й адекватно сприймати інформацію від партнера по спілкуванню. Їх розвиток пов'язаний із формуванням особистісних новоутворень як у сфері інтелекту, так і в сфері професійно значущих характеристик індивіда.

Під комунікативними навичками ми розуміємо автоматизовані свідомі дії, що сприяють швидкому відображенню в свідомості особистості комунікативних ситуацій, визначають успішність сприйняття, розуміння об'єктивного світу й відповідного впливу на нього в процесі спілкування. Комунікативні вміння й навички визначають володіння певними способами й прийомами, за допомогою яких партнери входять у ситуацію спілкування, встановлюють і підтримують контакти й цілеспрямовані стосунки, досягають поставленої мети. Вони базуються на основі раніше здобутих знань та є інтегрованою властивістю особистості.

Найчастіше комунікативні вміння виокремлюють відповідно до однієї зі сторін комунікативної діяльності: інформаційної (цілі, мотиви, засоби, стимули, уміння чітко висловлювати думку, аргументувати, аналізувати); перцептивної (емпатія, рефлексія, уміння слухати, інтерпретувати інформацію, розуміти підтексти); інтерактивної (самоорганізація спілкування, проведення бесіди, формування вимоги, розв'язання конфліктних ситуацій тощо).

Отже, комунікативні вміння й навички – це рівні оволодіння комунікативними діями щодо оцінки комунікативної ситуації, сприйняття, вироблення й передавання інформації, налагодження контакту, планування, організації й забезпечення ефективного перебігу спілкування, що призводить до ефективної реалізації цілей та особистісних інтересів [3].

Аналізуючи шляхи розвитку комунікативної компетентності психологів бізнесу і управління та ефективного оволодіння ними комунікативними вміннями й навичками, варто наголосити на необхідності залучення їх до різноманітних видів комунікативної діяльності, створення ситуацій спілкування відповідно з опорою на рівень комунікабельності, підготовленості до спілкування, на їхні нахили, інтереси, комунікативні здібності. Становлення фахівця у сфері психології бізнесу та управління – ініціативного, підприємливого, мислячого – можливе лише за умови наближення навчання у закладі вищої освіти до реальної професійної діяльності [10].

Комунікативна компетентність психолога бізнесу та управління стане запорукою отримання підприємцем/власником актуальної інформації від хелперів-консультантів із практичним досвідом роботи з малим і середнім бізнесом в умовах війни, представників центрів підтримки підприємців та представників українських компаній, що здійснюються на порталі національного проєкту Дія. Бізнес [9].

Уже під час первинної консультації у керівника та психолога є можливість усвідомити потреби бізнесу та окреслити дорожню карту рекомендацій щодо того, як будувати робочий процес компанії в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення. Компетентні експерти із приватного, громадського та державного секторів із досвідом ведення бізнесу понад 3 роки чи з досвідом роботи з бізнесом у ході онлайн-консультації (надається у будь-якому центрі Дія. Бізнес в Україні) чи офлайн-консультації (надається лише у центрах Дія. Бізнес в м. Тернополі та м. Ужгороді) безкоштовно нададуть актуальну інформацію щодо систематизації бізнес-процесів, фінансів, правової підтримки, маркетингу, продажів, оподаткування, масштабування бізнесу (експорт, логістика, реєстрація в FDA, кон'юнктура ринку), франчайзингу (створення франшизи для бізнесу, релокації в межах України чи за кордон) [9].

Окремим напрямком роботи психолога із використанням можливостей проєкту Дія. Бізнес стане робота з персоналом бізнес-організації: рекрутинг, формування профілю вакансій, секрети ефективного інтерв'ю, адаптація, утримання команди під час війни, методи оцінки кандидатів та персоналу, форми співпраці та фінансових відносин зі співробітниками, турбота про їхнє психологічне благополуччя тощо.

Фахівець у сфері психології бізнесу та управління має змогу разом із власником бізнесу отримати вичерпну інформацію про можливості релокації бізнес-потужностей за підтримки держави із регіонів, які знаходяться у зоні бойових дій та/або у зоні загрози бойових дій, на безпечну територію – до західних регіонів України. Предметом попереднього обговорення стануть підбір місць для виробничих потужностей, переїзд, розселення та адаптація персоналу, пошук нових працівників. Психологічний супровід участі бізнес-організації у програмі релокації передбачає співпрацю із фахівцями однієї із дев'яти областей (Закарпатської, Львівської, Івано-Франківської,

Тернопільської, Хмельницької, Чернівецької, Вінницької, південних районів Волинської і Рівненської): контакти фахівців із підприємством, спільний пошук варіантів для розміщення виробничих потужностей, вирішення питань оренди, підключення мереж, постачання сировини, розселення персоналу і членів їхніх родин. Після прибуття на нове місце – спілкування із фахівцями обласних адміністрацій (допомога в облаштуванні), Державної служби зайнятості (пошук і працевлаштування нових працівників), Державної служби з питань праці (консультації у сфері безпеки життя і здоров'я працівників) [9].

Відтак, комунікативна компетентність як професійна якість фахівця у сфері психології бізнесу та управління допоможе підприємству відшукати інструменти, які навчатимуть упоратися із викликами війни та взяти участь у програмах підтримки підприємництва в територіальних громадах.

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел дає підстави визначати комунікативну компетентність як основну складову професійної компетентності психолога/фахівця у сфері бізнесу та управління, яка містить: високий рівень мовленнєвого розвитку, що дозволяє людині в процесі спілкування вільно сприймати і передавати інформацію; вміння активного слухання, побудова зворотного зв'язку; розуміння невербальної мови спілкування; здатність правильно оцінювати співрозмовника як особистість і вибирати власну комунікативну стратегію залежно від цієї оцінки; вміння вести себе адекватно ситуації і використовувати її специфіку для досягнення комунікативних цілей, викликати у співрозмовника позитивне сприйняття своєї особистості. Відтак, комунікативна компетентність психолога бізнесу та управління як конкурентоспроможного фахівця є інтегрованою властивістю, важливою умовою його професійної діяльності, що забезпечує успішність входження у ситуацію спілкування у бізнес-організації, налагодження нових і підтримку встановлених контактів, сприяння повоєнному відновленню і розвитку економіки України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Брюханова Н. О. Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 4. С. 40–49.
2. Дейнега І. О., Андрощук М. С. Комунікації на ринку освітніх послуг: загальне та специфічне. *Економіка і суспільство*. 2016. № 7. С. 279–284.
3. Добрава Н. В., Осипова М. М. Основи бізнесу: навчальний посібник. Одеса: Бондаренко М. О., 2018. 305 с.
4. Ефективні комунікації для освітніх управлінців: посібник. Київ, 2019. 72 с. URL: <https://nus.org.ua/articles/posibnyk-efektyvni-komunikatsiyi-dlya-osvitnih-upravlintsiv/>
5. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. Київ, 2004. 424 с.
6. Кошонько Г., Лужецька О. Професійна комунікативна компетентність психолога як умова його успішної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2 (110) 2018. С. 102–114.
7. Методологічні проблеми трансформації комунікативної компетентності психолога в інформаційному суспільстві: монографія / В. В. Андрієвська, Е. І. Драніщева,

- С. П. Тищенко та ін. ; за ред. В. В. Андрієвської. Київ-Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 226 с.
8. Савенкова Л. О. Педагогічне спілкування : навч. посіб. Київ : КДЕУ, 1997. 140 с.
9. Підтримка бізнесу в умовах війни. Дія. Бізнес. URL : <https://business.diiia.gov.ua/wartime>
10. Kikinezhdi O., Kiz O., Shulha I., Vasylykevych Ya. Challenges and issues in developing ukrainian students' financial literacy and entrepreneurial skills. *Eastern European conference of management and economics: Proceedings of the 2nd International scientific conference : workshop on social research*, May 29, 2020. Ljubljana : Ljubljana School of Business, 2020. P. 288–295.

Василькевич Ярослава Зіновіївна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Університету Григорія Сковороди в Переяславі,
Переяслав-Хмельницький, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КРЕАТИВНОСТІ У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ

Вступ. Креативність, як творчий потенціал і творча здібність, є однією з десяти життєво важливих навичок, визнаних Всесвітньою організацією охорони здоров'я та UNICEF, а також входить до трьох найважливіших навичок спеціалістів майбутнього, визначених на Всесвітньому економічному форумі в Давосі. Професійний успіх в майбутньому буде залежати від застосування креативності для інновацій та можливості реалізувати творче мислення для вирішення проблем. Таким чином, застосування та розвиток креативності надає безсумнівну конкурентну перевагу особистості як професіоналу.

Проблема творчого розвитку особистості набуває особливої актуальності в періоди політичної та економічної нестабільності, оскільки саме в цей час найбільш важливою стає здатність до творчості, гнучкого та своєчасного подолання труднощів. Тому саме в такі періоди для держави особливо важливо сприяти розвитку креативності та творчості своїх громадян.

Виклад основного матеріалу. Креативність дозволяє висувати нові ідеї; вибирати, які ідеї варто реалізувати; формулювати свої ідеї чітко та ясно; долати всі проблеми, знаходячи для них креативні рішення; стати більш ініціативним та успішним у роботі; набути впевненості в собі та отримати новий шанс для реалізації своєї креативності [4]. В. Моляко виділяє такі творчі здібності: прагнення до оригінальності в рішеннях, пошуки нового, наполегливість у досягненні мети, винахідливість, критичність і самокритичність, гнучкість мислення, енергійність, упертість, віра в себе [3].

Щоб навчати креативності майже всі топ-університети за рейтингом «The World's Most Innovative Universities – 2017» від Reuters мають програми з креативності. В українських університетах немає спеціалізованих програм з розвитку креативності, проте навички творчого мислення можна розвивати у рамках будь-якої дисципліни, створюючи атмосферу креативності в аудиторії.

Наше дослідження мало на меті виявити особливості креативності у структурі професійної спрямованості студентів. У дослідженні взяли участь 70 студентів-програмістів Київського електротехнічного коледжу. У дослідженні використано малюнковий тест Торренса для визначення рівня невербальної креативності як професійно важливої якості особистості студентів-програмістів та методику Голланда, призначену для встановлення типу особистості та відповідних професій.

Вивчення творчих здібностей студентів-програмістів за тестом Торренса показало, що середньогруповий рівень показників креативності (продуктивність, гнучкість, оригінальність, розробленість) у досліджуваних знаходиться в межах норми (табл. 1).

Таблиця 1

**Середньогрупові значення показників креативності
за методикою Торренса**

Показники креативності			
Продуктивність	Гнучкість	Оригінальність	Розробленість
9	8	9	27
Т-шкала		45	40

За теорією професійного вибору Дж. Голланда певному психологічному типу особистості відповідають типи професійних занять, в яких людина може досягнути найбільших успіхів. Розрізняють шість психологічних типів: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємливий, артистичний. Кожний тип особистості характеризується певними рисами характеру та складом розуму, здібностями до певного виду діяльності, надаванням переваги певному роду занять, змістом захоплень, професійними можливостями.

Емпіричне дослідження професійної спрямованості студентів технічного коледжу дозволило визначити відповідність типів професії індивідуальним особливостям людини (рис. 1). Домінуючу позицію у вибірці займає підприємницький (заповзятий) тип особистості (36,6 % вибірки), якому характерне прийняття рішень та відповідальність за виконану роботу. Він вибирає цілі та завдання, що дозволяють проявити енергію, імпульсивність, ентузіазм. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Не

подобаються заняття, що вимагають посидючості, великої праці, моторних навичок, концентрації уваги.

Артистичний (20 % вибірки), реалістичний (16,7 % вибірки), дослідницький та соціальний типи (10 %) займають відповідно проміжні позиції. Найменша представленість у вибірці у конвенційного типу (6,7 % вибірки), який характеризується піддатливістю та бажанням бути підлеглим. Цей тип особистості віддає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкцією, певними алгоритмами. Є здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем носить стереотипний характер. Найчастіше переважають невербальні (особливо рахункові) здібності.

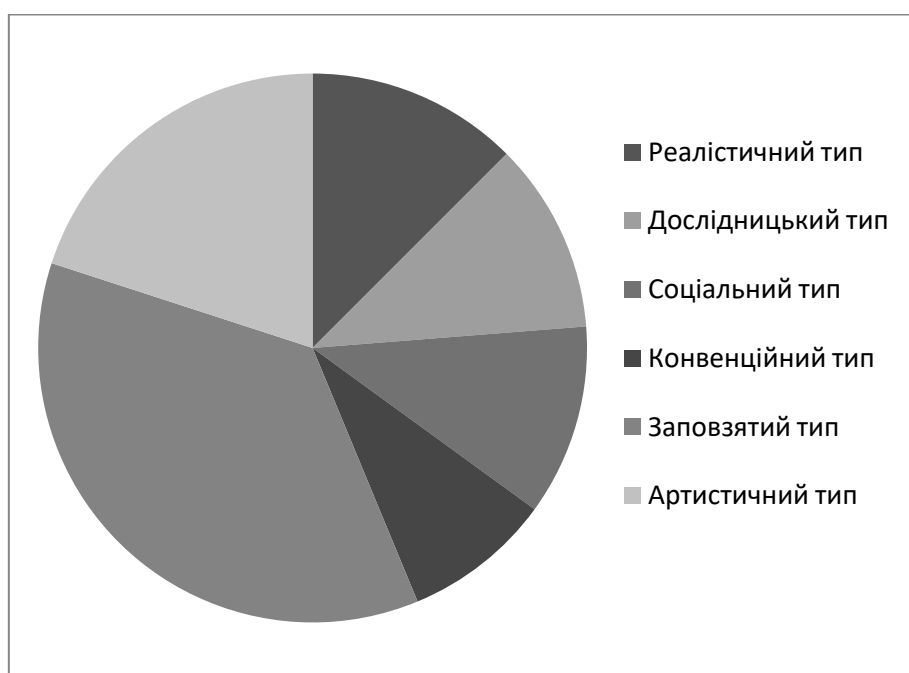


Рис. 1. Відсотковий показник вираженості типів особистості у вибірці студентів-програмістів.

У виділених підгрупах досліджуваних студентів-програмістів за типами професійної спрямованості особистості визначено середньогрупові показники креативності (табл. 2). Найвища розробленість як показника креативності – у артистичного типу (32 бали за первинними показниками, або 40 балів за Т-шкалою, що відповідає нормі). Слід відмітити, що найнижча розробленість виявлена у досліджуваних дослідницького типу – 24 бали за первинними показниками (35 балів за Т-шкалою), що відповідає рівню нижче норми.

Таблиця 2

Показники рівня креативності підгруп за домінуванням типу особистості (за Голландом)

Типи особистості	Продуктивність	Гнучкість	Оригінальність		Розробленість	
			Бал	Т-шкала	Бал	Т-шкала
Реалістичний тип	9	8	9	5	28	40
Дослідницький тип	9	8	8	40	24	35
Соціальний тип	10	7	9	45	27	40
Конвенційний тип	9	9	7	40	27	40
Підприємницький тип	9	8	9	45	29	40
Артистичний тип	10	8	9	45	32	40

Показник оригінальності у всіх підгрупах учнів знаходиться в межах норми: 40-45 балів (за Т-шкалою). Проте найнижча оригінальність виявлена в підгрупі конвенційного типу – 7 балів за первинними показниками (40 балів за Т-шкалою). Представники соціального типу продемонстрували високу продуктивність (10 балів) і порівняно нижчу гнучкість – 7 балів за первинними показниками. Загалом показники креативності студентів-програмістів знаходяться у межах норми.

Висновки. Професійна підготовка конкурентоспроможних фахівців передбачає наявність різноманітних способів реалізації творчих здібностей, необхідних для розкриття особистості у вибраній професії [1; 2]. Для виховання творчо активного фахівця необхідно змінити усталені парадигми освіти, пов'язані в основному з накопиченням уже готових знань, і створювати умови для самореалізації, розвитку творчого потенціалу, незалежності та нестандартності мислення, які допомагають орієнтуватися в умовах нестабільного суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міхалко М. 21 спосіб мислити креативно / пер. з англ. Т. Бойка. Харків, 2019. 400 с.
2. Млодінов Е. Гнучкість. Пластичне мислення в епоху змін / пер. з англ. М. Гоцацюка. Київ : Вид. група КМ-БУКС, 2019. 272 с.
3. Моляко В. А. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности. *Обдарована дитина*. 2002. № 4. С. 19-26.
4. Goldstein D. B., Kroeger O. Creative you. Using your personality type to thrive. New York, London, Toronto, 2013. 403 p.

Вершигора Соломія Ігорівна

магістрантка 2 курсу спеціальності
053 «Психологія»

факультету педагогіки і психології

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Кальба Ярослава Євгенівна

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

КОНФЛІКТНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Сучасні реалії бізнесу в Україні вимагають креативного підходу щодо вирішення управлінських завдань. Розвиток підприємництва стримується рядом факторів. Фахівці Міжнародної фінансової компанії за результатами проведених досліджень виділяють такі ключові проблеми розвитку малого бізнесу [1]:

- ринковий попит для новостворених підприємств;
- надмірні регулятивні вимоги і податки для діючих підприємств;
- низький рівень кваліфікованих кадрів;
- відсутність мотивації персоналу;
- висока плинність кадрів;
- стратегії довгострокового розвитку підприємств в умовах нестабільності.

Основними зверненнями до коучів, корпоративних консультантів та психологів стали запити на кшталт: «Як подолати кризу в організації?»; «Як мотивувати персонал?»; «Як уникнути плинності кадрів?»; «Чому виник конфлікт в організації?»; «Як конкурувати на ринку праці?».

Відтак, управлінцям для усвідомлення ефективних стратегій розвитку організації необхідні якісні навчальні консалтингові програми. На сьогодні ефективність підприємницької діяльності залежить від якості її управління. Актуальність матеріального ресурсу поступається інформаційному, значимості набуває якісне управління, де якість відображає рівень свідомості та є невід'ємною складовою «інформаційно-енергетичного поля» («польова парадигма» К. Левін).

Ключовою стратегією кадрової політики сучасної організації, на нашу думку, є її конкурентоспроможність у представленні професійного компетентного персоналу, формуванні згуртованого, висококваліфікованого та мобільного трудового колективу, орієнтованого на тривалі соціально-трудова взаємини. Особливої актуальності у даному контексті, на нашу думку, набуває проблема конфлікт-менеджменту, а саме – питання виникнення, управління конфліктами, стратегії їх розв'язання, особливості впливу організаційних конфліктів на ефективність трудової діяльності та конфліктна компетентність персоналу загалом.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості впливу організаційних конфліктів на трудову діяльність людини. Мету дослідження конкретизовано у таких науково-дослідницьких завданнях:

1. Проаналізувати науково-психологічні підходи до проблеми.
2. Емпірично дослідити та виявити ймовірні психологічні чинники впливу організаційних конфліктів на трудову діяльність.
3. Емпірично розглянути коефіцієнт конфліктої компетентності та представити його рівневу диференціацію у вибірці.
4. Проаналізувати кореляційні взаємозв'язки коефіцієнта конфліктної компетентності вибірки досліджуваних з показниками частоти виникнення конфліктів та самооцінкою вміння конфліктувати.

Власне організаційний конфлікт є неминучим у практичному вимірі трудового колективу тому важливим етапом нашого наукового дослідження вважаємо прояснення сутності терміну «організаційний конфлікт».

У науково-психологічному вимірі поняття «організаційний конфлікт» розглядають як протиріччя, диспут або конфронтацію, що виникла у трудовому колективі, організації, компанії, підприємстві тощо. Вважається, що конфлікт актуалізується здебільшого змінами у внутрішній системі виробництва, або ж зміною зовнішнього середовища тощо [1].

Опираючись на дане визначення, припускаємо, що природа організаційного конфлікту як феномену може бути різною. Відтак, організаційним конфліктом можемо розглядати й суперечку між співробітниками, як своєрідне усвідомлене протиставлення між людьми або групами людей, де кожна сторона прагне донести свою точку зору, не враховуючи думку опонента.

Варто зазначити й той факт, що конфлікт може розглядатися також в негативній конотації, як такий, якого слід уникати. Відповідно конфлікт в організації керівництво може свідомо уникати чим наражатиме себе та свій колектив на небезпеку в психологічному полі, що спричинятиме руйнування психологічного клімату колективу й коефіцієнта продуктивності загалом.

Вочевидь, конфлікт потенційно може бути конструктивним для конфліктуючих сторін. Важливим аспектом є вчасна діагностика та правильне

управління конфліктом, його вирішення. Звідси й випливає безапеляційна актуальність конфліктної компетентності про яку мовитиметься далі.

Поняття «конфліктна компетентність» має різні тлумачення щодо значення її в житті людини та в професійній діяльності зокрема. В науковому доробку доволі часто можна натрапити й на поняття «конфліктологічна компетентність». Ураховуючи напрацьовані результати науково-аналітичних розвідок вітчизняних та зарубіжних фахівців у сфері дослідження визначення цих понять, зауважимо, що виразного розмежування у їх тлумаченні наразі не існує (С. С. Філь)[3; 2].

У контексті нашого дослідження ми будемо використовувати поняття «конфліктна компетентність».

Опираючись на досвід українських вчених, вважаємо, що конфліктною компетентністю у певній мірі володіє кожна людина. Це ті прийоми та способи, за допомогою яких кожен з нас вирішує конфлікти у повсякденному житті, не спираючись на наукові методи (І. В. Козич). Іншими словами, конфліктна компетентність – обізнаність особистості щодо конфлікту, механізмів їх прояву у життєдіяльності, а також здатність спрогнозувати конфлікт, попередити і вирішити його (О. В. Воронцова). Така компетентність полягає в розумінні причинно-наслідкових зв'язків конфлікту. Працівник, який володіє конфліктною компетентністю уміє успішно долати конфлікти, відстоює свої інтереси не порушуючи кордонів опонента, уникає негативного ставлення до партнера тощо [3].

У зарубіжній психології також здійснено низку наукових розвідок поняття «конфліктна компетентність». Конфліктна компетентність розглядається як здатність розвивати та використовувати когнітивні, емоційні та поведінкові навички, які підвищують результативність конфлікту, одночасно зменшуючи ймовірність ескалації чи шкоди. Результати конфліктної компетентності включають покращену якість стосунків, креативні рішення та довгострокові угоди щодо вирішення проблем і можливостей у майбутньому (Runde & Flanagan (2010)) [5].

Наведені термінологічні та сутнісні означення конфліктної природи людини й суспільства загалом, дають підстави розглядати конфліктну компетентність в організації як певний структурний регулятор, що відображає загальний рівень ефективності працівників й організації в цілому, а також як потенційний стимул для керівників та працівників, що сприяє зростанню компанії й виробництва.

Вивчення та аналіз означеної проблеми в емпіричній площині проводились за спеціально розробленою авторською анкетною та методикою «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» (П. П. Хеппнер, І. Х. Петерсен). Авторська анкета включала 15 запитань змішаного типу (серед яких були запитання закритого й відкритого типу) на предмет вияву частоти конфлікту, самооцінки уміння конфліктувати, причин виникнення та особливостей впливу на трудову діяльність респондентів. Методика

П. П. Хепнера і І. Х. Петерсена включала 18 тверджень на з'ясування коефіцієнта конфліктної компетентності, наведені твердження відповідно до запропонованої шкали оцінювання: 4 бали – «цілком вірно», 3 бали – «швидше вірно»; 2 бали – «швидше невірно»; 1 бал – «невірно». Відтак, максимальна сума балів за опитуванням – 72 бали, мінімальна – 18 балів [4].

Результати емпіричного дослідження оброблялись за допомогою методів математичної статистики – кореляційного аналізу за Пірсоном, критерієм Стюдента, середнє значення та квадратичне відхилення ($M \pm SD$) у статистичній програмі «MS Excel».

Вибірку дослідження склали 72 респонденти – працівники комерційних підприємств міста Тернополя, зокрема: ПП «Максимум», пивоварня «Опілля». Вік респондентів від 20 років до 60 років, з яких 30 чоловіків та 42 жінки. Згідно з результатами порівняння вибірки чоловіків і жінок за t-критерієм Стюдента ($t = 45 < t_{critical} = 3,431$, $n = 72$, $p = 001$) статистично значимих відмінностей у показниках чоловіків і жінок не виявлено. Це означає, що гендер у даній вибірці респондентів істотно не впливає на показники конфліктної компетентності, тому на далі ми не враховували в рамках нашого дослідження гендерний чинник для обчислень та інтерпретації.

Отриманий фактичний матеріал проаналізовано та систематизовано наступним чином. Так, на питання «Що таке конфлікт на вашу думку?» 69% респондентів відповіли, що це зіткнення різних точок зору; 31% – це негативне явище, яке несе руйнівний вплив на стосунки і лише 19% досліджуваних відповіли, що це можливість відстояти власну точку зору, можливість заявити про себе. На запитання «Чи впливають конфлікти на трудову діяльність?», 97% відповіли «так». Попри це виявлено основними наслідками впливу конфліктів в організації наступні: знижують продуктивність та якість роботи (75% респондентів); зникає задоволення від процесу та результату роботи (56%); знижують мотивацію (50%); спричиняють вигорання (31%); з'являється бажання звільнитися (31%). Примітним видається той факт, що конфлікт розглядається респондентами більше як загрозна подія з негативною конотацією. Підтвердженням цьому припущенню є також відповіді на питання «Чи варто уникати конфлікти?», де 72% респондентів дають ствердну відповідь.

При цьому цікавим виявився розподіл відповідей на питання «З якими конфліктами найчастіше ви стикаєтесь на роботі?». Так, 39% відповіли, що з керівництвом, а 62% – з колегами. Змістовним доповненням цих результатів виявились відповіді на питання «Які причини організаційних конфліктів?», що виявили такий розподіл відсотків: 50% респондентів зазначили основною причиною конфліктів розходження думок з керівництвом; 36% – конкуренція серед колег і лише 16% – умови праці/заробітна платня. Відтак, можемо припустити, що фрустрація колегіального контакту, відсутність навичок комунікувати та конструктивно конкурувати спричинює більшість конфліктів в організації, як наслідок – дифузність кордонів в середині організації як

управлінської системи, породження різних коаліцій й розщеплення корпоративної культури загалом тощо.

Окрім цього дещо суперечливими виявились результати відповідей на такі питання «Чи часто ви потрапляєте у конфліктну ситуацію?» та «Чи вмієте ви конфліктувати?». Так, 92% респондентів відповіли, що рідко потрапляють у центр конфлікту і лише 8% – підтвердили цей факт. При цьому 63% досліджуваних вважають, що вміють конфліктувати, а 36% – зізнались, що не вміють. Відтак, можемо припустити, що проєкція рефлексивно-регулятивної компоненти компетентності респондентів щодо конфліктної ситуації є нестійкою і може носити суб'єктивно ситуативний характер.

Відтак, логічним кроком нашого дослідження стало рішення дослідити коефіцієнт конфліктної компетентності респондентів.

За результатами методики дослідження конфліктної компетентності, виявлено, що середнє значення коефіцієнта конфліктної компетентності вибірки респондентів становить $57,11 \pm 7,11$ ($M \pm SD$). Це дало змогу нам визначити рівні конфліктної компетентності респондентів: від 18 до 48 балів – низький рівень; від 49 до 60 балів – середній рівень; від 61 до 72 балів – високий рівень. Відтак, ми отримали наступний розподіл відсотків респондентів за рівнями конфліктної компетентності: 8% – високий рівень, 29% – середній, 56% – низький (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні конфліктної компетентності	% респондентів
Високий рівень	8%
Середній рівень	29%
Низький рівень	56%

Варто зазначити, ми спостерігаємо відсутність кореляційного зв'язку коефіцієнту конфліктної компетентності із суб'єктивною оцінкою уміння конфліктувати, що підтверджує факт вище описаної суперечності, когнітивного дисонансу завищеної самооцінки власних умінь конфліктувати і реально об'єктивних знань і умінь щодо себе у конфліктній ситуації ($r = 219$; $p \leq 01$). Також можемо фіксувати, що низькі показники коефіцієнту конфліктної компетентності вибірки негативно корелюють з частотою потрапляння респондентів у центр конфліктної ситуації ($r = -004$; $p \leq 01$). Це дозволяє припустити, що операційна компонента конфліктної компетентності, а саме практичні навички і уміння щодо вирішення конфліктів (комунікативних та процедурних) взаємопов'язана з потенційною мотивацією уникнення конфліктів тощо.

Отримані результати доводять актуальність дослідження конфліктної компетентності як важливого чинника у площині конкурентоспроможності організаційних систем. Виявлено, що конфлікт має негативну конотацію для досліджуваних. Встановлено ряд цікавих тенденцій щодо взаємозв'язку конфліктної компетентності та готовності потенційно розглядати конфлікт як ресурсну ситуацію та конструктивно вступати у міжособистісну конфронтацію, конкуренцію. Вважаємо, що когнітивне розуміння «механіки» конфлікту може допомогти демістифікувати вплив конфлікту. Крім того, критично важливою є підготовка до конфлікту. Майже в усіх випадках ми виявляємо, що ті, хто краще підготовлений до конфлікту, мають кращі результати, менше труднощів і найбільш задовільні стосунки зі своїми партнерами по конфлікту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Психологія конфлікту : навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання / В. Ф. Орлов, О. М. Отич, О. О. Фурса. Київ : ДЕДУТ, 2008. 422 с.
2. Коулман Пітер Т., Фергюсон Роберт. Результативний конфлікт. Київ : Наш формат, 2017. 312 с.
3. Філь С. С. Визначення, зміст та структура конфліктологічної компетентності студентів – майбутніх фахівців соціономічних професій. *Наукові записки НаУКМА*. 2011. Том 123. С. 21-24.
4. Heppner P. P., Petersen Ch. H. Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 1982. №29. P. 66-75.
5. Runde Craig E. Developing your conflict competence : a hands-on guide for leaders, managers, facilitators, and teams. 2010 by John Wiley & Sons, Inc. All rights reserved. P. 31.

Вовк Валентина Олегівна

кандидат психологічних наук,
викладач кафедри психології

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ

Психологічна наука все успішніше та динамічніше інтегрується в сучасний український бізнес. Зростання потреби виробництва та бізнесу у кваліфікованих фахівцях-психологах обумовлює необхідність впровадження у вищих навчальних закладах освітніх програм які мають на меті підготовку

майбутніх психологів до роботи в бізнес-організаціях. Важливим питанням стає створення умов та врахування психологічних чинників до підготовки конкурентоспроможних, висококваліфікованих, мотивованих фахівців майбутньої професійної діяльності. Адже бізнес як особлива діяльність людини, зі своєю структурою та логікою, потребує наявності характерної мотивації і ціннісних установок, спеціальних знань та навичок, підприємницького мислення, професійної мобільності і, звичайно ж, певних особистісних властивостей. Якість підготовки фахівців для цієї галузі стають важливими і для розвитку сучасного українського суспільства.

Аналіз літератури свідчить, що проблема формування конкурентоспроможності знайшла відображення в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених у різних галузях науки. Зокрема, здійснювалось вивчення конкурентоспроможності як показника якості підготовки фахівців (Н. Глевацька, О. Грішнова, М. Кримова, О. Кримова, Л. Лісогора, Н. Шульга). Низкою вчених досліджувались структура та характеристики конкурентоспроможних якостей особистості (В. Андреєва, Н. Борисова, І. Драч, Г. Дмитренко). Особливості розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців різних спеціальностей у процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі досліджувалися А. Ангеловським, С. Борисенко, Т. Ващило, І. Саратцевою [5].

Конкурентоспроможність розглядається як одна з ознак сучасного фахівця, яка забезпечує його орієнтування в ринковій ситуації та дає вигідні відмінності порівняно з конкурентами і формується так само, як і будь-яке інше вміння.

Конкурентоспроможність, зазначає Т. Андріяко, слід розглядати як складну, багаторівневу інтегральну властивість, що допомагає особистості відповідно до її здібностей, інтересів і потреб отримувати переваги в конкурентних взаєминах у вибраній нею для себе сфері професійної діяльності[2].

Конкурентоспроможна особистість, стверджує М. Варій, – це така особистість, яка здатна швидко й безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу й гармонії [3].

В. Бикова розглядає конкурентоспроможність фахівця як інтегральне особистісне утворення. На думку авторки, вона містить такі компоненти: аксіологічний (мотивація на успіх / невдачу; потреба в досягненнях, потреба в незалежності / автономії); когнітивний (прагнення до здобування знань і їх застосування у професійній діяльності, схильність до творчості); особистісний (емоційний інтелект, вміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість та рішучість); професійний (здатність до адаптації у конкурентному середовищі, рефлексія власної діяльності). Зазначені характеристики конкурентоспроможності взаємозалежні і взаємообумовлені і лише в

цілісності забезпечують успішну професійну діяльність у нових економічних умовах, конкурентоспроможність фахівця на ринку праці [2].

Аналіз наукової педагогічної літератури засвідчує той факт, що конкурентоспроможність фахівця пов'язана з професійною компетентністю особистості. Так, В. Контимирова, стверджує що психологічним чинником формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців є професійна компетентність структура якої представлена поведінково-діяльним, стимулювально-мотиваційним, інтелектуально-когнітивним, аналітико-результативним компонентом. На думку вченої, професійна компетентність конкурентоспроможного фахівця – це складне багатовимірне утворення, що формується в процесі набуття професійної освіти (теоретичні знання, навички, уміння, професійно важливі якості тощо), розвивається та вдосконалюється в процесі професійної діяльності (практичне застосування знань, навичок, умінь; здатність до ефективної соціальної взаємодії та спілкування, соціальної та професійної адаптації, самостійного розв'язування проблем, організації своєї роботи, самонавчання, саморозвитку, самоаналізу, саморегуляції, самоорганізації, самоконтролю тощо) та скеровує сприйняття цілей, цінностей, змісту, результатів та особливостей цієї діяльності [4].

Важливим для розвитку конкурентоспроможності майбутніх психологів бізнесу та управління мають сукупність їх професійних та особистісних якостей, які необхідно розвивати в освітньому процесі. У сучасних дослідженнях представлено різні класифікації якостей конкурентоспроможної особистості, наприклад, В. Андреев виокремлює десять пріоритетних, стрижневих якостей особистості, що визначають її конкурентоспроможність: чіткість цілей і ціннісних орієнтацій, працьовитість, творче ставлення до справи, здатність до ризику, незалежність, лідерство, прагнення до безперервного саморозвитку, стресостійкість, прагнення до безперервного професійного зростання (успіху) і високої якості продукту своєї праці [1].

Н. Корнейченко визначає чотири групи якостей особистості, які забезпечують її конкурентоспроможність: 1) ділові якості; 2) якості, що характеризують ставлення до оточуючих; 3) якості, що характеризують життєві орієнтири; 4) індивідуальні якості, що підвищують самооцінку [1].

Таким чином, теоретико-методологічний аналіз проблеми показав, що конкурентоспроможність майбутніх психологів бізнесу та управління – це складна, багаторівнева інтегральна властивість, що допомагає особистості отримувати переваги в конкурентних взаєминах у вибраній нею сфері професійної діяльності, дає можливість реалізовувати себе в умовах суперництва та невизначеності, при розв'язанні професійних та життєвих завдань. Це комплексне та динамічне поняття, на розвиток якого впливають такі психологічні чинники як професійна компетентність і сукупність особистісних та професійних характеристик особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Базелюк В. Розвиток конкурентоспроможного фахівця в коледжі. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 8. С. 10-23.
2. Бикова В. О. Компонентно-структурний аналіз феномена «конкурентоспроможність фахівця». *Вісник дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2012. № 1 (3). С. 5-11.
3. Варій М. Й. Загальна психологія. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : «Центр учбової літ-ри», 2007. 968 с.
4. Контимирова В. В. Професійна компетентність як чинник формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2019, №. 6 (98). С. 157-170.
5. Скворнякова О. В. Теоретичні основи формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців з інформаційних технологій. *Науковий вісник ужгородського університету. серія: «педагогіка. соціальна робота»*. 2016. Випуск 1 (38). С. 253-257.

Гевко Вікторія Романівна

кандидат історичних наук,
доцент кафедри філософії та суспільних наук
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ВИВЧЕННЯ КУРСУ «СУЧАСНІ МАНІПУЛЯТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ»

Вступ. Українське суспільство, в умовах повномасштабного вторгнення РФ на нашу територію, переживає серйозну політичну, історичну, культурну та психологічну кризи. Відбувається трансформація багатьох сфер суспільного життя, що знаходить відображення і у концепції психолого-педагогічної підготовки особистості професіонала. За таких умов, роль освітніх закладів у професійній підготовці конкурентоспроможного фахівця важко переоцінити. Вищий навчальний заклад, який безпосередньо формує людський капітал, відіграє одну з найважливіших ролей у формуванні та розвитку сучасного суспільства. Його головне завдання – готувати фахівців, здатних створювати та сприймати зміни, критично мислити, продукувати нові знання.

У цьому контексті зростає небезпека для маніпулювання свідомістю як окремої особистості, так і суспільством назагал. Актуалізація цього питання вимагає чіткої визначеності суті феномену маніпулювання, технологій його організації, розвитку і функціонування інформаційно-психологічних технологій та результатів інформаційного впливу.

Серед таких технологій особливу небезпеку становлять системи прихованого інформаційного впливу, основним об'єктом спрямованості яких є психіка людини. Особливої актуальності тема використання маніпулятивних технологій набула в умовах гібридної війни, яку Росія розпочала проти України ще у 2014 році або навіть ще раніше. І навіть у контексті вже оголошеної війни залишається небезпека можливості використання, поряд із відкритим збройним протистоянням, прихованих методів ведення війни.

Наслідки, до яких можуть призвести відповідні дії, наразі важко оцінити повною мірою. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває визначення природи маніпуляції та маніпулятивного впливу, що обумовлюють дедалі більший інтерес науковців до вивчення маніпулятивних поведінкових проявів.

Виклад основного матеріалу. Вивченням феномену маніпуляції, його механізмів, передумов, методів виявлення та нейтралізації у наш час займаються такі українські та зарубіжні вчені, як: В. Татенко [1], А. Купцов [2], О. Пелехатий [3], Н. Череповська [4], Т. Witkowski [5] та ін.

Історія вивчення проблеми маніпулювання пов'язана із працями італійського мислителя Нікколо Макіавеллі, завдяки якому з'явився термін «макіавеллізм», як визначення відповідної поведінкової стратегії.

Власне у психології поняття «макіавеллізм» стали застосовувати американські психологи Р. Крісті і Ф. Гейз, котрі розробили спеціальну «Шкалу макіавеллізму» [6] для вивчення схильності особистості до прагнення контролювати інших.

Макіавеллізм – феномен, в основі якого лежить усвідомлена стратегія поведінки, складовою якої є маніпулятивний вплив, маніпулятивна поведінка чи окрема маніпуляція. В той же час, на відміну від макіавеллізму, маніпуляція може бути і не усвідомленою.

Існує чимало різноманітних підходів до розуміння поняття «маніпуляція». Згідно з Оксфордським тлумачним словником, слово «manipulate» походить від латинського «manus» – «рука» («manipulus» – «жменя»), «manus» і «ple» – «наповнювати») і має два основних значення: вмiла дія по маніпулюванню чимось та дія по маніпулюванню кимось розумним або недобросовісним шляхом [7, с. 259]. Дослідники вважають, що саме у другому варіанті слово «маніпуляція» замінило в політичному словнику попередній термін «макіавеллізм».

Як зазначає американський дослідник Г. Шиллер у своїй праці «Маніпулятори свідомістю» (1980 р.), «для досягнення найбільшого успіху маніпуляція має залишатися непомітною. Успіх маніпуляції гарантований, коли маніпульований вірить, що все, що відбувається, є природним і неминучим. Інакше кажучи, для маніпуляції потрібна фальшива дійсність, в якій її присутність не буде відчуватися» [8, с. 23].

Інші науковці визначають маніпулювання як «вид психологічного впливу, майстерна реалізація якого веде до прихованого збудження в іншій людини намірів, які не збігаються з її реальними бажаннями» [9, с. 11]

Більшість авторів розуміє маніпуляцію як засіб психологічного впливу, за допомогою якого суб'єкт маніпуляції таємно управляє об'єктом маніпуляції. Об'єктом маніпулювання є свідомість людини та масова свідомість, на які здійснюється певний вплив із метою досягнення бажаного результату; жертвою маніпулювання є певна конкретна людина, група людей чи ціле суспільство, які були використані або якимсь чином посприяли досягненню поставленої мети; інструментами маніпулювання виступають ідеї, прийоми, форми, способи, методи, використання яких дає змогу впливати на свідомість людини для досягнення певної мети [9, с. 11].

У наш час захист людини або цілої групи як потенційного об'єкта маніпулювання потребує чіткої законодавчої бази, яка б регулювала створення та застосування технологій впливу на психіку, здоров'я та поведінку особи, механізмів захисту від них і механізмів контролю і нейтралізації зазначених впливів [9, с. 7]. Необхідним є також проведення психоедукації серед здобувачів вищої освіти та пересічних громадян з даної проблеми з метою формування належної стійкості до маніпулятивного впливу.

Важливо при цьому розуміти, що психологічний вплив можна застосувати також і в позитивному контексті – наприклад, з метою заспокоєння населення через ЗМІ, запобігання поширенню паніки, розвитку масової істерії або ж мобілізації волі народу на захист Вітчизни.

Так, кожен громадянин нашої держави в умовах повномасштабної війни з Росією здійснює боротьбу задля перемоги на своєму місці – навчальному, робочому, науковому тощо. Науковці, історики, психологи, політики, викладачі ЗВО активно долучаються до спільної боротьби, консолідації суспільства, формування патріотичної позиції та психологічної стійкості населення.

Це, своєю чергою, мотивує проведення активних досліджень у сфері маніпуляційних впливів, а також розроблення нових навчальних курсів для здобувачів вищої освіти з метою формування значущих складових їх професійної компетентності. Такі завдання виконує, між іншим, вибірковий освітній компонент «Сучасні маніпулятивні технології» при підготовці фахівців першого (бакалаврського) рівня освіти в рамках освітніх програм «Аналітика суспільних процесів» та «Digital аналітика».

На наше переконання, ґрунтовне вивчення здобувачами вищої освіти особливостей психологічного, нейролінгвістичного, інформаційно-психологічного впливу, виявлення та захисту від маніпулятивного впливу значною мірою сприятиме розвитку належної професійної компетентності майбутніх аналітиків суспільних процесів. Відповідний курс розвиває навички критичного мислення, дає базові теоретичні знання про особливості та загальні тенденції маніпуляції як виду психологічного впливу, інформує щодо захисту від шкідливих і прихованих інформаційно-психологічних впливів. А володіння практичними інструментами захисту від маніпулятивного впливу

допоможе сформувати основні якості особистості-«актуалізатора» (за А. Маслоу), які детально охарактеризовані Е. Шостромом.

Так, протиставляючи стилі життя «актуалізатора» і «маніпулятора», основними якостями першого дослідник називає чесність (прозорість, щирість, автентичність), усвідомлення (відгук, життєсповненість, інтерес) – тобто здатність бачити й чути як себе, так і інших; свободу (спонтанність, відкритість) виражати свої потенціали, бути суб'єктом – господарем власного життя; довіру (переконання), глибоку віру в інших і в себе [10, с. 12]. «Актуалізатор» – це багатогранна й водночас цілісна особистість, яка шукає в собі самобутність та унікальність, налагоджує тісні взаємини з оточенням; її вихідною позицією є усвідомлення власної самоцінності, здатності до самовдосконалення та саморозвитку.

Отже, в контексті цілісної психолого-педагогічної системи підготовки особистості фахівця та гуманістичної парадигми професійної освіти діяльність майбутнього професіонала розглядається нами як антитеза до маніпулятивних впливів, спрямованих на обмеження суб'єктності людини. Натомість стратегічним вектором становлення особистості фахівця в умовах сучасності є формування особистісної стресостійкості, соціальної відповідальності, здатності до повноцінної самоактуалізації, національної ідентичності та патріотизму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу : монографія. Київ : Міленіум, 2008. 206 с.
2. Купцов А. Маніпулятивна складова соціальної взаємодії в контексті політичного маркетингу. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2004. № 2. С. 91-105.
3. Пелехатий О. Соціально-психологічні особливості маніпулятивної взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу. *Соціальна психологія*. 2005. № 6. URL : www.politik.org.ua
4. Череповська Н. Психологічний захист від маніпулятивного впливу реклами. *Соціальна психологія*. 2007. Спецвипуск, вересень. URL : www.politik.org.ua
5. Psychomanipulacje. Jak je rozpoznawać i jak sobie z nimi radzić. Taszow, 2006. 285 s.
6. Studies in Machiavellianism By Richard Christie and Florence L. Geis, Hardcover, 1970. 415 p.
7. Shorter Oxford English Dictionary / By William R. Trumble (Editor), Lesley Brown (Editor), Oxford University Press, 2002. 388 p.
8. Schyller G. Manipulators of consciousness / G. Schyller; trans. with English ; scientific ed. Ya. scientific ed. Ya. N. Zasursky. Moscow : Thought, 1980. 326 p.
9. Сугестивні технології маніпулятивного впливу : навч. посіб. / [В. М. Петрик, М. М. Присяжнюк, Л. Ф. Компанцева, Є. Д. Скулиш, О. Д. Бойко, В. В. Остроухов] ; за заг. ред. Є. Д. Скулиша, [2-ге вид.]. Київ : ЗАТ «ВПОЛ», 2011. 248 с.
10. Шостром Э. Анти-Карнеги или человек-манипулятор / [пер. с англ. М. Мальшевой], Львов : Світ, 2002. 112 с.

Гейко Євгенія Вікторівна
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології та
соціальної роботи
Центральноукраїнського державного
педагогічного університету
імені Володимира Винниченка,
Кропивницький, Україна

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЦІЛІСНОСТІ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТІВ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Вступ. Суттєві перетворення, що відбуваються останнім часом у нашій країні у різних сферах життєдіяльності людей, спричиняють зміни не тільки в економічному і політичному житті суспільства, а й у соціокультурній ситуації в цілому. Духовні, моральні ціннісні орієнтири й настанови, які протягом не одного десятиліття сприяли гармонізації життя й діяльності людей, визначали систему взаємин людини зі світом, втратили своє первісне значення. Внаслідок цього, те, що зовсім недавно сприймалося людиною як основа й непорушний постулат, або повністю відкидається, або викликає сумнів у його «корисності», значимості.

Виклад основного матеріалу. Втрачаючи базальні цінності, людина не бачить об'єкти для своєї проєкції зовні. Це призводить до того, що вона замикається в собі, а навколишній світ стає для неї далеким і навіть ворожим. Криза смислоутворюючих життєвих і професійних цінностей може спричинити й кризу ідентичності, яка також нерідко супроводжується духовним вакуумом. І як результат цього – деформація самосвідомості людини, відчуження особистості від власної історії, втрата сенсу життя й професійної діяльності, перспектив розвитку.

Сучасний етап розвитку вищої освіти в Україні характеризується зростанням пріоритету людського чинника, посиленням уваги до особистості фахівця, необхідності його соціально-морального та етичного розвитку. Варто відзначити, що готовність людини до вибору в ситуаціях невизначеності стає необхідною передумовою її соціальної й професійної успішності, основи якої повинні закладатися освітою. Для цього необхідний спеціаліст, орієнтований на базові цінності своєї професійної діяльності й здатний до такого проєктування освітнього середовища, яке передбачає можливість самовизначення як для студентів – майбутніх психологів, так і для самого викладача. Однак гуманістичні цінності є орієнтиром у діяльності й поведінці психолога тільки за умови сформованості в нього ціннісної свідомості, ставлення до професії й життя, а також етичних установок.

Цілісність особистості й ціннісне ставлення психолога зумовлюють його емоційно-психологічний стан, задоволеність і наповненість життя, його зміст, а система цінностей регулює поведінку й діяльність, визначає мотиваційно-потребнісну сферу, спрямованість особистості, готовність керуватися цими цінностями в професійній діяльності. Звернення до категорії «ціннісне ставлення» як до специфічного феномена в структурі професійної діяльності психолога припускає впровадження освітніх технологій, що забезпечують розвиток ціннісної сфери особистості студента, здатного відповідати етичним і моральним нормам суспільства.

Спосіб соціального орієнтування, у свою чергу, є внутрішнім психологічним механізмом, що формує ті або інші властивості особистості. За характером й спрямованістю цих переваг можна визначити й особливості її ціннісних ставлень. Таким чином, цінності є орієнтиром діяльності й поведінки людини тільки за умови сформованості в неї ціннісного ставлення.

Ставлення вказує на зв'язок між предметом (явищем) і суб'єктом, що характеризується значенням першого для другого. Ставлення у цілому відбиває різноманітні зв'язки людини зі світом, характеризується наявністю прагнення особистості, її активності, тобто, чим активніший індивід, тим більший прояв його прагнення до діяльності, тим яскравіше виражається його ставлення.

Ціннісне ставлення – це суб'єктивне відбиття об'єктивної дійсності. Об'єктом ціннісного ставлення є значимі для людини предмети і явища. Таким чином, ціннісне ставлення трактується як значимість того або іншого предмета, явища для суб'єкта, обумовлена його усвідомленими або неусвідомленими потребами, вираженими у вигляді інтересу або мети. Ціннісне ставлення постає як один з атрибутів соціокультурного існування людини – носія ціннісного ставлення. Так, на думку В. О. Сластьоніна, ціннісне ставлення – внутрішня позиція особистості, що відображає взаємозв'язок особистісних і суспільних значень.

Втім, В. М. Мясичев виділяє типи ціннісного ставлення: до світу речей, явищ природи; до людей, явищ соціуму; до самого себе. Розглядаючи динаміку розвитку ціннісного ставлення, В. М. Мясичев визначив і рівні його розвитку: *умовно-рефлекторний*, що характеризується наявністю первісних (позитивних або негативних) реакцій на різні подразники; *конкретно-емоційний*, де реакції викликаються умовно й виражаються відношенням любові, прихильності, ворожнечі, страхів й т. ін.; *особистісний*, який виникає в діяльності, що й відбиває вибіркоче ставлення до навколишнього світу; *власне духовний*, на якому соціальні норми, моральні закони стають внутрішніми регулятивами поведінки особистості.

Таким чином, поняття «ціннісне ставлення» у психологічній науці визначається як психічне утворення, що інтегрує в собі результати пізнання людиною будь-якого об'єкта дійсності під час зустрічей з ним, усі емоційні

відгуки на цей об'єкт, а також форми поведінкових відповідей при контакті із цим об'єктом.

У психологічній науці прийнято виділяти умовно-рефлекторний, конкретно-емоційний, конкретно-особистісний і власне-духовний рівні розвитку ціннісного ставлення особистості. При цьому, структура ціннісного ставлення представлена трьома основними компонентами: когнітивним, афективним і операційно-діяльним.

Висновки. Отже, професійна діяльність майбутнього психолога, насамперед, ґрунтується на внутрішній позиції ціннісно-значеннєвої сфери особистості, що передбачає цілеспрямоване й поетапне включення студентів в освоєння загальнолюдських цінностей. Ціннісне ставлення до життя й професійної діяльності формується в процесі проживання майбутнім психологом певної системи загальнолюдських цінностей, що синтезують цінності життя й цінність самої професійної діяльності. Одним зі значимих компонентів процесу професійної підготовки стає розвиток ціннісної сфери майбутнього психолога.

Важливим показником успішності професійного становлення майбутнього психолога є сформованість його ціннісно-значеннєвої сфери. Формування цінностей життя й професійної діяльності особливо актуальне на підготовчій стадії професійної самореалізації індивіда. Процес формування професійних цінностей тривалий і багатогранний. Формування в студентів - майбутніх психологів, ціннісного ставлення до життя, професійної діяльності – складний процес, який, реалізується за допомогою різних психологічних механізмів: інтеріоризації, ідентифікації, інтерналізації й уможлиблюється через досягнення цілісності особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балл Г. О. Проблема обґрунтування суспільної ідеології у світлі гуманістичного підходу Психолого-педагогічна наука і суспільна ідеологія. *Матеріали методологічного семінару Академії педагогічних наук України*, 12 листопада 1998 р. Київ : Гнозис, 1998. С. 28–32.
2. Гейко Є. В. Психологія цілісності особистості : монографія. Кропивницький : Центрально-Українське видавництво, 2016. 384 с.
3. Савчин М. Дослідження особистості в контексті духовної парадигми психології. *Психологія особистості*. 2011. № 1 (2). С. 191–199.
4. Человеческая целостность и встреча культур. Київ : Дух і Літера, 2007. 408 с.

Гладюк Тетяна Володимирівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри початкової та дошкільної освіти
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Гладюк Микола Миколайович

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри хімії та методики її навчання
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРИРОДНИЧО-МЕТОДИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ДОШКІЛЬНОЇ, ПОЧАТКОВОЇ ТА СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

В умовах війни, що відбувається в Україні, головним завданням залишається забезпечення якості освітньої галузі на всіх рівнях освіти [1, с. 8]. У зв'язку з цим, для забезпечення якісної підготовки педагогів у системі вищої освіти відбувається інтенсивний пошук нових підходів до навчання, інноваційних форм організації освітнього процесу, ефективних педагогічних технологій.

Природничо-методична підготовка майбутніх фахівців у галузі дошкільної, початкової і середньої освіти передбачає вивчення студентами дисциплін природничого і методичного змісту, спрямована на формування здатності у здобувачів освіти застосовувати набуті природознавчі знання, сучасні методики і освітні технології для формування ключових і предметних компетентностей дітей, і характеризується рядом особливостей.

Особливого значення в умовах війни набувають питання створення безпечного середовища для учасників освітнього процесу у закладах вищої освіти, тобто облаштування укриттів, дотримання студентами і викладачами правил безпечної поведінки [2, с. 186]. Зазначимо, що переривання освітнього процесу під час тривалої повітряної тривоги, потребує від студентів відповідальності, самостійного виконання запланованих практичних аудиторних завдань, опрацювання лекційного матеріалу в позааудиторний час. З метою вирішення даної проблеми у системі Moodle викладачі розміщують розширений конспект лекцій, відеолекції, з якими здобувачі освіти мають можливість ознайомитися; вимоги до виконання завдань, які вони можуть завантажити для оцінення в систему.

У закладах вищої освіти України в умовах військового стану підготовка фахівців відбувається у формах змішаного (поєднання офлайн і онлайн) і

дистанційного навчання. Це потребує забезпечення усіх учасників освітнього процесу доступом до мережі Інтернет. Однак, зазначимо, що через технічні причини (відсутність інтернету, слабкий мобільний інтернет) не всі студенти мають змогу бути присутніми на парах онлайн, не в усіх кабінетах закладу вищої освіти є можливість організувати змішане навчання (відсутність мультимедійних проекторів, телевізорів, інтерактивної дошки). Через технічні причини виникають труднощі у деяких здобувачів освіти (особливо у тих, що знаходяться за кордоном) при виконанні і захисті творчих завдань, а також при проходженні тестів. Для вирішення даної проблеми викладачі проводять додатково онлайн-консультації, онлайн-заняття з студентами у зручний для них час.

В умовах змішаного і дистанційного навчання змінюються підходи до проведення практичних і лабораторних занять з природничих і методичних дисциплін. Зокрема, студенти за умов онлайн-навчання не мають змоги розглядати мікропрепарати під мікроскопом, колекції гірських порід, корисних копалин; користуватись муляжами, таблицями; проводити досліди з використанням лабораторного обладнання, фрагменти занять в аудиторії. Проблема вирішується тим, що здобувачі освіти обмежуються розглядом малюнків і плакатів, інтерактивних карт, 3D додатків в мережі Інтернет, відеофрагментів на Ютуб-каналі, демонстрацією конспектів і презентацій до уроку, записують проведення дослідів з використанням доступного обладнання тощо.

Як зазначають дослідники, на сучасному ринку праці значний попит мають фахівці, що володіють гнучкими навичками (*soft skills*), такими як відповідальність, управління часом, здатність до роботи в команді, навички лідерства та соціального впливу, емоційний інтелект, гнучкість, адаптивність тощо [3]. Майбутні педагоги повинні набути найпотрібніших компетенцій сьогодення. З-поміж них – швидко навчатися, аналізувати, проявляти творчий підхід, оригінальність та ініціативність, критично мислити.

Важлива роль у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі дошкільної, початкової і середньої освіти належить інноваційним технологіям навчання. Використання інтерактивних, ігрових технологій у навчанні здобувачів освіти спрямоване на забезпечення активної взаємодії усіх учасників освітнього процесу. Це потребує організації на практичних і лабораторних заняттях з природничих і методичних дисциплін групових і парних форм роботи студентів, проведення фрагментів ділових ігор, дидактичних ігор, розробки студентами творчих завдань (проектів, презентацій, конспектів занять), завдань, що потребують аналізу Державних стандартів початкової та дошкільної, базової середньої освіти, освітніх програм, альтернативних підручників, проведення спостережень, дослідів тощо.

На лекціях з дисциплін природничо-методичної підготовки з метою мотивації навчальної діяльності студентів, актуалізації опорних знань,

узагальнення знань, активізації пізнавальної діяльності використовуються такі інтерактивні методи навчання як «Мікрофон», «Мозковий штурм», «Грунування», «Сенкан», «П'ять речень» тощо. Для роботи в парах на заняттях з природничих дисциплін пропонується студентам гра «Я – учень (дошкільник), ти – вчитель (вихователь)». Кожен здобувач освіти по-черзі грає роль дитини, якій задають питання, і педагога, що відповідає на них. На заняттях з методичних дисциплін проводиться гра «Я вчитель (вихователь), ти – методист». Один студент в ролі вчителя (вихователя) презентує фрагмент уроку, інший (у ролі методиста) його аналізує відповідно до вимог Нової української школи, дошкільної освіти. Пропонуються здобувачам освіти і завдання для роботи в групах щодо складання питань природничої вікторини, кросвордів, ребусів, зашифрованих текстів. З методичних дисциплін студенти вчаться розробляти конспекти занять з презентаціями для офлайн і онлайн навчання з дотриманням санітарно-гігієнічних і методичних вимог.

Освітнє середовище у вищій школі повинно бути не тільки безпечним, але й комфортним для студентів. Важливими умовами ефективного використання інтерактивних, ігрових технологій навчання є створення позитивного психолого-емоційного клімату на занятті, забезпечення доброзичливого ставлення студентів один до одного під час групової роботи, аналізу відповідей, індивідуальної відповідальності кожного під час виконання завдань у парі чи групі.

З метою подолання відчуття напруги і тривожності студентів, які зумовлені війною, створення позитивного психолого-емоційного клімату на заняттях з природничих і методичних дисциплін використовуються різні вправи. Наприклад, при вивченні теми «Птахи» на початку заняття пропонується вправа «Пофантазуй. Якби я була птахом, я була б... Поясни чому». На заняттях з методичних дисциплін проводяться вправи «Побажай успіху», «Подари посмішку» тощо. Наприкінці занять студентам пропонується виконати вправи «Дякую тобі», « Ми – молодці!» та інші. При конструюванні уроків у початковій і середній ланках школи, занять у ЗДО студенти добирають і розробляють різні вправи, які спрямовані на створення позитивного психолого-емоційного клімату.

В умовах війни, змішаного навчання у вищій школі змінюються підходи і до оцінювання навчальних досягнень студентів. Термін часу, протягом якого студенти можуть пройти тестування, виконати самостійні творчі завдання, збільшується. Це дає змогу студентам, які не змогли бути присутніми на парах з поважних причин, скласти тести, виконати завдання в зручний для них час і отримати оцінку. При оцінюванні особлива увага приділяється поєднанню принципів об'єктивності та доброзичливості, академічної доброчесності, виконанню усіх запланованих творчих завдань самостійної позааудиторної роботи, самоаналізу і самооцінці конспектам занять тощо.

Таким чином, особливості природничо-методичної підготовки фахівців в галузі дошкільної, початкової та середньої освіти в умовах війни зумовлені

створенням безпечного освітнього середовища, змішаною та дистанційною формами навчання, використанням інноваційних технологій навчання студентів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Освіта України в умовах воєнного стану. *Інноваційна та проєктна діяльність: Науково-методичний збірник* / за загальною ред. С. М. Шкарлета. Київ-Чернівці : «Букрек», 2022. 140 с.
2. Освіта України в умовах воєнного стану. *Інформаційно-аналітичний збірник*. Київ : Інститут освітньої аналітики. 2022. 358 с.
3. Іщенко А., Карпенко М. Українська система вищої освіти в умовах воєнної агресії РФ: проблеми й перспективи розвитку. Національний інститут стратегічних досліджень. URL : <https://niss.gov.ua/news/statti/ukrayinska-systema-vyshchoyi-osvity-v-umovakh-voennoyi-ahresiyi-rf-problemy-y>

Говорун Тамара

доктор психологічних наук, професор,
асистент професора Інституту наук про поведінку
Джиндал Глобал Університету,
Делі, Індія

Кулпріт Каур

доктор філософії,
Інститут наук про поведінку
Джиндал Глобал Університету,
Делі, Індія

САМОРЕФЛЕКСІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ: КРОС-КУЛЬТУРНИЙ ТА ҐЕНДЕРНИЙ ВИМІРИ

Поділ суспільного життя на «чоловіче» та «жіноче» як стара парадигма «панування чоловіків – підпорядкування жінки» сягає глибокої давнини через свою неефективність у різних життєвих сферах, починаючи з мікрорівня сім'ї та закінчуючи макрорівнем поділу занять, керівної позиції, ідеології держави. Ґендерні проблеми спостерігаються у подвійній зайнятості жінки, її нижчому економічному статусі та рівні оплати праці, уявленні про одностатеву відповідальність за виховання дітей (жінка-мати, жінка-доглядальниця та інші) [1; 4].

Забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у досягненні соціального статусу, подолання ґендерних стереотипів, використання егалітарної ідеології економічної діяльності, взаємозамінності статей у сімейному функціонуванні є викликом часу у дослідженні соціально-психологічних механізмів формування нової Людини економічної (Homo economicus). Переорієнтація економіки країни на ринкові умови вимагає від

юнаків та юнок, чоловіків та жінок ініціативності, інноваційності та здатності до ризику, а водночас раціонального мислення та рефлексії, що є рисами конкурентноспроможного суб'єкта економічних відносин. Економічна самопрезентація юнаків та дівчат як суб'єктів економічної соціалізації є важливою складовою їхніх уявлень про власну особистість [2; 6; 7].

У перехідний період розвитку суспільства, підсилений фінансово-економічною кризою, особливості планування та побудови власної професійно-освітньої кар'єри виходять на перший план проблеми у процесі економічної соціалізації громадян. Це неминуче позначаються на сферах економічного життя статей, їх психологічній готовності до самореалізації в ринкових умовах, які вимагають від кожного відповідальності за власну економічну спроможність.

Новий аспект нашого дослідження стосується актуальної проблеми економічної самопрезентації українських та польських дівчат і юнаків як суб'єктів економічної соціалізації [3].

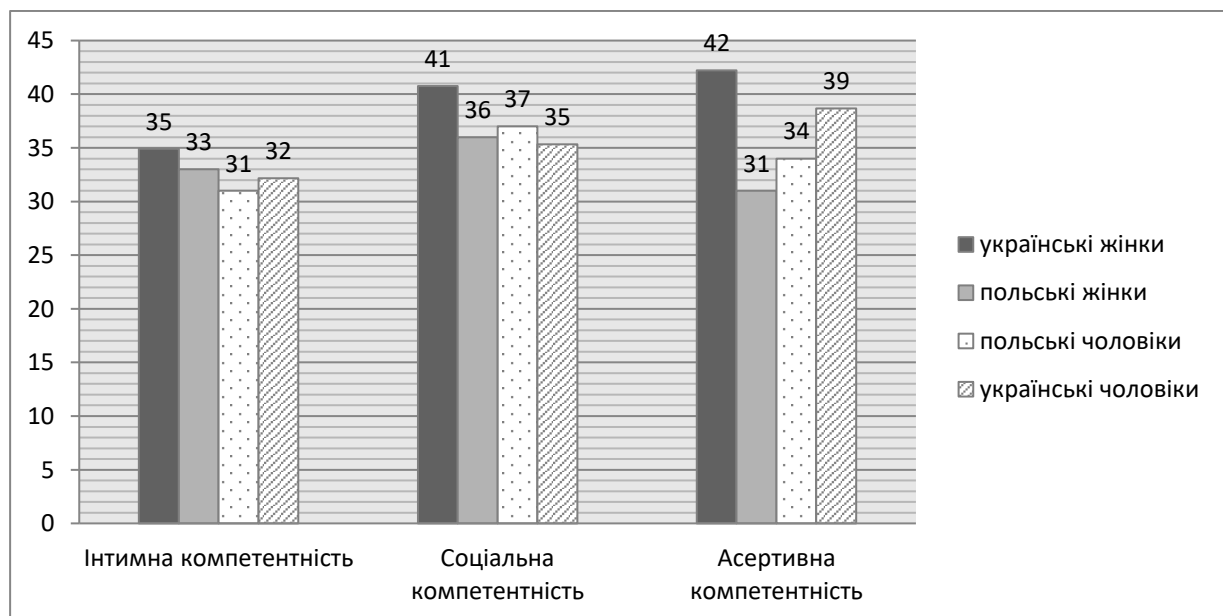


Рис. 1. Середні значення за методикою «Опитувальник трьох типів компетентності».

Згідно отриманим даним, за методикою «Опитувальник трьох видів компетентності» А. Матчак українські студентки та їх польські ровесниці виявляють вищий рівень інтимної компетентності як важливої складової соціальної компетентності. Вони також, на рівні з польськими студентками, здатні до успішної презентації своїх умінь та властивостей в ситуації соціальної експозиції у порівнянні з нижчими показниками чоловічої вибірки. Юнки більшою мірою, ніж їхні однолітки юнаки, орієнтовані на уміння соціальної взаємодії, вони більш здатні до розв'язання інтерперсональних проблем в процесі ділової взаємодії, їм притаманна більша наполегливість в процесі виконання трудових обов'язків.

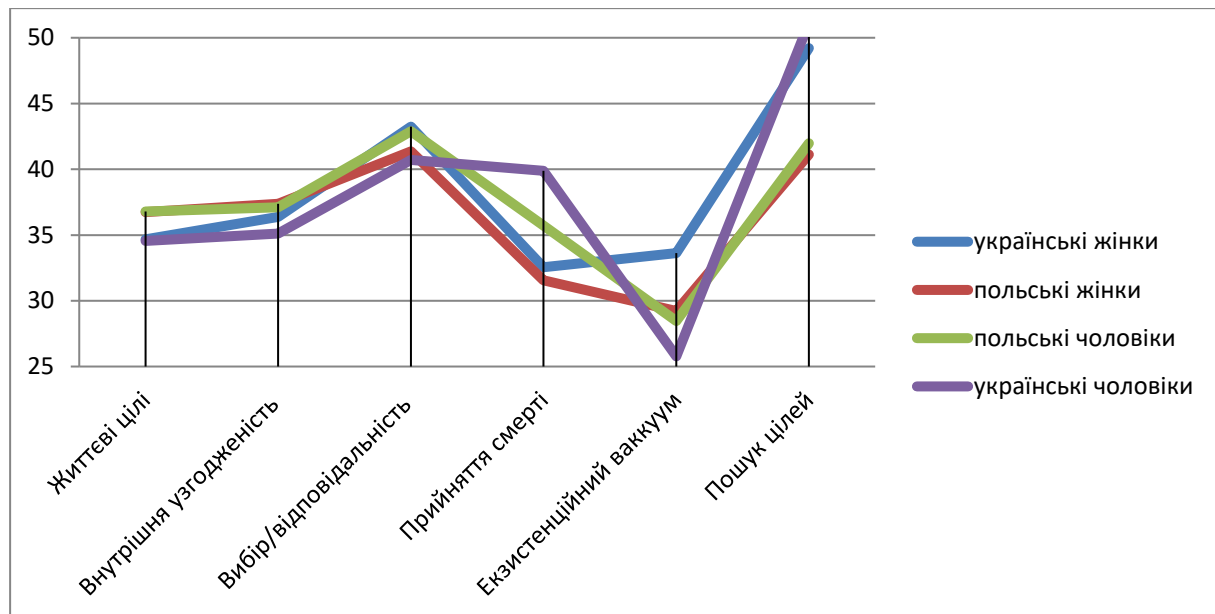


Рис. 2. Середні значення за методикою «Опитувальник життєвих настановлень».

Юнаки демонстрували вищий рівень задоволення власними сенсами життєдіяльності, про що свідчили вищі показники за результатами більшості шкал тесту «життєві цілі», «внутрішня узгодженість», «пошук смислів» у порівнянні з жіночою вибіркою

Вищий рівень у порівнянні з однолітками-юнаками задоволення собою в таких складових, як моральна акцептація, узгодженість моральних поглядів з реальною поведінкою, власної здатності до управління людьми. Водночас жінки виявляють значно вищий рівень за шкалою «захисне зміцнення самооцінки», що свідчить з одного боку про певну міру акцептації власного Я, а з іншого – про страх перед можливим неприйняттям себе.

Інтегральний показник тесту «Опитувальник життєвих настановлень» свідчив про значущість оцінки власної екзистенції в часі (прийняття себе в майбутньому та теперішньому), а у поєднанні шкал – про спрямованість власних цілей і смислів на майбутню фахову діяльність. Рефлексія себе, своїх цінностей демонструвала в свою чергу рівень когеренції як внутрішньої узгодженості цілей життєдіяльності (ціле покладання) людини.

Порівняння показників вищеназваних шкал самовизначення у цінностях життя засвідчує більш високі показники чоловічої вибірки, що свідчить про безумовне прийняття ними власної життєдіяльності, вищу самовпевненість в успішності самореалізації в професійній діяльності. Юнаки демонстрували вищий рівень задоволення власними сенсами життєдіяльності, про що свідчили вищі показники за результатами більшості шкал тесту «життєві цілі», «внутрішня узгодженість», «пошук смислів» у порівнянні з жіночою вибіркою.

Які сильні чи слабкі сторони демонструють молоді жінки в оцінці себе? По-перше, це вищий рівень у порівнянні з однолітками-чоловіками задоволення собою в таких його складових, як моральна акцептація, узгодженість моральних поглядів з реальною поведінкою, власної здатності до управління людьми. Водночас жінки виявляють значно вищий рівень за шкалою «захисне зміцнення самооцінки», що свідчить з одного боку про певну міру акцептації власного Я, а з іншого – про страх перед можливим неприйняттям себе, відхиленням значущими іншими, прагнення показати себе в кращому світлі.

Дівчата демонструють вищий рівень оборонного зміцнення самооцінки, що свідчить про підсилену увагу до власного Я, в основі якого лежить побоювання не повною мірою реалізувати свої потенції, бути не належно оціненою соціальним оточенням. Цей показник свідчить про прагнення жіноцтва показувати себе у кращому світлі, що може почасти супроводжуватись надмірним критицизмом, злістю, самоїдством. Така критична саморефлексія жіноцтва може призводити до навмисного відігривання непритаманних ролей, більш акцептованих оточенням – а саме насправді слабкої статі.

Не випадково, що за високими показниками шкали «зміцнення самооцінки» криється захисна реакція жінок, якою можна пояснити також нижчі показники когеренції самооцінних ставлень, наприклад, «буття коханим» або невпевненості в тому, що вона є фізично привабливою в очах інших, здоровою, повною сил, популярною, авторитетом серед людей.

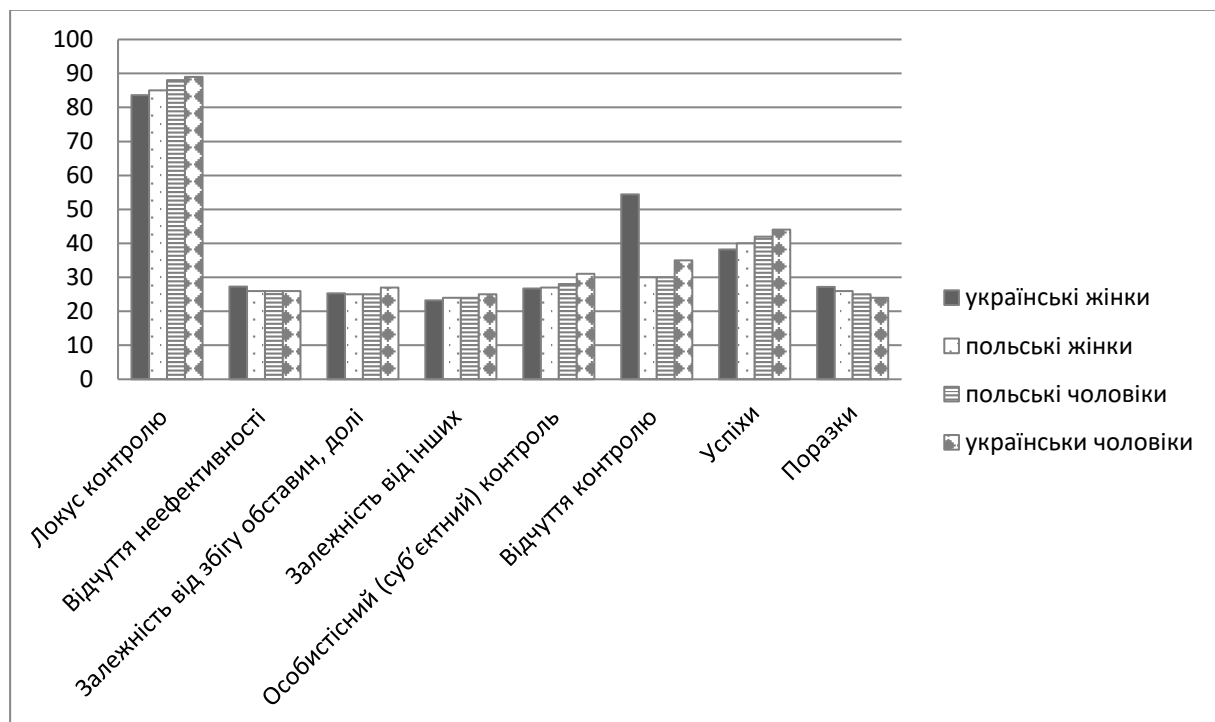


Рис. 3. Середні значення результатів за опитувальником «Людина в праці»

На противагу дівчатам, юнаки відзначаються вищим рівнем інтеграції самооцінки, яка не змінена уявними чи реальними окремими вадами власного Я. Наприклад, за вищими показниками шкали «інтеграція ідентичності», стоїть краща здатність юнаків інтегрувати набутий досвід у власне Я, нижча внутрішня конфліктність (відповідно вища когерентність) і самокритичність у прийнятті різних граней власної особистості, що і дає в кінцевому результаті вищий рівень інтегрованості чоловічого Я.

Показники дівчат за шкалою «рівень особистісного контролю» свідчить про вищий рівень вияву суб'єктності жіноцтвом в сфері професійних успіхів, що базуються на відповідальності у професійному функціонуванні, прийнятті поразок як власних промахів, а не обставин, що склалися. На противагу жінкам, чоловіки пояснюють фахові поразки екстернальним чинником, не пов'язаним з власною праце спроможністю. Низькі результати жіноцтва за шкалою «поразок» можуть свідчити про їхню надмірну самокритичність щодо презентації свого професійного Я.

Жіноча вибірка демонструє вищу орієнтованість на внутрішній локус контролю, що свідчить про їхню переконаність, що на успіх власної кар'єри впливає вона сама, а не інші люди. Аспірації жіноцтва більш реалістичні, більш орієнтовані на ділові міжособистісні контакти, більш асертивні. Жінки більшою мірою пов'язують перебіг кар'єри, її успішність з професійною компетентністю, невід'ємною складовою якої є ретельне виконання службових обов'язків. Саме тому почуття залежності від долі сприймається жіноцтвом менш реалістично, а значить заперечується залежність просування кар'єрними щаблями від прихильності шефа чи обставин. Жінки більшою мірою переконані, що щасливий випадок, доля чи обставини не допомагають кар'єрі. Чоловіки більш орієнтовані на схвалення інших людей, ніж жінки.

Це в свою чергу свідчить про більшу схильність юнаків перекладати провину за власні неуспіхи та конфлікти на оточуючих, про перебільшення ними ролі соціального оточення як важливого чинника трудових здобутків. Показники дівчат за шкалою «рівень особистісного контролю» свідчить про вищий рівень вияву суб'єктності жіноцтвом в сфері професійних успіхів, що базуються на відповідальності у професійному функціонуванні, прийнятті поразок як власних промахів, а не впливу обставин, що склалися. На противагу жінкам, чоловіки пояснюють фахові поразки екстернальним чинником, не пов'язаним з власною працеспроможністю. Низькі результати жіноцтва за шкалою «поразок» можуть свідчити про їхню надмірну самокритичність щодо презентації свого професійного Я.

Нами встановлений обернений зв'язок між рівнем прихильності до традиційних гендерних орієнтацій та особливостями самопрезентації особистісних спроможностей, орієнтованих на екстернальність локусу контролю. Це, зокрема, стосується показників рефлексії власної працеспроможності, загального локусу контролю в досягнутих успіхах і

поразках, відчутті залежності від долі та впливів інших людей на просування кар'єрними шаблями, ідеології самоконтролю.

Результати дослідження розвінчують міф про екстернальність локусу контролю фахово-економічної життєдіяльності жіноцтва, оскільки показники як загального, так і час часткових шкал інтернального локусу контролю «слабкої» статі виявились вищими за відповідні показники у ровесників чоловіків. Вищими в презентації різновидів соціальної компетенції, зокрема таких її складових, як і регуляція неформальних стосунків на місці праці, уміння продемонструвати свою кваліфікацію в ситуаціях соціальної експозиції, а також у випадках, які вимагають наполегливості в розв'язанні проблем, виявились показники як українських, так і польських студенток.

Особливої інтерпретації вимагають нижчі показники презентації жіноцтвом власного іміджу за такими багатовимірними параметрами самооцінки як буття коханою, фізична привабливість, популярність, вітальність, інтеграція ідентичності та загальна самооцінка у порівнянні з чоловіками. При цьому інші складові самооцінки такі, як власна компетентність, лідерські здібності та моральна самоакцептація залишаються вищими у жінок.

Співставлення показників вищезазначених шкал засвідчує, що чим більшою мірою на їх рефлексію можуть впливати оточуючі люди, тим нижче вони презентуються жіноцтвом і навпаки. Чим більшою мірою та чи інша особистісна властивість опосередковуються сприйняттям самої жінки, тим вище її само рефлексія представлена як особистісне досягнення, а не недолік.

В аналогічний спосіб слід витлумачити нижчий рівень конгруентності жіноцтва в таких параметрах само рефлексії їхнього буття як його загальна мета, пошукування далеких і ближніх цілей та смислів, акцептація смерті та відчуття екзистенційної пустки за результатами виміру життєвих настановлень. Лише за однією з шкал вищеназваного тесту, а саме «контролю життя» жінки демонструють вищу особистісну силу. Така статева розбіжність результатів свідчить, на наш погляд, про більшу підвладність життєвих сценаріїв жінки, її цілепокладання і самоздійснення впливам традиційних стевих стереотипів, які підвищують тривожність жіноцтва перед очікуванням від неї народження дітей, материнства, поєднання професійних і домашніх обов'язків, що не може не позначатися на відповідній тривожній рефлексії жіноцтвом власних сенсів буття.

Результати дослідження засвідчили вищий рівень психологічної готовності чоловіків до індивідуальних форм економічної діяльності, ніж жінок, які більше орієнтовані на групові форми професійної та фінансової діяльності. Соціальні ролі чоловіків і жінок все ще значною мірою опосередковуються гендерними стереотипами, які скеровують диференціацію їх економічного самовираження, зумовлюючи декларовані студентською молоддю життєві сценарії та бачення матеріальних зобов'язань. Проте реалії економічного функціонування гендерів сформували більший особистісний

потенціал жінок у розвитку традиційно маскулінного економічного простору, пусковим механізмом якого стануть домінувати патріархально-егалітарні уявлення про особисту професійну самопрезентацію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.
2. Москаленко В. В. Економічна соціалізація особистості: концептуальна модель. *Соціальна психологія*. 2006. №3 (17). С. 3–17.
3. Hovorun T. V. Why female's and male's student's self-fulfilling presentations are different? *European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland*: Collective monograph. Volume 2. Sandomierz: Izdawniciba «Baltija Publishing», 2018. P. 85–103. URL : file:///C:/Users/Internal/Downloads/colmon_Sandomyr_ped_psyh_soc_%D0%A7.2.pdf19
4. Hyde J.-Sh. Half the Human Experience: The Psychology of Women. Lexington–Massachusetts–Toronto : D. C. Heath and Company, 1991. P. 475.
5. Matczak A. Kwestionariusz Kompetencji Spotecznych, Wydawa II uzupelnione. Warszawa : Pracownia Testow Psychologicznych, 2007. 77 str.
6. Chen C. P. Career self-determination theory. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. 2017. P. 329–347. URL : <https://cutt.ly/QzW8aoF>
7. Women and Men in Leadership Positions in Ukraine. A Statistical Analysis of Business Registration Open Data (September, 2017). URL : <https://cutt.ly/S7Dpe>

Гончаровська Галина Федорівна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології розвитку і консультування
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Андрійчук Тетяна

студентка-магістрантка мП-21
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО КОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вступ. Проблема формування готовності до майбутньої професійної діяльності була і залишається ключовою для психолого-педагогічної теорії та практики вищої освіти. Незважаючи на значне розширення досліджень у цій галузі, протиріччя між запитом сучасного суспільства на ґрунтовно підготовленого фахівця та недостатнім рівнем реальної готовності

випускників закладів вищої освіти до професійної діяльності дедалі більше є актуальною. Повною мірою це стосується і нових напрямків професійної підготовки та діяльності, зокрема, у сфері практичної психології.

Соціальна ситуація розвитку української практичної психології характеризується низкою серйозних протиріч: між очевидною потребою багатьох осіб у кваліфікованій психологічній допомозі та недовірою до можливостей фахівця та важливості отримання своєчасної (ранньої) психологічної підтримки; між розумінням унікальності та специфічності характеру консультаційної роботи як напрямку професійної діяльності психолога та використанням традиційних шляхів підготовки такого фахівця без урахування своєрідності даної професії; між збільшенням кількості дипломованих психологів у складі випускників закладів вищої освіти та незадоволеною потребою різних закладів та сфер у спеціалістах-консультантах.

Однією з основних причин недостатньої готовності практичних психологів до професійної діяльності в сфері надання психологічних консультацій є невідповідність традиційної парадигми вузівської підготовки цих фахівців сучасним вимогам. Існує наявність протиріччя між соціальним замовленням суспільства на психологів-консультантів, здатних вирішувати складні професійні завдання у сучасних умовах, та недостатньо вивченими механізмами ефективної професіоналізації майбутнього фахівця в сфері надання якісних консультаційних послуг.

Виклад основного матеріалу. Професія «психолог-консультант» стає все більш популярною в Україні та вимагає вдосконалення теоретичного і методичного забезпечення підготовки студентів під час їх навчання у вищому навчальному закладі. Аналіз досліджень показує, що багато моделей, спрямованих на підготовку фахівців в напрямку консультування (О. Бондаренко, О. Міненко, В. Панок, Л. Журавльова, Я. Чаплак та ін.), висувають значні вимоги до особистості професійного консультанта, що може сприяти прагненню консультантів відповідати очікуваному образу з одночасним витісненням рис особистості, які йому не відповідають [1; 5]. Окремо постає проблема підготовки кваліфікованих спеціалістів для консультування певних категорій клієнтів, у тому числі осіб, які знаходяться у складних життєвих обставинах чи осіб, які пережили травматичні події, як побутового характеру, так і в результаті воєнного стану.

У практичній психології виділяються дві наукові позиції щодо визначення психологічного консультування. Згідно з першою психологічне консультування є формою застосування знання з метою постановки психологічного діагнозу, надання психокорекційної, профілактичної, психотерапевтичної, професійної допомоги тощо (О. Бондаренко, С. Васьківська, П. Горностай, Я. Чаплак та ін.). Відповідно до другої психологічне консультування є самостійним, особливим видом надання психологічної допомоги (А. Копйов, А. Ласигін, В. Столін та ін.). З відходом

від класичної теорії несвідомого розглядається психологічне консультування в сучасних психоаналітичних концепціях (Г. Дізнан, К. Леузетт, А. Наков, Ф. Накхум, Л. Ребекка та ін.). З орієнтацією на методологічну базу біхевіоризму зміст консультування розкривається в необіхевіоральному підході (В. Верпланк, С. К. Мак-Доно, М. Дж. Махоні, Д. Мейхенбаум, А. Елліс та ін.). Із спрямованістю на принципи клієнт-центрованої терапії К. Роджерса розвивається консультування в рамках екзистенційно-гуманістичної психології (Р. Мей, Б. Мекі, Дж. Симон, Ф. Фідлер та ін.). Основні цілі, завдання, зміст консультування розглядаються в духовно-орієнтованому (Т. Флоренська), проблемно-орієнтованому (С. Васківська, П. Горностай), психосемантичному (О. Бондаренко) підходах [2; 3; 5].

Функції консультаційної діяльності психолога впливають з його цілей. Серед найважливіших з них можна назвати: допомога людям у розвитку їх здібностей самостійно вирішувати свої проблеми; спрямування клієнта в установлення ініціативних зв'язків між ним та іншими суб'єктами взаємодії; сприяння покращенню взаєморозуміння, вдосконаленню і установленню нових взаємостосунків між людьми в соціумі. Під час спеціально організованого консультування мають бути виявлені і актуалізовані додаткові психологічні можливості виходу людини з важкої життєвої ситуації [2; 5]. Отже, мета консультативної роботи психолога – виявити причини виникнення проблеми та допомогти людині її вирішити. В останній час збільшилася кількість осіб, які звертаються за психологічною допомогою до практичних психологів. До їх числа відносяться, зокрема, ті, хто з певних причин не можуть самостійно подолати складні життєві ситуації; особи, які пережили травматичні події; особи-суїциденти; правопорушники; молоді люди, які страждають алкогольною чи наркотичною залежністю тощо.

У цьому контексті особливу увагу варто звернути на професійну самооцінку майбутнього психолога-консультанта. Науковці вказують, що професійна самооцінка є частиною особистісної самооцінки, яка формується й актуалізується в контексті професійної діяльності і змістовно спрямована на якості, які необхідні в предметно-професійній діяльності. Згідно з дослідженнями Р. Бернса, успішність діяльності людини залежить від її уявлень про свої здібності не менше, ніж від самих здібностей. Відтак, важливого значення набуває вивчення самооцінки професійно значущих якостей майбутніх психологів-консультантів. Як стверджує Г. Радчук, рефлексивна адекватна самооцінка професійно значущих якостей особистості є одним з найважливіших критеріїв успішності професійного становлення, а, отже, і необхідною умовою ефективного професійного самовизначення. На відміну від загальної самооцінки самооцінка професійно значущих якостей особистості належить не до особистості загалом, а є специфічною самооцінкою по відношенню до певних проявів, якостей і можливостей особистості. На думку вченої, самооцінка професійно значущих якостей особистості є спеціальним, професійно орієнтованим відбиттям загальної

самооцінки і дає можливість проектувати себе в майбутнє через усвідомлення теперішнього [4].

Важливо звернути увагу на наявність схильності здобувачів вищої освіти до рефлексії, оскільки це сприяє тому, що в майбутньому психолог може відчувати суттєві зміни у власному світогляді, у своїх поглядах на оточуючих його людей, їх поведінку. Такі зміни не завжди задовольняють його. Але вони відбуваються і мають позитивні результати для особистості психолога. Варто бути готовим до таких змін і приймати їх належним чином.

Готовність студентів до майбутньої консультаційної діяльності містить в собі такий важливий елемент як потреба в професійному самовдосконаленні. Відчуття даної потреби виражається у бажанні особистості систематично поповнювати та розширювати свої знання, розвивати свої професійні здібності, вдосконалювати професійні навички. Щоб здобувач, як майбутній фахівець-консультант, міг сам оцінити свою професійну підготовку, міг керувати своїм удосконаленням потрібно орієнтувати його в самостійних пошуках розв'язання практичних завдань консультаційної діяльності.

Беручи до уваги сказане, варто наголосити, що під час формування готовності майбутнього психолога, який буде здійснювати консультаційну діяльність варто звертати увагу на:

- особистісні якості;
- рівень морально-етичних якостей ;
- потребу до професійного самовдосконалення, легкість та швидкість оволодіння новими професійними ідеями, методами, засобами;
- гнучкість та динамічність у вирішенні проблемних ситуацій;
- статусно-позиційні особливості (пластичність та легкість зміни психологом соціальної ролі; готовність прийняти позицію клієнта).

Зокрема, ми поділяємо думку багатьох науковців (З. Адамської, І. Андрійчук, О. Бондаренко, Ж. Вірної, П. Лушина, В. Панка, Г. Хомич та ін.) щодо важливості формування у здобувачів вищої освіти особистісного (адекватні соціально-психологічні якості особистості щодо досягнення успіху, високий рівень розвитку професійного «Я», суб'єктності, та особистісної зрілості, почуття професійного обов'язку, здатності до психологічної близькості з іншою людиною, адекватний рівень суб'єктивного контролю, самооцінки і самоповаги, високий рівень комунікативних й організаторських схильностей та розумових здібностей, емоційної стійкості та впевненості у собі, розвинута емпатія, самостійність у прийнятті рішень) та професійного компоненту готовності до майбутньої консультаційної діяльності (здібність до оволодіння психологічними та спеціальними знаннями щодо консультативної роботи; знання екзистенційних та особистісних проблем особистості, стратегій діяльності в різних видах надання психологічної допомоги).

Висновки. Здійснивши теоретичний аналіз особливостей готовності майбутніх психологів до консультаційної діяльності, ми визначили, що під час

навчання у вищому навчальному закладі максимально актуалізується суб'єктний потенціал людини, відбувається її звернення на себе; значущість себе усвідомлюється через відчуття правильності професійного вибору. Розвиток здобувача вищої освіти як суб'єкта, формування у нього готовності до надання якісних консультаційних послуг є одним з початкових етапів професіоналізації та входження у простір майбутньої професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех І. Д. Виховання особистості: У 2 кн. Київ : Либідь, 2003. Кн.1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади : навч.-метод. посібник. 280 с.
2. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: навчальний посібник. Київ : Четверта хвиля, 2004. 256 с.
3. Коломінський Н. Л. Методологічні засади професійної підготовки практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 4. С.12–13
4. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи : монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. Видання друге розширене і перероблене. 380 с.
5. Чаплак Я. Особистісний підхід як психолого-педагогічний принцип у підготовці психологів-практиків до консультативної діяльності. *Педагогічний процес: теорія і практика. Збірник наукових праць*. Київ : ЕКСМО, 2005. Вип. 2. С. 196–208.

Груць Галина Михайлівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки
та менеджменту освіти

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Проблема професійного розвитку особистості є однією з центральних у сучасній психолого-педагогічній науці. Поняття «професійний розвиток» також активно використовується акмеологією, яка вивчає феноменологію, закономірності та механізми розвитку людини, зосібна, професійного, на щаблі її зрілості. При цьому науковці у своїх дослідженнях ставлять конкретні завдання, які пред'являються практикою в галузі професійного відбору, навчання, освіти, професійної консультації, професійного розвитку особистості, її кар'єри тощо. Розв'язання цих завдань спирається на теоретичні уявлення про специфіку процесу професійного розвитку, що зумовлюють його фактори, стадії та рівні становлення людини-професіонала. Проте проблема професійного розвитку особистості не є суто психологічною. На наш погляд, сьогодні на перший план виступає особистісний розвиток спеціаліста як

суб'єкта соціальної дії. Сучасний професіонал повинен бачити свою професію в усій сукупності її широких соціальних зв'язків, знати вимоги до неї та її представників, розуміти зміст і специфіку своєї професійної діяльності, орієнтуватися в колі професійних завдань і бути готовим розв'язувати їх у мінливих умовах.

Отже, становлення професіоналізму – це не лише засвоєння конкретних професійних знань, набуття умінь і навичок, а й формування необхідних для успішної професійної діяльності внутрішніх структур особистості, зокрема, розвиток морально-оцінного компонента професійної самосвідомості.

Безперечно, професійний розвиток невіддільний від особистісного – в основі і того, й іншого лежить принцип саморозвитку, який детермінує здатність особистості трансформувати власну життєдіяльність на предмет практичного перетворення, що спонукає до вищої форми життєдіяльності особистості – її творчої самореалізації.

Для цілісного розгляду проблеми професійного розвитку необхідне чітке визначення основних понять, пов'язаних з цим процесом.

Професійний розвиток (від латів. «profiteor» – оголошую своєю справою) можна охарактеризувати таким чином:

- це мета, смисл і цінність професійної культури фахівця як особистості та як конкретного фахівця;

- складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями й рисами, має відкритий, нерівномірний і гетерохронний характер;

- це результат постійного пошуку відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішні та внутрішньоособистісні), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання фахівця їх розв'язати або зняти;

- це умова успішної професійної діяльності фахівця;

- це умова особистісної та професійної самоактуалізації фахівця в професійній і фаховій діяльності [4, с. 27].

Ця дефініція підкреслює соціальну природу професійного розвитку, а також те, що професійний розвиток обумовлено насамперед зовнішніми чинниками. Неможливо уявити професіонала поза системою соціальних та професійних відносин. Основною рушійною силою професійного розвитку є прагнення особистості до інтеграції у соціальний контекст на основі ідентифікації із соціальними групами й інституціями.

Із поняттям професійного розвитку особистості пов'язана категорія «професійне становлення». Ці терміни часто використовують як синонімічні, проте між ними є низка суттєвих відмінностей. Головна відмінність полягає у тому, що становлення є рухом від нижчого до вищого, а розвиток – це зміна,

трансформація. Можна сказати, що професійний розвиток особистості являє собою перетворення в структурі особистості під впливом професійної діяльності, що здійснюється людиною. Професійне становлення буде у цьому випадку переходом від нижчих рівнів розвитку професійних навичок до вищих.

Ще одне суміжне поняття – «професійне зростання». Зростання в порівнянні з розвитком характеризується кількісними, а не якісними змінами. Якщо в процесі розвитку професіонала з'являються нові утворення у структурі особистості, то у процесі професійного зростання відбувається вдосконалення та нарощування вже наявних професійно значущих властивостей та якостей.

А у понятті «професіоналізм» відображається такий ступінь оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, що відповідає стандартам та об'єктивним вимогам, які існують у суспільстві. Структура професіоналізму як системи визначається сукупністю стійких зв'язків між її елементами. Досягнення професіоналізму в акмеологічному розумінні пов'язане з розвитком особистісних якостей (цілеспрямованості, ініціативності, організованості), рис характеру (завзятості, наполегливості, послідовності), інтелектуальних якостей, в удосконалюванні й збагаченні професійних умінь, розкриттям творчого потенціалу особистості та її моральним удосконаленням. Тому професіоналізм пов'язаний із індивідуально-професійним розвитком [5].

Учені виділяють три підсистеми професіоналізму, кожна з яких має свою структуру: підсистему професійної продуктивності, підсистему професійної ідентичності та підсистему професійної зрілості.

Так, підсистема професійної продуктивності утворює структуру, що складається з професійно важливих якостей та професійних відносин, які безпосередньо впливають на продуктивність, якість і надійність діяльності. Системотворчими факторами цієї структури є складові ефективності професійної діяльності. Наприклад, психолог-консультант має високий рівень емпатії та володіє високорозвиненими комунікативними навичками, що дозволяє йому ефективніше здійснювати професійну діяльність.

Підсистема професійної ідентичності характеризується структурою, яка в ролі елементів містить професійно важливі якості та професійні стосунки, які забезпечують прийняття професії як особистісно значимої. Системотворчими компонентами у цій структурі є професійна спрямованість, задоволеність професією та професійною діяльністю. Наприклад, учитель вважає свою роботу непрестижною, не бачить її перспектив, мріє змінити вид діяльності, каже, що це лише тимчасова робота. Подібна ситуація свідчить про недостатню сформованість професійної ідентичності.

Підсистема професійної зрілості описується структурою, що містить професійно важливі якості професіонала та його професійні відносини, які

забезпечують саморегуляцію та самодетермінацію становлення професіоналізму людини. Як значущі елементи тут виступають сенс професійної діяльності, професійна совість та професійна честь. Системотворчим компонентом у структурі зв'язків виступає професійна самосвідомість [4].

Показники, на основі яких можна судити про рівень професіоналізму можуть бути двох видів: зовнішні щодо людини (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні). Вирізняють такі критерії оцінки рівня професіоналізму.

Перша група критеріїв (об'єктивні):

- кількість виробленої продукції;
- якість виробленої продукції;
- продуктивність і т. ін.

Друга група критеріїв (суб'єктивні):

- професійно важливі якості (ПВЯ);
- професійні знання, вміння та навички;
- професійна мотивація;
- професійна самооцінка та рівень домагань;
- здатність до саморегуляції та стресостійкість;
- особливості професійної взаємодії.

У ролі критеріїв результативності можливе використання і додаткових показників, які відображають специфіку конкретної професії. Нариклад, при описі своєї професійної діяльності викладач каже: «Я займаюся улюбленою справою, йду до своїх студентів завжди з радістю, оптимістично налаштований, намагаюся зробити свої курси максимально корисними і цікавими для слухачів». У цьому випадку критерій професійної зрілості свідчить про вміння людини співвідносити свої професійні можливості та потреби з професійними вимогами до неї через професійну самооцінку, рівень домагань, здатність до саморегуляції і т. ін.

У структурі професійної самооцінки виділяють операційно-діяльнісний та особистісний аспекти. Перший пов'язаний із оцінкою себе як суб'єкта діяльності та виявляється у самооцінці рівня професійної вмілості (сформованості умінь та навичок) і рівня професійної компетентності (системи знань). Другий аспект виявляється в оцінці своїх особистісних якостей у співвіднесенні з ідеальним образом професійної Я-концепції («Я-ідеальне»).

Очевидно, що професіоналізм, який розглядається з позицій системного підходу, не є статичним (одноразово заданим, незмінним), а динамічним, безперервно змінним станом людини. У процесі оволодіння професійною роллю професійно важливі якості (ПВЯ) суб'єкта праці розвиваються, складаються прийоми їх компенсації, діяльність набуває якісно нових

характеристик. Змінюється «питома вага» окремих ПВЯ у міру переходу від нижнього рівня професійної успішності до вищого [5].

Об'єктом професійного розвитку та формою реалізації творчого потенціалу людини у професійній праці є інтегральні характеристики її особистості, а саме: спрямованість, компетентність, емоційна та поведінкова гнучкість. Наприклад, Е. Ф. Зеєр у структурі особистості професіонала виділяє чотири підструктури [2]: 1) підструктуру професійно значущих психофізіологічних властивостей (нейротизм, екстравертованість, реактивність та ін); 2) підструктуру професійно важливих якостей (ПВЯ); 3) підструктуру професійної компетентності; 4) підструктуру професійної спрямованості.

У процесі становлення професіоналізму у людини формується особливий, «професійний» тип особистості, котрий відрізняється від особистості людини, яка не є професіоналом у цьому виді діяльності. Таким чином, людину-професіонала відрізняють, по-перше, властивості особистості, суб'єкта як цілого. До них належать:

- образ світу;
- спрямованість, соціально орієнтовані мотиви, діяльнісно орієнтовані мотиви, мотиви, звернені на суміжні предметні галузі;
- ставлення до зовнішнього світу, до людей, до діяльності;
- ставлення до себе, особливості саморегуляції;
- креативність, її особливості, прояви;
- інтелектуальні риси індивідуальності;
- операторні риси індивідуальності (вмілість, готовність до дій, виконавські здібності);
- емоційність, її особливості та прояви;
- особливості усвідомлення близької чи більш віддаленої спорідненості своєї професії з іншими;
- уявлення про складні здібності, поєднання особистих рис, якостей, очікуваних у цій спільності у професіонала (іноді протилежних, начебто несумісних);
- усвідомлення того, які якості ця професія розвиває у людини або яким дає можливість проявитись і які пригнічує;
- уявлення про своє місце у професійній спільноті.

З погляду проблеми професійного розвитку цікаве питання про співвідношення понять «професійна компетентність» та «педагогічне майстерність». Майстерність розуміють як досягнення професіоналом найвищого рівня оволодіння професійною діяльністю. Цей рівень проявляється у безпомилковості та точності виконання діяльності, але насамперед він характеризується наявністю творчого, продуктивного підходу.

Особистість у разі досягнення рівня професійної майстерності доходить до вершин самореалізації та самоактуалізації. Оволодіння рівнем професійної майстерності – одна з основних цілей професійного розвитку особистості.

Отже, майстерність – це такий рівень розвитку, при якому професійне ремесло стає мистецтвом. На стадії досягнення професійної майстерності особистість виходить за звичні межі діяльності і перед нею відкриваються у всій різноманітності закономірності цієї діяльності, її глибинні передумови, найскладніші взаємозв'язки її компонентів, а найголовніше – з'являються можливості для творчого перетворення навколишнього світу за допомогою майстерності. Майстер своєї справи високо цінується у будь-якій професійній сфері. Така людина є не тільки ефективним працівником, а й носієм-транслятором цінностей професії та професійного світогляду. Навіть незначний досвід спілкування з майстром стимулює прагнення особистості до самостійного розвитку у професійній сфері.

Аналіз наявних підходів до проблеми професійного розвитку дозволяє зробити такі висновки:

1. Одним із основних напрямків вивчення професіоналізації в сучасній психологічній науці є дослідження її в контексті розвитку людини у зрілому віці. Причому розвиток є основним пояснювальним принципом.

2. Успіх професіоналізації залежить від ступеня відповідності індивідуально-психологічних особливостей особистості до вимог професії.

3. Професійний розвиток можна розглядати як спосіб самореалізації людини.

4. Професійний розвиток особистості відповідно до основних принципів системогенезу відбувається нерівномірно та гетерохронно.

ЛІТЕРАТУРА

1. Груць Г. М. Особистість і професійна компетентність педагога в сучасній освіті. *Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 22 травня 2020 року «Професійна компетентність учителя Нової української школи: формування, розвиток та удосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* /З ред. В. М. Чайки. Тернопіль : ТНПУ, 2020. С. 6-9.
2. Зеєр Е. Ф. Психология профессионального образования. Москва : Флинта, 2003. 125 с.
3. Кокун О. М. Методологічні засади та практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця: збірник наукових праць КППНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України 15.05.2009. URL : http://www.vmurol.com.ua/index.php?idd=us_publication&group=4&us_publication=837
4. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота.* 2015. Т. 175. С. 22–28. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2015_175_
5. Хоржевська І. М. Професійний розвиток особистості, шляхи розвитку професіонала. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки.* 2013. С. 304-307.

Грушко Галина Євгенівна
директор ДПТНЗ «Тернопільське
вище професійне училище
сфери послуг та туризму»,
Тернопіль, Україна

Сампара Оксана Володимирівна
методист ДПТНЗ «Тернопільське
вище професійне училище
сфери послуг та туризму»,
Тернопіль, Україна

ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО ВМОТИВОВАНОГО ЗДОБУВАЧА КВАЛІФІКАЦІЙ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ПТО

Вступ. Проблема формування професійної конкурентоспроможності майбутніх фахівців в Україні в контексті глобального інформаційного суспільства актуалізує мобільне поширення знань за допомогою освітніх ресурсів, зокрема через дистанційну освіту, застосування інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ) в хмаро орієнтованому середовищі, що є важливою умовою набуття здобувачами кваліфікацій інформаційно-комунікаційної компетентності як ключової, необхідної для успішної життєдіяльності молоді людини, оскільки впевнене і критичне застосування ІКТ сприяє створенню, пошуку, обробці, обміну інформацією на роботі, в публічному просторі та приватному спілкуванні. Як зазначається у Законі України «Про освіту» (2017 р.), серед новітніх форм здобування освіти, дистанційна форма (індивідуалізований процес здобування освіти за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікативних технологій) та мережева форма (спосіб організації навчання здобувачів освіти, завдяки якому оволодіння освітньою програмою відбувається за участю різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах) освіти відіграють провідну роль [1].

Виклад основного матеріалу. Аналіз сучасних векторів впливу в умовах пошуку ефективної освітньої траєкторії у викликах сьогодення щодо гнучкості освітніх програм з урахуванням особистісних запитів тих, хто навчається та навчає, засвідчив необхідність створення студії дистанційного навчання як важливої інфраструктури інформаційно-комунікативного навчального середовища освітнього закладу [2; 4; 5]. Це дає можливість активізувати та

забезпечити умови для саморозвитку, самоосвіти усіх учасників освітнього процесу та соціально-педагогічного партнерства в інформаційному середовищі ДПТНЗ «ТВПУ сфери послуг та туризму» з метою успішного формування конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих робітників на сучасному ринку праці, використовувати на практиці інформаційно-комунікаційні технології для задоволення індивідуальних потреб усіх учасників освітнього процесу та розв'язання суспільно значущих освітньо-професійних завдань у професійній освіті.

Метою діяльності дистанційної студії є організація освітньо-виховного процесу ДПТНЗ «ТВПУ сфери послуг та туризму» через навчання, застосування ІКТ-інновацій, соціально-педагогічну партнерську взаємодію задля формування вмотивованого здобувача вищої професійно-технічної освіти шляху його професійного розвитку та самореалізації.

Для реалізації мети щодо якісного функціонування студій дистанційного навчання, зусилля усіх учасників освітнього процесу професійного училища – педагогів, майстрів виробничого навчання та батьків учнів – було спрямовано на розв'язання наступних завдань:

- створити інформаційно-комунікативне середовище як безпечне, недискримінаційне, інклюзивне, освітнє середовище закладу для партнерської взаємодії, орієнтованого на якість професійних знань та кваліфікацій робітника;

- забезпечити віртуальний робочий простір, оптимізувати його для корпоративного зв'язку та співпраці в умовах дистанційного навчання з певним набором робочих інструментів (блоги, форуми роботодавців тощо);

- пропагувати інформаційно-комунікативні інновації через організацію вебінарів, психолого-педагогічних експертиз; рекламу роботодавців, електронний моніторинг ринку праці;

- впровадити систему внутрішньо училищного навчання педагогів – майстрів виробничого навчання з метою підвищення їх якісної професійної підготовки;

- оптимізувати систему моніторингу якості навчальної діяльності, спрямовану на засвоєння професійних і фахових знань учнями, набуття ними інформаційно-комунікативних професійних компетентностей у майбутній фаховій діяльності;

- систематизувати і структурувати навчальну інформацію та розробити «Smart-комплекси» – відеоуроки, анімовані схеми, відео інструкції, в т.ч. із сурдоперекладом, тестові завдання тощо);

- забезпечити різнорівневий доступ до інформаційно-комунікативних ресурсів; усіх учасників освітнього процесу та прослідкувати індивідуальний поступ здобувача професійної освіти;

– розробити шляхи оптимізації/ефективності системного підвищення кваліфікації педагогів-майстрів виробничого навчання та практичного впровадження інформаційно-комунікативних технологій.

Проектування індивідуальної траєкторії навчання конкурентоспроможного випускника ПТНЗ – це своєрідна технологія, яка, на наш погляд, повинна пройти три етапи: технічне завдання, власне проектування і реалізація через рівні освітньо-професійного партнерства. Трансформація взаємин між учасниками освітнього процесу в інформаційно-освітньому просторі проходить початковий, середній, достатній, високий рівні соціально-педагогічного партнерства [3]. Важливим механізмом на шляху до професійного та кар'єрного зростання здобувачів освіти є партнерська взаємодія учасників освітнього процесу, зокрема формування важливих цінностей для партнерства: взаємовигідність, взаємоповага, взаємодовіра, взаємовідповідальність, гідність, прозорість, волонтерство, спілкування, чесність, відкритість сприятимуть входженню майбутнього кваліфікованого робітника в конкурентний простір.

Студія дистанційного навчання як важлива інформаційно-комунікативна інфраструктура навчального закладу забезпечує надання освітніх послуг через сервіси «Віртуальне коло», «Моніторинг», «Освітні ресурси», «Зв'язок-комунікація», «Соціально педагогічне партнерство», «Самомаркетинг», «Цифрова компетентність» (рис. 1).

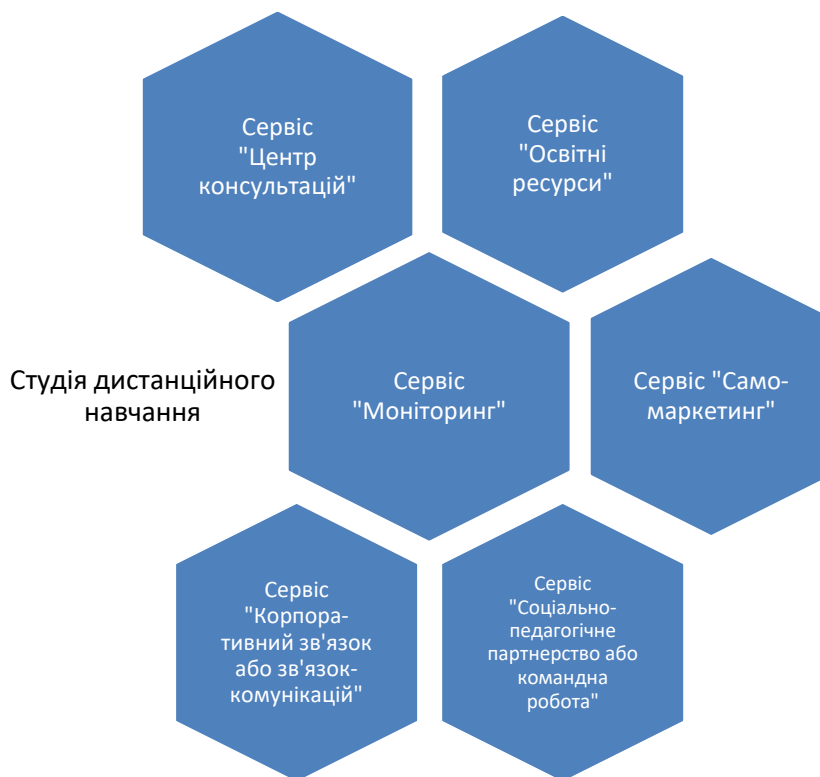


Рис 1. Схема менеджменту студії дистанційного навчання

Створення такої інфраструктури є запорукою успішного провадження інформаційних технологій в професійну освіту. Основною перевагою у роботі студії дистанційного навчання є, передусім, надання комфортних та зручних освітніх послуг для усіх учасників освітнього процесу. Проблема психологічної і «комп'ютерної» невідповідності викладачів, пов'язана з традиційною методикою навчання, відсутність онлайн навчальних ресурсів для професійної підготовки учнів була розв'язана. Формат роботи студії дозволяє викладачам самостійно обирати час для власного навчання, створювати навчальні електронні ресурси, ознайомлюватися з новітніми методами навчання, а також отримувати консультації для самоосвіти. Роботодавцям дає можливість здійснювати дистанційну просвітницьку діяльність: транслювати рекламні пропозиції, інформувати про ринок праці, проводити онлайн зустрічі та конкурси, надсилати пропозиції щодо сучасних технологій.

Висновки. Інформаційно-освітнє середовище закладу професійної освіти – це поєднання новітніх професійних технологій, педагогічних здобутків, робота з батьками, підтримка роботодавців, співпраця з представниками ОТГ. Траєкторія освітньо-професійного партнерства в інформаційно-освітньому просторі ДПТНЗ «Тернопільське вище професійне училище сфери послуг та туризму» показує шлях реалізації особистісного потенціалу кожного учасника освітнього процесу, який через партнерську взаємодію формує модель становлення конкурентоспроможних кваліфікованих робітників, враховуючи вимоги суспільства (дистанційна освіта), стандарт професійної освіти та рівень професійної компетентності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України від 5 вересня 2017 року №2145-VIII «Про освіту». URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті майбутніх фахівців / За ред. член-кор. НАПН України Р. С. Гуревича. Львів : Вид-во «СПОЛОМ», 2012. 502 с.
3. Калініна Л., Лісова Н. Соціально-педагогічне партнерство як демократична модель державно-громадської взаємодії та компонента підручника для керівника освіти. *Проблеми сучасного підручника*. 2019. Вип. 22. С. 105–120. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/psp_2019_22_14
4. Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів в умовах хмаро орієнтованого навчального середовища / О. О. Гриценчук, І. В. Іванюк, О. Є. Кравчина, О. В. Овчарук та ін. НАПН України, Ін-т інформ. технологій і засобів навч. Київ : Літера ЛТД, 2019. 128 с.
5. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи. *Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції з міжнародною участю 9–10 листопада 2017 року*. Тернопіль, 2017. URL : <http://conf.fizmat.tnpu.edu.ua/media/magazin/2017/09.11.2017.pdf>

Джаллагеас Ірина Володимирівна
магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
кафедри загальної та клінічної психології
Волинського національного університету
імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна.

Громик Наталія Анатоліївна
магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
кафедри загальної та клінічної психології
Волинського національного університету
імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна

Засекіна Лариса Володимирівна
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри загальної та клінічної психології
Волинського національного університету
імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна

ДИТЯЧА ТРАВМА ТА ЇЇ МІСЦЕ В АВТОБІОГРАФІЧНИЙ ПАМ'ЯТІ ЮНАКА

Постановка проблеми. В умовах національної безпеки, яка є під загрозою останній рік в Україні, підвищується суспільний запит на психологічну допомогу верствам населення, яке зазнало психологічної травматизації, що здебільшого деструктивно впливає на всі сфери життя людини: порушує звичний ритм життя, руйнує усталену картину світу, формує неефективні схеми поведінки, депресії, фобії, спричиняє посттравматичний стресовий розлад. Попри значну кількість досліджень, присвячених вивченню ментальної травми, слід визнати, що вони не розкривають усіх аспектів впливу дитячої травми на життя юнаків. Водночас, вивчення психічного процесу травматичної пам'яті як в дитинстві, так і упродовж життя дає змогу простежити, як відбувається фіксація негативного спогаду, місце його локалізації і шляхи реорганізації при негативному впливі на особистість.

Не зважаючи на великий обсяг теоретичних та емпіричних досліджень психологічної роботи із травматичними спогадами, серед яких високий наративний пояснювальний потенціал мають праці Л. Засекіної, З. Карпенко, М. Орап, Т. Титаренко та ін., недостатньо з'ясованими є інтеграція травматичної пам'яті в автобіографічну пам'ять [1; 2; 3; 4].

Важливість дитячої травми та її вплив на життя, з одного боку, та відсутність комплексного дослідження травматичної пам'яті юнаків з іншого, – зумовили актуальність дослідження.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні й емпіричному вивченні особливостей інтеграції дитячої травми в автобіографічну пам'ять юнаків.

Виклад основного матеріалу. Практично кожна особа, досягнувши юнацького віку, може фіксувати пережиття негативної життєвої події. Проте не всі події можна кваліфікувати як травматичні. Травматичні події завжди супроводжуються якісними зрушеннями особистості. Серед ознак травматичності подій Американська психологічна асоціація називає раптові або неочікувані події, їхні шокуючі наслідки, смерть, загрозу життю чи тілесні ушкодження, суб'єктивне відчуття вкрай інтенсивного жаху, переляку чи безпорадності [5, с. 146]. Прикладами слугують насильство або сексуальне скривдження дітей, які також можуть бути свідками чи безпосередніми жертвами насильства вдома, на вулиці, у школі; страшні автомобільні й інші аварії; потенційно загрозливі життю хвороби, наприклад, рак, опіки, пересадка органів; природні й техногенні катаклізми; раптова смерть одного з батьків, брата чи сестри, однолітків; військові, терористичні атаки, статус біженця. Багато із цих проблем діти можуть пережити в умовах сучасної ситуації в Україні. В експериментальному дослідженні взяли участь студенти факультету психології та факультету іноземної філології Волинського національного університету імені Лесі Українки. Загальна кількість діагностованих – 206 осіб, серед яких 70 чоловічої і 136 жіночої статі. Вік діагностованих коливається від 19 до 25 років.

Досліджуванам, пропонувалось описати у письмовій формі пережиту ними травматичну подію у дитинстві – будь-яка подія, що викликала негативні емоції та мала значний вплив на подальше життя. На думку Л. Засекої, З. Карпенко, Н. Чепелевої, наратив – це спосіб організації особистого досвіду, результатом якого є поєднання реальних фактів і вимислу. Він дає змогу суб'єкту обґрунтувати свої вчинки і вибудувати причинні залежності між життєвими подіями [7; 11; 31]. Автобіографічний наратив містить більш-менш константну «ядерну» частину і «периферію», що постійно оновлюється. Таким чином, при реорганізації травматичної пам'яті ми маємо справу з периферією. Сама реорганізація травматичних подій життя відбувається через призму зміни ставлення людини до неї.

Отримані наративи надали змогу встановити основні типи травматичних подій у дитинстві. До найбільш часто описуваних відносяться: смерть близької людини (28,8%), фізичне чи вербальне насилля, ситуації загрози власному життю – аварії, хвороби, злочинні напади й інше – 10, 60%.

Таблиця 1

**Відсоткове співвідношення розподілу травматичних подій
за типами**

Тип пережитої травматичної події	Відсоток
Смерть близької людини	28,80%
Фізичне та вербальне насилля	16,50%
Ситуації загрози власному життю	10,60%
Ситуації загрози життю близьких людей	6,70%
Розлучення і конфлікти батьків	6,70%
Зміна звичних умов життя	4,80%
Конфлікти з близькими людьми	4,80%
Свідок трагічних подій	4,80%
Сімейне насильство	4,80%
Прийняття гідності	3,80%
Інше	2,90%
Пияцтво одного з членів сім'ї	2,90%
Невиправдання очікувань близьких	1,90%

Таким чином, саме ці травматичні події пережиті в дитинстві, та інтегровані в автобіографічну пам'ять юнака. Міра інтеграції психічної травми визначається проявами симптомів пост-травматичного стресового розладу, які пов'язані з цією подією. Для вироблення ефективних психологічних інтервенцій та повної інтеграції травматичних подій в автобіографічну пам'ять, вважаємо за необхідне вивчення пост-травматичних стресових реакцій у досліджуваних, що може слугувати перспективами подальших досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Засекіна Л. В. Наративний досвід vis-a-vis здоров'ю особистості. Психологічні перспективи / Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, Ін-т соц. та політ. психології АПН України. Луцьк, 2012. Вип. 19. С. 101–110.
2. Карпенко З. Аксіопсихологічний поворот у психології особистості: досвід методологічної реконструкції. *Психологія особистості*. 2010. № 1. С. 180–185.
3. Орап М. О. Мовленнєва компетентність як структурний елемент мовленнєвої організації суб'єкта: теоретичний аналіз. *Психолінгвістика*. 2009. Вип. 4. С. 81–89.
4. Титаренко Т. М. Життєві кризи: технологія консультування. Київ : Главник, 2007. Ч. 2. 176 с.
5. American Psychiatric Association. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed., text rev.). Washington : DC, 2000.

Дацків Ольга Павлівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри англійської філології та
методики її викладання
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

USING VISUAL ARTS TO TEACH FOREIGN LANGUAGE AND DEVELOP PATRIOTISM OF STUDENTS IN UKRAINE

Вступ. Visual arts have a prominent place in language learning. Educators have long claimed that art can assist teachers with many aspects of their work. According to Th. Udhayashankar, using arts in English language teaching helps to make learning exciting and unforgettable, decrease language learning anxiety, improve classroom atmosphere, increase memory and motivation, and build rapport with learners [4, p. 52]. A war is inevitably reflected in art for art shows life in its every aspect. The war in Ukraine negatively influences learners because their desire and motivation to learn are stifled by negative feelings they experience and the danger they feel themselves in. How can language teachers incorporate visual arts in their classes for the benefit of their learners, for the development of their character using art's healing and uplifting power? In this paper we will briefly analyse art tools and resources which can be utilised in a foreign language classroom to learn a language and to develop attitudes such as patriotism. We will also suggest practical techniques of using the art posted in a Ukrainian Women Guard News Telegram channel in a tertiary English language classroom to develop language proficiency and patriotism of the prospective English teachers.

Виклад основного матеріалу. Encyclopedia Britannica defines patriotism as «commitment to a country, nation, or political community. Patriotism (love of country) and nationalism (loyalty to one's nation) are often taken to be synonymous, yet patriotism has its origins some 2,000 years prior to the rise of nationalism in the 19th century [1]. Patriotism is a dynamic concept because it is «the behavior, consciousness and understanding that we put forward in every moment of life, in every field, and in all our actions» [2, p.124]. It is also the basic condition of being a good and effective citizen. Besides facilitating mastering language aspects and communicative skills of listening, speaking, reading and writing, every work of art has a big potential for developing learners' patriotism.

Language learning accumulated a number of tools which can be used in the classroom if a teacher decides to use visual art. R. Taylor suggests using drawing programs such as Paint, Corel Draw etc to teach a foreign language for artistically inclined learners as learning how to use the program can greatly improve the

students' vocabulary while they are learning to use it. The students master the programs knowing that there is a whole world of digital art and digital artists who use these programs to create images for cartoons, animated films and book covers. He also recommends using regular art magazines to talk about the images [3]. The teacher can organize «show and tell» when students bring a piece of art in the classroom and tell others about it. This is a great speaking opportunity and a chance to learn about learners' art preferences. The students then do related research and writing assignments.

Another way to incorporate art in teaching is inviting local artists, local museums or art galleries representatives, exhibitions curators, art schools teachers, painting clubs members to come and give a guest lecture or a workshop provided that their foreign language proficiency is sufficient. Art can add another dimension to teaching English and is another way you can take advantage of local resources to support your efforts. Patriotic feelings such as pride in artistic achievements of local people and love to Ukraine as a country which nurtures artistic inclinations of its citizens are developed in the process.

The latest technological developments brought art even closer to all people, including foreign language learners. Using Google Arts and Culture platform, a learner can use their computer mouse to navigate through each museum on the screen, enter different rooms, zoom in on a specific painting or a section of the painting which would prompt an explanation of what the artist had done, listen to art descriptions. Aside from its artistic merit, it is a great teaching tool. The platform allows for students' research related to Ukrainian artists or museums thus assisting teachers in educating Ukrainian citizens.

Another tool, which has gained public acclaim lately, is an artificial intelligence program «Midjourney» created in an independent research laboratory with the same name. The program creates images from verbal descriptions using artificial intelligence. Although artists themselves do not consider these images art, they attract students' interest as a recent development. "Ukrainian Victory", imagined by Midjourney AI, is an effective resource in a foreign language classroom because it inspires patriotic feelings in our students and gives all of us strength to endure in this troubling time.

Since the beginning of the war a Telegram channel Ukrainian Women Guard regularly includes art on war by O. Drachkovska, O. Grekhov, S. Grib, Ye. Haidamaka, B. Kurkul, M. Leshak, S. Mirchuk, G. Oliyko, Yu. Osyka, N. Ponik, O. Ryzhychenko, O. Shupliak, N. Titov, A. Tiseyko, V. Vitkovska and many other artists who work in different genres, some of them creating digital art. These pieces of art became a part of Practical Course of the English Language for the fourth-year students of Faculty of Foreign Languages of Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University. At the beginning they were serving as illustrative materials for effective warming up activities. The teacher selected the art piece, prepared vocabulary lists to introduce in class and a set of questions to be

answered by students. After introduction of a vocabulary list the students answered the questions individually or in pairs, described the artwork, discussed the idea of the art as a group. As the semester and the course progressed, students expressed their interest in selecting war art for discussion in class. They researched artists' biographies online, developing their reading skills in the process, introduced their chosen art for other students in class thus perfecting their presentation skills, and prepared activities for other students to do which was especially important for honing their teaching skills right before their teaching practice at schools.

A particularly memorable class episode was inspired by an art by Ye. Haidamaka with an inscription «In Ukraine we don't say, «When the war ends...». We say, «When we win...» « which initiated sharing of plans for peaceful lives after the war. The students emotionally described how they felt towards their country, the Ukrainian Armed Forces, volunteers, people who had to live Ukraine to save their own lives and the safety of their children. Their contributions clearly expressed patriotic feelings as they were speaking about defending Ukraine by word or in action, having a strong liking for and glorifying the ones who have lost their lives by fighting for their country, and memorializing the ones who have fought in order to ensure our freedom and independence.

Висновки. Research and our teaching practice convince us that art has an important place in the foreign language classroom and can be used in many different ways. It is a great resource for mastering different aspects of language, speaking, listening and writing practice. Foreign language teachers have a choice of art related tools which expands constantly due to the development of technology. Activities incorporating art are motivating for students, develop creative and critical thinking skills as well as patriotic feelings at this challenging for us all time of war. Hopefully, despite all the horror, we'll come out of this collective experience as a united patriotic society, and art will assist us in reaching this noble goal.

REFERENCES

1. Encyclopedia Britannica. URL : <https://www.britannica.com/topic/patriotism-sociology> (Last accessed: 17.09.2022)
2. Faiz M., Karasu Avci E. The Patriotic Attitudes of The Prospective Teachers. *International Journal of Psychology and Educational Studies*. 2020. Vol. 7. P. 124–134. DOI: 10.17220/ijpes.2020.01.012.
3. Taylor R. W. F. Using Art in the ESL Classroom. URL : <https://www.eslbase.com/teaching/using-art-esl-classroom> (Last accessed: 17.09.2022)
4. Udhayashankar Th. Incorporating Visual Arts into English Language Teaching. *Shanlax International Journal of English*. 2020. Vol. 8(4). P. 52-56. DOI: 10.34293/english.v8i4.3320.

Діда Галина Анатоліївна
викладач фахового медичного коледжу
Комунального закладу вищої освіти
«Рівненська медична академія»
Рівненської обласної ради,
аспірантка Тернопільського національного
педагогічного університету
імені Володимира Гнатюка
Рівне, Україна

Калаур Світлана Миколаївна
науковий керівник, доктор педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ МЕДИЧНОГО КОЛЕДЖУ ДО ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МАЙБУТНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Вступ. Дослідження в галузі інформаційних та комп'ютерних технологій у професійній освіті мають більш ніж 30-річну історію. За цей час було зроблено чимало спроб впровадити наукові та інформаційні продукти, що швидко розвиваються, у навчальний процес.

Багато дослідників, що займаються цією проблемою, виділяють декілька напрямків розвитку методичної складової використання комп'ютерних засобів у навчанні.

В основі першого напрямку лежить програмоване навчання, в рамках якого розробляються та експлуатуються різні автоматизовані навчальні системи з різних навчальних дисциплін, основу яких становлять авторські системи. Дані системи складні у застосуванні, тому що для побудови процесу навчання на такій основі викладачеві необхідно знати кілька мов програмування для повної адаптації матеріалу у своє заняття і працювати в тому середовищі, яке створював програміст.

Другий напрямок пов'язаний із створенням окремих програм, пакетів програм, призначених для автоматизації трудомістких розрахунків, оптимізації властивостей об'єктів та процесів на математичних моделях. Застосування таких програмних засобів у професійній підготовці носить більш масовий характер, але через свою роз'єднаність у змістовному плані та відсутність єдиної дидактичної платформи матеріали менш систематизовані та узагальнені у методичній літературі.

Третій напрямок пов'язаний з появою інтелектуальних навчальних систем, частиною яких є моделі регульованого процесу навчання, предметної області, на основі яких у кожного студента може будуватися раціональна стратегія навчання. Дані системи мають високі дидактичні можливості, діалогове спілкування зі здобувачами, графічними ілюстраціями і відеофільмами. Вони поширені нині у вигляді електронних посібників (довідників і електронних книг). Цей напрямок пов'язаний з розвитком інформаційних та телекомунікаційних мереж та створенням на їх основі «сайтів – порталів».

Виклад основного матеріалу. В даний час широко використовується дистанційне навчання, яке не тільки забезпечує доступ до значних обсягів інформації, а й забезпечує можливість спілкування між учасниками, залученими до цього процесу. Нові форми організації позааудиторної самостійної роботи з використанням дистанційного навчання багато в чому сприяють впевненому володінню інформаційними технологіями у майбутній професійній діяльності. Дистанційне навчання не лише дозволяє ефективно розвивати навички володіння інформаційними технологіями, а й ефективно розподіляти робочий час працівника за рахунок електронної обробки даних: ведення документообігу, розрахунок та формування документів за допомогою електронних таблиць, оперативне надання інформації.

Аналіз робіт з проблеми підготовки фахівців до застосування інформаційних технологій у професійній діяльності показав, що автори досліджують такі питання:

- вплив технологій на зміст підготовки;
- побудова інформаційної моделі навчання;
- застосування методів та засобів інформаційних технологій для обробки даних вивчення стану результатів навчання.

Аналіз наукових досліджень виявив, що, незважаючи на їх наукову значущість, методичні аспекти проблеми підготовки здобувачів до використання інформаційних технологій у майбутній професійній діяльності та значущість для практики все ще потребують подальшого осмислення.

Готовність до використання інформаційних технологій слід формувати з допомогою запровадження додаткових спеціалізованих факультативів. Можна виділити такі показники для аналізу рівня інформаційної культури здобувачів:

- 1) теоретичні знання у сфері функціонування інформації у суспільстві;
- 2) практичні вміння та навички застосування інформаційних технологій у навчальній діяльності;
- 3) готовність до використання інформаційних технологій у навчальній та професійній діяльності;
- 4) алгоритмічність мислення;
- 5) сформованість пізнавальної мотивації у галузі інформаційних технологій.

Необхідно виявити механізми, умови та фактори становлення інтегральної освіти за допомогою впровадження ІТ. Важливою умовою реалізації інтегральної освіти виступає психологічна готовність, необхідне функціонування особистості у процесі виконання інформаційно-комп'ютерної діяльності.

Готовність використання інформаційних технологій супроводжується наявністю емерджентних властивостей, які є основою реалізації особистістю себе в інформаційно-комп'ютерній діяльності.

Широке застосування інформаційних технологій у вищій школі не випадкове. Це пов'язано, в першу чергу, з безперервним розвитком та вдосконаленням програмно-апаратних засобів та необхідних ресурсів для їх впровадження у всі сфери діяльності. Можна виділити низку причин, що ускладнюють розвиток готовності фахівців до професійної діяльності на основі інформаційних технологій: відсутність теоретично обґрунтованої системи підготовки здобувачів до використання інформаційних технологій; посилення теоретичної підготовки на шкоду практичній, зменшення суб'єктивної позиції майбутнього фахівця в процесі його професійного становлення; недостатнє використання у процесі інформаційних технологій.

Узагальнюючи погляди авторів на проблему інформаційної підготовки студентів-медиків, можна відзначити, що більшість авторів наголошують на необхідності посилення методичної складової процесу інформаційної підготовки майбутніх медичних працівників, а саме: запровадження додаткових факультативів, проведення лабораторних робіт, використання інформаційних технологій у викладанні професійних дисциплін, розробку електронних методичних посібників.

Висновки. Таким чином, аналіз наявних досліджень та досвід роботи в медичному коледжі дозволяє зробити висновок, що організація інформаційної підготовки середнього медичного персоналу в коледжі повинна здійснюватися шляхом комплексного впливу інформаційних технологій на всі суб'єкти педагогічної системи за умови використання інформаційних ресурсів для організації освітнього процесу не лише при вивченні інформатики, а й також спеціальних та професійних дисциплін у процесі теоретичного навчання, та у період проходження виробничих практик у різних лікувально-профілактичних закладах.

Необхідно відзначити, що у зв'язку з бурхливим прогресом інформаційних технологій, процесом інформатизації освіти та охорони здоров'я оптимізується розгалужена інфраструктура електронних інформаційних ресурсів, які активно використовуються в лікувальних закладах. Широке використання персональних комп'ютерів дозволило прискорити процес інформатизації галузі та стало поштовхом до масової появи медичних інформаційних систем та автоматизованих систем управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні (затверджено Постановою МОН України В. Г. Кременем 20 грудня 2000 р.). URL : <http://www.osvita.org.ua/distance/pravo/00.html>
2. Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія : матеріали міжвузівського вебінару. Вінниця, 31 березня 2017 р. / Відп. ред. Л. Б. Ліщинська. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 102 с.

Жигайло Наталія Ігорівна

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри теорії та історії політичної науки,
заступник декана філософського
факультету з наукової роботи
Львівського національного університету
імені Івана Франка,
керівник освітньої програми
«Психологія бізнесу та управління»,
Львів, Україна

**ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ
ДЛЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Актуальність проблеми. Сучасний ринок праці переповнений новітніми технологіями, інноваційними ідеями, креативними можливостями, однак, потребує людського капіталу в досягненні поставлених цілей. Зокрема, молодих талановитих фахівців, наділених фаховими знаннями, комунікативними, лідерськими, організаторськими здібностями тощо.

Новітній напрям – психологія бізнесу, який виник на перетині низки дисциплін, насамперед, психології, соціології та економіки, під впливом процесів соціального і економічного розвитку суспільства покликаний сприяти вирішенню актуальних питань сучасності. Зокрема, зростає затребуваність тих напрямів психологічної роботи, які пов'язані з психологічним супроводом діяльності різноманітних бізнес-структур. Сьогодні багатьом організаціям (компаніям, фірмам, підприємствам), які займаються виробництвом і продажем товарів та послуг, для підвищення ефективності роботи необхідні бізнес-психологи, які добре розуміють особливості сучасного бізнесу та роль людського фактора у досягненні поставлених цілей, здатні спрямовувати активність керівників і персоналу на подолання труднощів, підвищення конкурентоспроможності та розвиток організації. Для фахівців, які будуть здійснювати психологічний супровід

роботи бізнес-організацій, важливо бачити усю багатоплановість, складність і суперечливість бізнесу.

Виклад основного матеріалу. З цією метою у Львівському національному університеті імені Івана Франка функціонує сертифікаційна програма «Психологія бізнесу та управління» для підприємців, які бажають зробити внесок у розвиток суспільства, досягти особистого, соціального та професійного самовизначення і самореалізації, а також для фахівців з психології міжособистісного та ділового спілкування, бізнес-консультування, психологічної оцінки персоналу, управління персоналом, організаційної поведінки та прикладної етики, профілактики професійних деформацій, гендерних відмінностей в сфері управлінської діяльності; медіапсихології, психології реклами та PR, іміджмейкінгу, методології маркетингових досліджень, соціального маркетингу тощо.

Слухачі програми «Психологія бізнесу та управління» можуть вдосконалити свої знання, займаючи посади: бізнес-психолог, психолог-тренер, психолог-консультант; психолог-психометрист в системі підприємницької, фінансово-економічної, торговельної сфери, приватного сектора, коуч, консультант із психології управління та комунікацій, PR-менеджер, HR-менеджер, рекрутер, креативний директор, викладач психології бізнесу та менеджменту.

Перспективою подальших напрацювань є створення усіх необхідних умов для успішного формування та розвитку у студентів спеціальності «Психологія бізнесу та управління» особистісних та професійних компетенцій (soft skills), затребуваних роботодавцями, для підготовки до працевлаштування у бізнес-організаціях. Для цього слід розпочинати підготовку цілеспрямовано, починаючи із першого року навчання у ЗВО.

В розрізі «психологія бізнесу» кожного бізнесмена, студента-початківця чи іншої особистості цікавить питання: «Як досягти успіху в бізнесі?».

Входження в бізнес і його розвиток здійснюється у певному психологічному та соціокультурному середовищі. На ефективність психологічного супроводу бізнесу впливає низка чинників, серед яких важливу роль відіграють знання про специфіку самої бізнесової діяльності та індивідуальні особливості особистості бізнесмена. Для проведення ефективних навчальних занять із студентами спеціальності «Психологія бізнесу та управління» слід враховувати, яким чином люди уявляють собі успіх і успішність. Під поняттям «успіх» розуміємо об'єктивні досягнення в конкретній діяльності і в житті в цілому, а поняття «успішність» відображає суб'єктивне переживання та умови досягнення успіху.

Успіх не є ключем до щастя. Щастя – ось ключ до успіху. Якщо ви любите те, що робите, ви будете успішним. (*Альберт Швейцер*) Єдиною справжньою ознакою успіху є займатися улюбленою справою, тим що приносить тобі щастя. (*Альфред Метью*). Немає шляху до успіху. Успіх – це шлях.

Психологічні дослідження дозволяють виявити існуючі в суспільстві усталені уявлення про успіх і успішну людину, бажані образи ідеалу успіху та прототипи успішної особистості. Так, за сучасними даними, ідеальна успішна людина – цілеспрямована, товариська, розумна, матеріально забезпечена, відповідальна. Характеризуючи ідеальну успішну людину акцент робиться на особистісних характеристиках, на способах досягнення успіху, а не на конкретних результатах діяльності та інших проявах успіху. Образ реально успішної людини включає в себе матеріальне забезпечення, благополучну сім'ю, кар'єрний ріст, досягнення поставлених цілей, наявність престижної роботи, високий соціальний статус, наявність дітей, статус керівника, власний бізнес тощо.

Сучасними вченими [2; 3; 4; 5] представлена типологія уявлень про успіх в залежності від типу відповідальності, зокрема виділяють: оптимально відповідальний тип; виконавчий тип; ситуативний; егоїстичний та функціональний.

Важливим чинником успішності в бізнесі є мотивація досягнення. Мотивація досягнення – це психогенна потреба; вона є ключовим джерелом в досягненні успіху.

Мотиваційні чинники досягнення успіху

Успіх	Мотивація досягнення
	Контроль, який сприймається
	Автономія, можливість вибору
	Віра у свій успіх
	Позитивний зворотній зв'язок
	Потреба бути компетентним

Власний досвід досягнень в діяльності; досвід інших людей (непрямий досвід) та вербальне переконання є важливими елементами на шляху до успіху.

Невід'ємною частиною успіху в бізнесі є довіра. Чим важливішою є угода, тим більш необхідною є довіра. Діловий партнер, що не викликає довіри – це ненадійний, непорядний, закритий у спілкуванні, некомпетентний, нелояльний, непередбачуваний партнер. Ступінь та роль міжособистісної довіри у бізнесі має велике значення. Втратити довіру – це втрати кредити, клієнтів. Тому українські підприємці, бізнесмени мусять працювати згідно з морально-етичними принципами, як це було з діда-прадіда, тобто використовуючи Закони Божі, в яких і віра, і довіра, і надія. Чесний бізнес – це не міф, а реальність. Створення нормальної, цивілізованого, ділового середовища починається із самого себе та зі свого найближчого оточення. Для

цього важливим є формування духовності бізнесмена. Духовна особистість бізнесмена – це така особистість, яка вкладає зміст у всяку справу: чи то творення держави чи садіння грядки.. (притча про трьох робітників). Багатий не той – хто має, а той – хто дає! (Св. Іван Павло II) Кожен бізнес-це служіння. Для того, щоб він процвітав, необхідно знати свою унікальність і цінність того, що робите. Чим значнішу цінність пропагуєте, тим більше ресурсів отримаєте. (Роман Кушнір) Якщо бізнес перестає служити – він перестає бути бізнесом (вл. Володимир Груца). Під феноменом «духовна особистість» розуміємо таку особистість, в якій горить іскра Божества; яка в своїх думках і вчинках опирається на Закон Божий; яка в своєму житті керується постулатом: «Я працюю на Вічність!, а не просто вічно працюю!» Тому, першочерговим наповненням особистості бізнесмена має бути духовність – основною його діяльності.

Характеристики успішної людини на думку Богдана Гаврилишина:

Креативність. Щоб бути креативним, потрібно зберегти в собі трохи дитинства, дитячих мрій та фантазій. Мрія. Починати потрібно з мрії, а не з якогось бізнес-плану. Виходити за рамки звичайного, дивитись на ситуації та проблеми з іншої, незвичної точки зору. Допитливість. Постійно вчитись, дізнаватись щось нове, займатись самовдосконаленням у всіх напрямках, будувати основу для перспективного майбутнього. Успішна, ефективна людина все життя вчиться. Сильна воля і самодисципліна. Потрібно навчитися робити те, що ти повинен робити, що корисно робити, радше ніж тільки те, що хочеться робити. Завжди вірити в свої сили і в свою мрію. Продовжуйте мріяти про великі і навіть недосяжні на перший погляд речі.

Елізабет Гілберт, письменниця. «Успіх, невдача і привід продовжувати творити». Якщо колись-якось велика невдача чи великий успіх розірвуть ваш зв'язок з вашим корінням, тоді ваш обов'язок – знову знайти шлях до свого коріння. Єдиний спосіб відновити цей зв'язок: засукати рукави і робити свою справу старанно і віддано, з повагою і шаную. Не важливо, що саме ви робите, нехай вами керує любов. Ваше коріння – це те, на що ви спрямовуєте свою енергію з такою вражаючою відданістю, що кінцеві результати вже не мають великого значення. (Для мене цим корінням завжди була робота письменниці. Елізабет Гілберт)

Узагальнюючи, подаємо порівняльну характеристику психологічних ознак успішних та неуспішних в бізнесі особистостей:

Психологічні ознаки успішних та неуспішних особистостей

Психологічні ознаки успішних особистостей	Психологічні ознаки неуспішних особистостей
Читають щодня	Дивляться ТБ щодня
Хвалять	Критикують

Використовують зміни	Бояться змін
Прощають інших	Ображаються
Розмовляють про ідеї	Обговорюють людей
Постійно навчаються	Вважають, що і так все знають
Беруть відповідальність за свої помилки	Звинувачують інших у своїх невдачах
Вміють дякувати	Вважають, що їм всі винні
Ставлять цілі і планують життя	Не ставлять цілі

Та відзначимо якості успішної в бізнесі особистості: могутність бажань, потужний внутрішній імпульс, виправданий оптимізм, відкритість реальним фактам, компетентність в часі, цілеспрямованість, харизма, схильність до ризику, відчуття змін, відповідальність і моральність, висока духовність, ясність мислення і безальтернативність, раціональне ставлення до грошей, самореалізація в бізнесі, демократичність і скромність, унікальність.

Висновки. Головним при досягненні успіху в бізнесі є дотримання системи моральних цінностей, а саме: бути духовно сильним і душевно багатим, щоб ніщо не змогло зруйнувати ваш життєвий вибір; кожному, кого зустрічаєте на своєму шляху, бажати здоров'я, щастя і процвітання, шукаючи світлу сторону в кожній життєвій події; проявляти оптимізм; думати про хороше і вірити, що світ на вашому боці; дарувати посмішку іншим; зберігати щасливий вираз обличчя та задоволення від життя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
2. Жигайло Н. І., Кохан М. О., Данилевич Н. М. Психологія бізнесу : навч. посібн. Львів : Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2018. 256 с.
3. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : Монографія. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 336 с.
4. Максименко С. Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КММ, 2007. 296 с.
5. Москалець В. П. Психологія релігії : Посібник. – Київ : Академвидав, 2004. 240 с.
6. Орап М. О. Психологія мовленнєвого досвіду особистості : монографія. Тернопіль : Підручники і посібники, 2014. 480 с.
7. Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи. *Психологія і особистість*. 2015. № 2(2). С. 85–97.
8. Савчин М. В. Духовний потенціал людини : монографія. Івано-Франківськ, 2001. 202 с.
9. Яцура В. В., Хоронжий А. Г., Жигайло Н. І. Психологія керівника : навч. посібник. Львів : Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 256 с.

Їжак Наталя Степанівна
магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Орап Марина Олегівна
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ТА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ

Актуальні питання емоційного вигорання особистості досі потребують дослідження, адже конкурентність сучасного суспільства та ринку праці зокрема породжують нові виклики до емоційного здоров'я працівників. Більшою мірою це стосується тих професій, чия робота пов'язана із взаємодією з людьми. До таких відноситься і професія менеджера. Специфіка роботи людей даної професії полягає в тому, що кожного дня виникає багато різноманітних ситуацій із високою емоційною напругою, інтенсивністю міжособистісного спілкування, необхідністю розв'язання конфліктних ситуацій. Тому менеджери витрачають багато зусиль та енергії, щоб встановити довірливі стосунки колегами по роботі чи керівництвом, а також щоб зберігати спокій та управляти власними емоціями у діловому спілкуванні. Зважаючи на це, проблема профілактики і подолання емоційного вигорання менеджерів завжди актуальна.

За даними наукової літератури, термін «burnout» – емоційне вигорання – був введений Х. Дж. Фрейденбергером з метою характеристики психологічного стану людей, які перебувають в інтенсивному комунікативному «зануренні», щільному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, учнями, в емоційно навантаженій атмосфері надання допомоги при виконанні професійної діяльності.

До найбільш поширених симптомів емоційного вигорання Г. В. Ложкін відносить почуття емоційного виснаження, неможливість працювати з повною віддачею сил, негативне самосприйняття тощо. Професійне вигорання частіше всього супроводжується низьким професіоналізмом, невмінням людини адаптуватися до діяльності, до оточуючих та деформацією особистості взагалі. Також небезпека емоційного вигорання полягає у втраті ресурсу, яка відбивається на конкурентоспроможності фахівця [2].

Прийнято виділяти три групи факторів, які впливають на професійне вигорання: особистісні, статусно-рольові та професійно-організаційні [3]. Особистісні чинники – певні риси особистості, які сприяють розвитку вигорання фахівця. Емоційне вигорання багато в чому визначається індивідуальними особистісними якостями, здібностями, реакцією на зовнішні обставини і домінуючими моделями поведінки особистості при зіткненні з проблемами. Цей взаємозв'язок досліджували Ю. В. Бадалян, О. І. Ярошенко, Н. Є. Водоп'янова та інші.

Саме тому нами було організоване теоретико-емпіричне дослідження, метою якого був аналіз провідних чинників емоційного вигорання менеджерів. У дослідженні взяли участь 16 проєктних менеджерів віком від 22 до 45 років, які працюють у ІТ-компанії. Для діагностики емоційного вигорання був використаний опитувальник В. В. Бойко [1]. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент – фаза «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент – фаза «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків.

Третій компонент – фаза «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

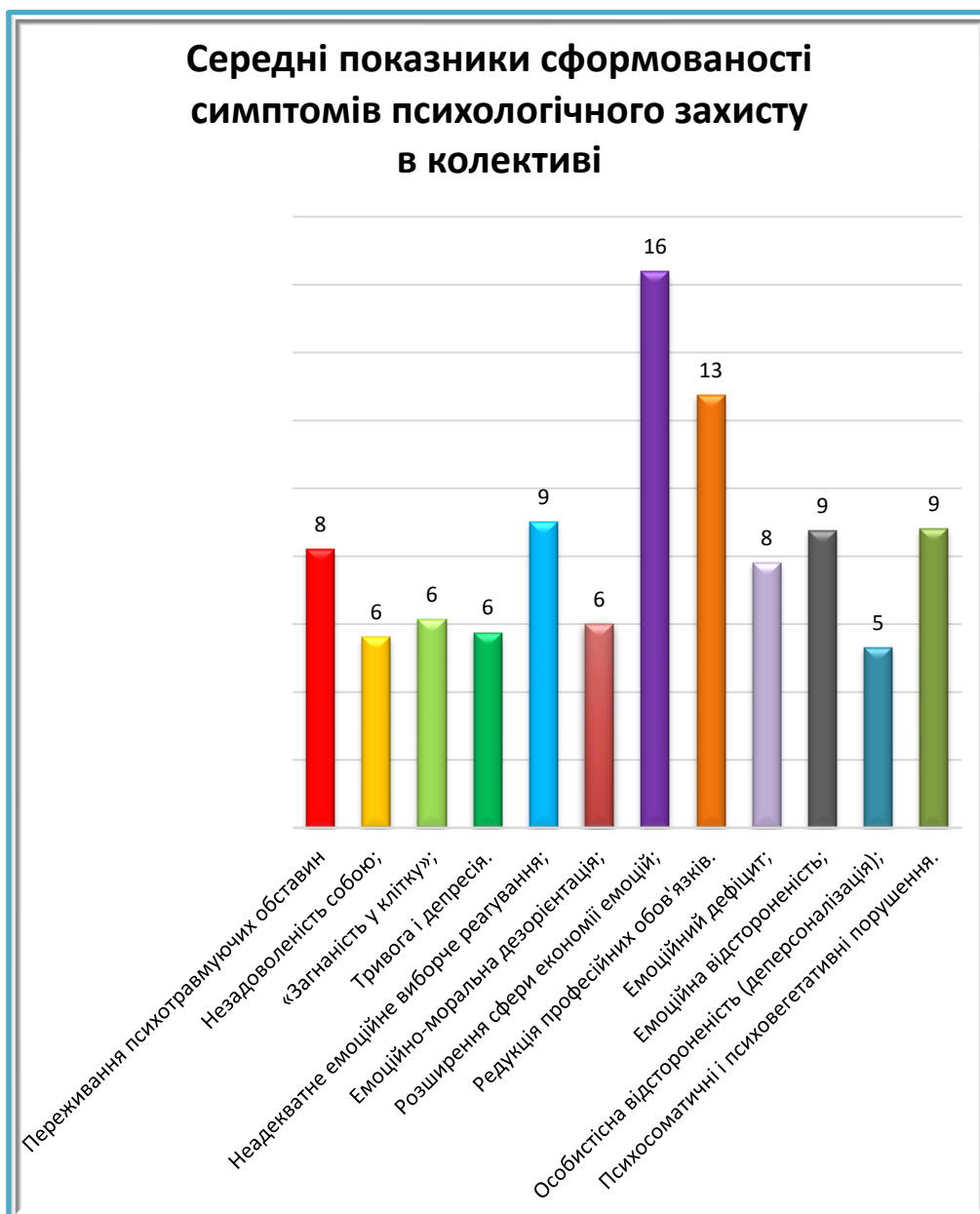
Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

- 0-9 балів – симптом не сформований;
- 10-15 балів – симптом на стадії формування;
- 16 і більше балів – симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

У нашому дослідженні емоційного вигорання менеджерів домінуючою фазою є резистенція, середній показник якої склав 44 бали, що відповідає фазі формування. Фаза виснаження досягає 31 балу, що означає, що фаза не сформована. За результатами дослідження, ми дійшли висновку, що менеджери на момент дослідження знаходяться у фазі резистенції. Ця фаза характеризується виникненням супротиву до зростаючого стресу. Людина прагне відчуття комфорту і тому намагається знизити тиск зовнішніх обставин.



З чотирьох симптомів резистенції сформованим симптомом є «розширення сфери економії емоцій» (середній показник 16 балів) та складаним симптомом є «редукція професійних обов'язків» (середній

показник 13 балів). Наступними симптомами у фазі резистенції є «Емоційно-моральна дезорієнтація» (середній показний 6 балів) – та неадекватне емоційне виборче реагування; (9 балів). Середній показник доволі низький, що свідчить про те, що ці симптоми не є сформованими у досліджуваних.

Отже, аналіз результатів емпіричного дослідження продемонстрував, що найбільш актуальними проблемами менеджерів на момент обстеження є проблеми в спілкуванні поза межами професійної діяльності – вдома, з сім'єю, з друзями. Це може проявлятися у тому, що працівник настільки втомлюється соціальними контактами та спілкуванням на роботі, що при поверненні додому він замикається в собі, або навпаки виражає емоції гніву і злості, які накопичились на роботі. Іншим проявом вигорання у досліджуваних є спроба полегшити або скоротити обов'язки, які потребують емоційних затрат, що негативно відображається на якості роботи працівника. В умовах конкурентності сучасного ринку праці, це може створювати труднощі для менеджерів. Адже, щоб бути конкурентоспроможним, необхідний ресурс, який зазвичай дуже низький у фахівців, у котрих виявлені симптоми вигорання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург : Питер. 2005. 336 с.
2. Ложкин Г. В., Видай А. Психическое «выгорание» лидера. *Персонал* : Науковий журнал. Київ: МАУП, 1999. С.44-50.
3. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 356 с.

Калашникова Людмила Володимирівна

старший викладач кафедри психології

та соціальної роботи

Центральноукраїнського державного педагогічного

університету імені Володимира Винниченка,

Кропивницький, Україна

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПРОЦЕСУ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Вступ. Докорінний перегляд концепції підготовки спеціалістів, професійна діяльність яких здійснюється в системі «людина-людина», виступає актуальною задачею реформування системи освіти в Україні. Перш за все, йдеться про психологів, ефективність діяльності яких залежить від їх

професійної компетентності. У галузевому стандарті та освітньо-кваліфікаційній програмі підготовки психологів наголошується на актуальності створення сприятливих умов для цілеспрямованого становлення системи компетентностей, що лежать в основі готовності фахівця надавати психологічну допомогу клієнтам у вирішенні проблем, пов'язаних із соціальною природою людини.

Виклад основного матеріалу. Особливості процесу професійної підготовки майбутніх психологів вивчають С. Д. Максименко, А. К. Маркова, В. Г. Панок, Н. В. Чепелева, Т. С. Яценко та інші науковці, які наголошують на важливості становлення професійної компетентності майбутніх фахівців під час навчання у вищих навчальних закладах. Т. Г. Здрозець, В. М. Карандашова, Н. В. Чепелева та інші вчені вивчають професійну компетентність психологів.

Узагальнюючи наукові доробки Ю. О. Заславської, І. О. Зимньої, Т. М. Сорочан, А. В. Хуторського та інших, можна констатувати, що компетентність виступає інтегрованою характеристикою якостей особистості, яка має процесуальну спрямованість та мотиваційний аспект, базується на знаннях, уміннях і навичках, які виявляються в діяльності (реальній чи змодельованій). Йдеться про єдність теоретичної та практичної готовності особистості до успішного здійснення професійної діяльності психолога.

Аналіз наукової літератури засвідчує, що найчастіше, професійна компетентність психолога розглядається науковцями як єдність досвіду (знань, умінь і навичок), здібностей особистості та професійно важливих якостей. Як вказує В. М. Карандашев, для успішного виконання професійних функцій, психолог повинен мати не тільки глибокі та системні знання з навчальних дисциплін психологічного циклу, але й з інших наукових галузей, що лежать в основі його світогляду. Успішність взаємодії психолога з клієнтом залежить і від сформованості його професійних умінь. У першу чергу йдеться про досконале володіння психологічним інструментарієм, прийомами та технологіями професійної діяльності. Сформовані професійні навички дозволяють психологу успішно виконувати свою роботу. Поруч із цим, автор наголошує й на актуальності наступних особистісних якостей – прояв творчості, активний пошук нових ідей та інноваційних технологій, розвиток ініціативності та комунікативності [3].

Поруч із тезою, відповідно до якої професійна компетентність виступає підґрунтям для успішної реалізації фахівцем професійних функцій, науковці наголошують й на тому, що її становлення у майбутніх психологів відбувається під час освітнього процесу у вищих навчальних закладах. Так, О. Ю. Заславська, І. О. Зимня, А. В. Хуторський розглядають компетентності як результат професійної підготовки студента. Л. О. Колбасова пов'язує становлення професійної компетентності з професіоналізацією особистості.

Йдеться про процес розвитку сутнісних здібностей та можливостей людини, шляхом оволодіння знаннями, вміннями, навичками, необхідними для технологічного здійснення суспільних обов'язків у професії, процес «набуття», «оволодіння» предметним баченням світу на основі знання про нього, а також «єднання» себе з певною предметною сферою навколишнього світу [5].

І. Я. Лернер наголошує на тому, що, для формування професійної компетентності, зміст освіти має включати: пізнання (знання), здійснення відомих способів діяльності (вміння діяти за зразком), творчість (вміння приймати нестандартні рішення під час вирішення проблемних ситуацій), становлення емоційно-цінних ставлень (гуманний характер особистісних орієнтацій) [4].

В основу формування професійної компетентності майбутніх психологів науковці кладуть діяльнісний, компетентнісний, особистісно орієнтований та діалогічний підходи.

Застосування діялісного підходу під час професійної підготовки майбутніх психологів дозволяє створювати сприятливі умови для розвитку активності кожного студента та перетворення їх в активні суб'єкти освітнього процесу, для яких властивими є тенденції до саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації.

Процеси реформування та євроінтеграції системи освіти в Україні вимагають спрямування освітнього процесу на результат, що розглядається з позицій потреб суспільства. Йдеться про втілення компетентнісного підходу, відповідно до якого зміст освіти та система контролю якості освіти повинні бути спрямовані на становлення ключових компетентностей, що лежать в основі конкурентоспроможності майбутніх фахівців.

Аналіз наукової літератури засвідчує достатню розробленість компетентнісного підходу в контексті професійної підготовки психологів. У першу чергу, йдеться про наукові доробки Н. М. Бібік, І. А. Зимньої, Л. М. Карамушки, А. К. Маркової, А. В. Хуторського та інших вчених, які констатують, що поруч із формуванням у студентів єдиної системи теоретичних знань, необхідно залучати їх до майбутньої професійної діяльності. У цьому випадку відбуватимуться суттєві зрушення в мотиваційній системі майбутніх фахівців. В першу чергу йдеться про домінування професійних мотивів.

О. С. Ірба, вбачаючи в компетентнісному підході основну умову соціалізації особистості студента-психолога, наголошує на тому, що компетентність виступає інтегрованим кінцевим результатом професійної соціалізації особистості студента у вигляді еталона-моделі [2].

Однією із суттєвих особливостей професійної освіти майбутніх психологів є її гуманістична спрямованість, що й обумовлює необхідність

втілення у процес підготовки майбутніх психологів особистісно орієнтованого підходу. І. Д. Бех, І. В. Дударенко, В. В. Рибалка, Н. В. Чепелева та інші наголошують на доцільності розглядати цей підхід у якості дієвого методологічного інструменту, спроможного позитивно вплинути на процес становлення професійної компетентності майбутніх психологів.

Відносно новим підходом до становлення професійної компетентності майбутніх психологів є діалогічний підхід, розроблений Г. В. Дьяконовим [1]. Йдеться про створення ситуації взаємодії між рівноправними суб'єктами освітнього процесу, в результаті якої відбувається особистісне зростання її учасників.

Висновки. Узагальнюючи матеріал, викладений у статті, можна констатувати, що професійна компетентність майбутнього психолога являє собою інтегральну характеристику особистості, складовими елементами якої є: цілісна й узагальнена система професійно важливих знань, умінь, навичок, досвід у вирішенні професійно-педагогічних задач в реальних чи уявних ситуаціях та формування професійно значущих особистісних якостей, які в майбутньому сприятимуть успішній реалізації фахівця в професії. Одним із ефективних шляхів становлення професійної компетентності майбутніх психологів є побудова освітнього процесу на основі діяльнісного, компетентнісного, особистісно орієнтованого та діяльнісного підходів. Необхідно вказати, що всі означені підходи сприяють не тільки свідомому засвоєнню системи наукових знань та професійно важливих умінь, але й формуванню у майбутнього психолога активного й творчого ставлення до професії; професійної ідентифікації та професійної адаптації; процесам самовдосконалення та самовиховання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дьяконов Г. В. Основы диалогического подхода в психологической науке и практике : монография. Кировоград: РИО КГПУ им. В. Винниченка, 2007. 847 с.
2. Ирба О. С. Компетентностный подход как условие профессиональной социализации личности студентов-психологов : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. Психол. Наук: спец. 19.00.07. Курск, 2009. 24 с.
3. Карандашев В. Н. Психология: введение в профессию. Москва : Смысл, 2000. 288 с.
4. Лернер И. Я. Философия дидактики и дидактика как философия. Москва : Изд-во РОУ, 1995. 48 с.
5. Скірко Р. Л. Формування соціальної компетентності майбутніх практичних психологів у процесі професійної підготовки : дис.... канд. пед. наук: 13.00.04./ Запоріжжя, 2010. 250 с.

Карпенко Зіновія Степанівна
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри теоретичної
та практичної психології
Інституту права, психології та інноваційної освіти
Національного університету
«Львівська політехніка»,
Львів, Україна

ВІКОВА РІЗНОМАНІТНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО

Вступ. Як ніколи актуальний нині пошук дієвих засобів підвищення конкурентоздатності науково-педагогічних працівників пов'язаний з ідеологічною й організаційно-управлінською несумісністю задекларованих і частково реалізованих соціальних практик в контексті забезпечення високої якості вищої професійної освіти в Україні із залишковими явищами ще радянської спадщини. Йдеться, з-поміж іншого, про дотепер не подолану поляризацію геронтократії як влади стариків, що, за замовчуванням, стримує динамічний рух суспільства уперед, і геронтофобії як страху постаріти і неприязні до старих людей через їхню психофізичну дефіцитарність та явне чи приховане маргінальне становище на арені суспільного життя/боротьби/змагання за вищі позиції/статуси/привілеї тощо.

Попри очевидну необхідність подолання вказаної дихотомії як ціннісно-організаційних рудиментів старої радянської системи вищої освіти спостерігаємо лиш поодинокі спроби заглянути за лаштунки цієї проблеми. Так, юридичним аспектам профілактики й подолання ейджизму в Україні присвячено статтю О. В. Макарової та О. О. Гоцуляк [3], соціально-педагогічним – дослідження Н. П. Печериці [4]. Ще раніше проблему ейджизму в Україні порушила психолог Л. Г. Магдисюк [2], але й досі цю проблему не було поставлено у фокус дослідження мобінгу як злоякісного соціально-психологічного явища, що підмінює собою здорову конкуренцію персоналу організації, консолідованими зусиллями яких тільки і можливо забезпечити якісну професійну підготовку майбутніх фахівців, які у свою чергу мають стати конкурентоздатними на світовому ринку праці [1].

Виклад основного матеріалу. Розв'язання проблеми ейджизму як різновиду дискримінаційної практики щодо осіб похилого віку та суттєвого предиктора мобінгу можна знайти в проясненні ресурсності вікової різноманітності, що подібно до мультикультурної різноманітності не утруднює, а фасилітує академічне середовище ЗВО як у напрямі досягнення кращих результатів у науково-педагогічній царині, так і в напрямі гуманізації

морально-психологічного клімату, сукупно сприяючи оптимізації діяльності адміністративно-організаційної структури українських університетів.

Найновіші публікації зарубіжних авторів свідчать про посилену увагу до вікової різноманітності як цінного культурного надбання, яке потрібно раціональніше використовувати в різних царинах суспільного життя та в практиці підготовки фахівців з вищою освітою зокрема [5]. Проте переважна більшість цих публікацій стосується забезпечення вікової різноманітності шляхом інклюзії старших, порівняно з основним контингентом, студентів у сучасні університети США, Італії, Туреччини та ін. Рефлекуються виклики/труднощі, можливості/переваги та стратегії/шляхи трансформації й гармонізації внутрішньо- та зовнішньоуніверситетської взаємодії різних її індивідуальних суб'єктів та цілих підрозділів/служб з урахуванням мобільності трудових ресурсів, необхідності перманентної освіти і підвищення кваліфікації, а часто й перенавчання, здобуття не те що суміжної, а й кардинально нової спеціальності, потреба в чому може виникнути на будь-якому етапі життя людини, зокрема й на так званому етапі пізньої зрілості – геронтогенезі. Однак досліджень на цю тему бракує повсюдно.

Щодо України, то катастрофічні реалії сьогодення, спричинені повномасштабним російським вторгненням, які призвели до масової міграції населення, переміщення трудових ресурсів різного віку, породили проблему біологічного виживання, а в кращому варіанті загострили конкурентну боротьбу за пріоритетне право на місце праці.

На підставі багаторічного включеного спостереження, матеріалів фокус-груп з наступним тематичним аналізом контенту можна виокремити три засадничі аспекти вікової різноманітності як засобу подолання ейджизму щодо науково-педагогічних працівників передпенсійного й пенсійного віку з метою підвищення конкурентоздатності ЗВО в Україні.

1. *Труднощі* викладачів/науковців пізнього зрілого віку:

1.1) дигітальне відставання від покоління молодших колег у плані володіння інформаційними технологіями, сповільнене набування навичок навігації й комунікації в освітньому й науковому медіасередовищі;

1.2) лінгвістичне відставання у плані слабкого володіння іноземними мовами (насамперед англійською), що перешкоджає інтеграції вітчизняних науково-педагогічних кадрів зрілого віку в глобальний освітньо-науковий простір;

1.3) джейнізм – упереджене скептично-знецінювальне ставлення частини студентів до викладачів поважного віку як прояв розповсюдженого негативного стереотипу щодо сприймання стариків (немічні, малопродуктивні, інертні тощо), а також едалтизм як прояв зверхнього, надміру критичного ставлення старших викладачів до молодих здобувачів вищої освіти та молодших від себе колег;

1.4) реальна психофізична інволюція окремих органів і функціональних здатностей (погіршення концентрації уваги, короткочасної пам'яті, сенсорного розрізнення тощо);

1.5) ослаблення резильєнтності, що проявляється в пониженій стресостійкості й фрустраційній толерантності, вищій імовірності емоційного вигорання, появи депресії й почуття безнадії внаслідок вищезгаданих об'єктивних і суб'єктивних причин.

2. *Переваги* науково-педагогічних працівників пізньо-зрілого віку:

2.1) любов до професії, висока мотивація до збереження за собою робочого місця, що поєднується з готовністю до підвищення рівня своєї кваліфікації й набуття нових компетентностей;

2.2) мудрість як системний когнітивний конструкт, який проявляється у високому рівні розвитку соціального інтелекту, багатому життєвому досвіді виходу зі скрутних ситуацій;

2.3) емоційна зрілість як прояв розвинутого емоційного інтелекту (уникнення крайніх емоційних реакцій, самовладання, врахування своїх і чужих інтересів, здатність до справедливого оцінювання вчинків тощо);

2.4) комунікативна компетентність і досвід та розв'язання педагогічних конфліктів, як правило, розвинута інтерперсональна рефлексія й емпатія;

2.5) глибокі знання, обізнаність у певній галузі науки, індивідуальний стиль науково-педагогічної діяльності.

3. *Стратегії* досягнення вікової різноманітності через подолання ейджизму в академічному середовищі ЗВО:

3.1) адміністративна підтримка кваліфікованих і досвідчених кадрів у спосіб створення умов для використання їхніх здібностей задля досягнення високого командного результату, наприклад, шляхом зниження аудиторного навантаження, переводу на віддалену працю тощо;

3.2) викорінення ейджистських настановлень й утвердження шанобливого ставлення до працівників різного віку, справедливого поцінування внеску кожного в сукупний ефект роботи певного структурного підрозділу ЗВО;

3.3) налагодження тісної міжпоколінної співпраці викладачів і студентів, запровадження інституту наставництва досвідчених викладачів над нещодавно рекрутованими викладачами чи молодими науковцями, а також молодших колег над старшими з метою надання допомоги і навчання їх нових інформаційних технологій та набуття певних навичок сучасної організації праці;

3.4) саморганізація науково-педагогічних працівників похилого віку задля обговорення актуальних робочих питань, взаємодопомоги, відстоювання своїх прав, обміну досвідом підтримання працездатності та ін.

3.5) турбота про зміцнення здоров'я і якісне проведення дозвілля працюючих пенсіонерів (медичне страхування, пріоритетне виділення путівок у санаторно-оздоровчі заклади з повним або частковим відшкодуванням

затрат, належне облаштування робочого місця з дотриманням санітарно-гігієнічних та ергономічних норм і т. д.).

Висновки. З вищевикладеного випливає, що розроблення системи заходів із забезпечення вікової різноманітності в академічному середовищі ЗВО має стати складовою частиною державної освітньої політики, а не лише приватною ініціативою окремих ентузіастів чи зацікавлених професійних спільнот. На часі не лише пілотні описові студії, а й строго вивірені експериментальні дослідження з рандомізованими групами або вибірками з іншими формами дизайну експериментальних груп та фіксацією відповідних зрушень у разі впровадження рекомендованих технологій підвищення конкурентоздатності ЗВО шляхом вікового урізноманітнення і доцільного збалансування їх персоналу.

Література

1. Карпенко З. С. Мобінг в акмеперіоді: ризики і ресурси корекції життєвого сценарію особистості. *Психологічний часопис*. 2018. № 6(16). С. 82–94.
2. Магдисюк Л. І. Теоретико-емпіричні межі поняття ейджизму у психології. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2013. № 3(32). С. 167–172.
3. Макарова О. В., Гоцуляк О. О. Питання ейджизму в Україні. *Молодий вчений. Юридичні науки*. 2020. № 8(84). С. 74–77.
4. Печериця Н. М. Ейджизм студентської молоді та соціально-педагогічні напрями його подолання. *Педагогічні науки*. 2018. Випуск LXXXII. Том 2. С. 216–220.
5. Morrow-Howell N., Galucia N., Swinford E. & Tanner M. Challenges and opportunities of age diverse universities: Perspectives from admissions and career services. *Gerontology & Geriatrics Education: Taylor & Francis Group, LLC*. 2020. 17 Dec. 19 p. <https://doi.org/10.1080/02701960.2020.1864345>.

Кізь Ольга Богданівна

кандидатка психологічних наук,
доцентка кафедри психології,
керівниця Центру гендерних досліджень і
впровадження політики рівних прав і можливостей
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПІДГОТОВКА ПСИХОЛОГІВ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ ДО УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОЇ КОРПОРАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ У КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ

Система професійної підготовки конкурентоспроможних психологів бізнесу та управління у закладах вищої освіти вимагає аналізу трансформацій сучасного ринку праці в умовах повномасштабної війни та врахування

перспектив повоєнного відновлення й економічного розвитку України. Перед національною економікою постали виклики, які стимулюють пошук нових моделей соціально-економічного розвитку та його психологічного супроводу задля активізації та забезпечення рівної участі жінок і чоловіків в економічному житті країни.

Відшукуючи ефективні шляхи модернізації України, варто взяти до уваги дослідження Дарона Аджемоглу із Гарвардського університету і Джеймса Робінсона із Університету Чикаго, котрі у своїй книзі «Чому нації занепадають» означають глибинні причини того, чому одні країни – багаті, а інші – бідні. Дослідивши історію становлення суспільно-економічних відносин у багатьох країнах світу на всіх континентах земної кулі, учені виявили: економічний успіх різних держав не залежить від клімату, географічного положення, ментальних якостей народу, історії, мови. Найуспішнішими стали ті країни, де за допомогою управлінських інституцій створено суспільство, ключовою цінністю якого є рівні економічні і політичні права кожного, зокрема вільний розвиток і вільна праця будь-якого громадянина [1].

У Світовому рейтингу конкурентоспроможності країн у 2021 році (World Competitiveness Rankings-2021) представлені дані 64 країн світу із розподілом інформації на чотири категорії: економічні показники, інфраструктура, ефективність уряду та ефективність бізнесу. Рейтинг очолили країни Європи: Швейцарія, Швеція, Данія, Нідерланди, Сінгапур. Україна посіла 54-те місце (у 2017 році займала 60-ту позицію) [9].

У 2021 році Україна втратила 15 позицій у глобальному індексі гендерного розриву (Global Gender Gap Index) країн Всесвітнього економічного форуму і посіла в рейтингу 74 місце зі 156 [11]. Рейтинг сформували на основі даних у чотирьох категоріях: «Економічна участь та можливості», «Реалізація в освіті», «Здоров'я та життєзабезпечення» і «Розширення прав та можливостей у політиці». Наше суспільство, на жаль, далеке від досягнення рівності чоловіків і жінок у соціально-економічному плані.

Ігнорування необхідності забезпечення рівних прав жінок і чоловіків гальмує розвиток як світової, так і української економіки. Дослідники Глобального інституту МакКінзі (McKinsey) констатують: якщо жінки досягнули б повної рівноправності на ринку праці, то світовий ВВП зріс би на 26% і становив би у 2025 році 28 трлн доларів США [10]. Досвід низки держав упродовж багатьох десятиліть демонструє, що саме гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, завдає збитків добробуту міст, регіонів, спричиняє зниження продуктивності праці й уповільнення темпів економічного зростання.

У Цілях сталого розвитку, ухвалених 25 вересня 2015 на Саміті ООН, що проходив в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН в Нью-Йорку, окреслено ключові напрямки розвитку країн світу [7]. Мета Глобальних цілей

полягає у забезпеченні до 2030 р. повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків. Однією з найважливіших є Ціль 5 «Гендерна рівність»: «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток». Вона включає вирішення низки завдань: 1. Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації; 2. Забезпечити запобігання проявам домашнього насильства та своєчасну допомогу постраждалим; 3. Забезпечити рівні можливості прийняття рішень представництва на вищих ланках управління; 4. Розширити економічні можливості жінок.

Попри те що, орієнтація на гендерну рівність в Україні декларована, сфери діяльності українських підприємств і досі поділяють на умовно «чоловічі» та «жіночі», відображаючи горизонтальну (розподіл професій на «жіночі» та «чоловічі») і вертикальну (керівні посади переважно обіймають чоловіки) сегрегацію.

Жінки становлять 53–54% від загальної кількості населення України, проте непропорційно представлені в бізнесі та в середньому отримують заробітну плату на 24% меншу порівняно з чоловіками [9]. Ця диспропорція спричинена не прямою дискримінацією на етапі встановлення зарплатні, а горизонтальною та вертикальною стратифікацією ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки й на нижчих посадах. Найменше жінки представлені у транспортному, будівельному, промисловому та енергетичному секторах.

Результати досліджень доводять, що присутність жінок у керівництві компаній значною мірою позитивно впливає на особливості корпоративної культури та менеджменту загалом. Так, виявлено відмінності у рішеннях, які приймали жінки-керівниці та їхні колеги-чоловіки (В. Adams та Р. Funk), меншу схильність жінок до конфліктів та більшу схильність до ризику, більш розвинений емоційний інтелект та вищу психологічну ефективність: авторитет керівника, мотивацію співробітників, задоволеність роботою (D. Goleman). Відтак, керівники чоловіки та жінки в компаніях можуть мати різні підходи до управління, по-різному ухвалювати рішення, по-різному досягати стратегічної та внутрішньо-корпоративної ефективності компанії.

Гендерна нерівність відображається у різних аспектах: дискримінації жінок на ринку праці у формах нерівної оплати праці, нерівних можливостях та незахищеній зайнятості; нерівномірності доступу жінок до економічних ресурсів; нерівномірності концентрації жінок та чоловіків у різних галузях ринку праці; низькому рівні участі жінок у прийнятті рішень (непропорційне представлення жінок на керівних позиціях); нерівномірному розподілу пенсійного забезпечення; різній представленості у політичних та громадських органах влади [3; 9].

Гендерна рівність є явищем, яке відображає справедливе ставлення рівною мірою до жінок і чоловіків. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки мають рівний соціальний статус, однакові умови для реалізації своїх прав, однакові можливості робити внесок у національний та місцевий

політичний, економічний, соціальний розвиток і користуватися його результатами. До інструментів досягнення гендерної рівності в корпоративному секторі належить робота над внутрішніми політиками компаній – документами, які визначають кодекс поведінки працівників та керівництва компаній.

Цікавим в означеному контексті є дослідження консалтингової компанії «Гранд Торнтон», яка, спостерігаючи за зміною становища жінок у бізнесі упродовж 14 років, аналізуючи власну діяльність та розмірковуючи над світовим рівнем гендерної рівності, надала 10 рекомендацій лідерам бізнесу щодо збільшення гендерного різноманіття (див. табл. 1) [12].

Таблиця 1

**Рекомендації лідерам бізнесу
щодо збільшення гендерного різноманіття**

<i>Відданість ідеї гендерної рівності</i>	Показуйте відданість цій ідеї, адже саме демонстрація керівництвом власного ставлення є першим кроком до досягнення гендерної рівності.
<i>Різнорманітність та інклюзивність як цінності</i>	Зробіть різноманітність та інклюзивність основними цінностями компанії.
<i>Чіткі цілі</i>	Визначте чіткі цілі для досягнення різноманіття та інклюзивності.
<i>Грошові заохочення</i>	Поєднайте досягнення гендерної рівності з грошовим заохоченням.
<i>Репрезентативність участі жінок</i>	Уникайте токенизму, коли важлива лише кількість жінок на керівних посадах, а не репрезентативність їхньої участі.
<i>Менше «маленьких мене»</i>	Зменште кількість «маленьких мене» при прийомі на роботу та підвищенні, не надаючи переваги представникам однієї з вами статі.
<i>Пошук жінок усередині компанії</i>	Запровадьте поручительство-спонсорство в компанії, відшукуючи талановитих жінок не поза її межами, а спочатку всередині неї.
<i>Переваги гендерного різноманіття</i>	Докажіть переваги, адже докази комерційного успіху завдяки гендерному різноманіттю допоможуть переконати скептиків і полегшать введення необхідних змін та нових ініціатив.
<i>Комфорт у дискомфорті</i>	Лідерам потрібно усвідомити, що зміни в напрямі гендерної рівності не будуть відбуватися легко і швидко.
<i>Ваша історія</i>	Розкажіть свою історію. Нехай у ній будуть не тільки ефективні практики, а й помилки та проблеми.

Згідно з результатами аналізу Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ), проведеного в рамках проекту Програми розвитку ООН в Україні «Зміцнення бізнес-об'єднань малих і середніх підприємств», загальне співвідношення чоловіків та жінок-економічних лідерів в Україні – 60:40. Якщо ж розглядати окремо ФОП та керівників юридичних осіб, які увійшли до категорії «економічні лідери», то виявляється, що гендерна нерівність у цій сфері значно суттєвіша. Жінки представляють лише 30 % керівників юридичних осіб [8].

З метою підвищення обізнаності роботодавців щодо шляхів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах (зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, поєднання сімейних та професійних обов'язків) видано наказ Мінсоцполітики від 29 січня 2020 р. № 56, яким затверджено «Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» [6]. Разом з тим, у 2021 році Мінсоцполітики видано наказ від 9.08.2021 р. № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» [5].

Кабінет Міністрів України 12 серпня 2022 року схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року [2]. Також уряд затвердив операційний план щодо її реалізації на 2022-2024 роки. Схвалення Стратегії зумовлено необхідністю забезпечення реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, вдосконалення механізмів її реалізації. В обґрунтуванні Стратегії наголошується, що незважаючи на позитивні зрушення у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, повномасштабна війна росії проти України загострила існуючі проблеми та створила нові виклики для різних груп жінок і чоловіків: переміщення, втрата доходу, насильство, зокрема сексуальне, пов'язане з конфліктом, ризики торгівлі людьми, тощо. Закріплено ключові цілі для вирішення цих проблем, а саме: ефективне та злагоджене функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; протидія усім формам насильства, включно з насильством пов'язаним із конфліктом; забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків для розвитку у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту тощо; забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів росту рівня бідності населення, пов'язаних із агресією російської федерації в Україні [2].

Психологічний супровід упровадження гендерних ініціатив та створення гендерночутливої корпоративної політики в бізнес-організації стосуватиметься окрім іншого, й таких аспектів її діяльності: стиль управління і командна співпраця; прийняття рішень, вирішення проблем і розв'язання конфліктних ситуацій; побудова партнерських міжособистісних відносини в колективі; формуванням гендерноорієнтованої корпоративної культури; безбар'єрний кар'єрний розвиток; мінімізація нерівності можливостей чоловіків і жінок для реалізації особистісного потенціалу; попередження сексуальних домагань на робочому місці тощо.

Беручи до уваги, що майбутній психолог бізнесу та управління здійснюватиме психологічний супровід бізнес-діяльності, сприятиме оптимізації взаємодії суб'єктів бізнесу між собою та із суспільством, вивчатиме вплив організаційних факторів виробництва на якість трудової діяльності працівників та розроблятиме заходи задля поліпшення умов їхньої праці і підвищення економічної ефективності підприємства, нами розроблено програму вибіркової навчальної дисципліни «Гендерночутлива корпоративна політика» для здобувачів другого (магістерського) ступеня вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Програма розрахована на 4 кредити (120 годин): 20 год. – лекційних, 16 год. – практичних та 84 год – самостійної роботи.

Програмою передбачено вивчення десятиох тем в ході лекційних та практичних занять:

1. Гендерна компетентність психолога бізнесу та управління. Гендерна компетентність та її складові. Поняття про гендер, гендерні відносини, гендерні ролі, гендерний режим. Гендерні стереотипи, гендерні упередження, гендерні настановлення. Гендерна чутливість. Правові аспекти гендерної рівності.

2. Гендерні аспекти економіки. Чоловіки і жінки на ринку праці України. Ознаки гендерованості ринку праці. Гендерні особливості кар'єрного зростання. Невидимі гендерні бар'єри в менеджменті і бізнесі. Феномени «скляної стелі», «липкої підлоги», «скляного ескалатора», «скляного урвища». Економічні, соціальні та психологічні умови справедливої конкуренції. Гендерна депривація та її чинники.

3. Гендерна сегрегація на ринку праці. Поняття гендерної сегрегації праці та її причини. Професійна та галузева сегрегація. Горизонтальна та вертикальна сегрегація. Роль гендерних стереотипів у відтворенні гендерної сегрегації. «Чоловічі» і «жіночі» види економічної діяльності. Конкурентноспроможність жінок і чоловіків на українському ринку праці.

4. Гендерна нерівність в оплаті праці. Нерівність в оплаті праці жінок і чоловіків за професіями і галузями. Причини розбіжностей в оплаті праці. Концентрація жінок у низькооплачуваних галузях. Фемінізація чи «жіноче

обличчя» бідності. Гендерний аспект економічної депривації. Упровадження нових моделей оплати праці персоналу компанії.

5. Гендерна дискримінація на ринку праці. Поняття дискримінації на ринку праці. Види дискримінації. Дискримінація за ознакою статі з боку працедавців, співробітників, інвесторів, клієнтів. Практики подолання дискримінації за ознакою статі на ринку праці. Гендерні квоти серед топ-менеджерів і директорів правління.

6. Соціально-психологічні проблеми ділової жінки. Публічна та приватна сфери життя. Оплачувана (продуктивна) та неоплачувана (домашня, репродуктивна) праця. Час як ресурс. Почуття провини, феномен «відмови від кар'єри», комплекс «супержінки», емоційне вигорання. Шляхи попередження психологічних проблем ділової жінки. Умови успішного поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками.

7. Жіночий і чоловічий стилі управління. Гендерний склад топ-менеджменту компанії. Жіноче і чоловіче лідерство/керівництво. Гендерні упередження щодо керівниці. Маскулінний та фемінний стилі управління.

8. Сексизм, сексуальні домагання, ейджизм та мобінг у трудових відносинах. Сексизм і його прояви у трудових відносинах. Сексуальні домагання на робочому місці: ознаки, викорінення, покарання кривдника. Основні форми вияву ейджизму. Мобінг: прояви та способи подолання. Правила корпоративного антисексизму, антиейджизму та антимобінгу.

9. Гендерночутлива корпоративна політика. Гендерна політика як ефективний інструмент менеджменту. Упровадження егалітарних цінностей в корпоративну систему компанії. Внутрішні механізми забезпечення рівних можливостей. Кодекс честі та рівних прав і можливостей у компанії. Гендерний мейстримінг. Гендерний аудит. Гендерно орієнтоване бюджетування.

10. Жіноче лідерство в бізнесі. Жінки у малому, середньому та великому бізнесі України. Менторство, бізнес-інкубатори, бізнес-школи та бізнес-хаби для жінок-бізнесменок. Кейс стаді успішних жінок у бізнесі: критичний аналіз особистого досвіду, структурних чинників і кар'єрних можливостей. Онлайн платформи підтримки та розвитку жіночого лідерства у бізнесі на теренах України та світу. Партнерство жінок і чоловіків у бізнесі.

Програмою курсу також передбачено підготовку та презентацію індивідуально-дослідницького завдання у формі розробки «Кодексу честі та рівних прав і можливостей компанії».

Вивчення курсу сприятиме усвідомленню слухачами залежності: гендерний аспект життєдіяльності суспільства завжди проектується на рівень підприємства, відображаючи якісні та кількісні параметри гендерної взаємодії у ньому. Тому він є важливим індикатором, який необхідно брати до уваги під час формування стратегії управління підприємством. Гендерний вимір проявляється практично в усіх сферах діяльності підприємства чи бізнес-компанії – соціальній, економічній, морально-психологічній тощо.

Управлінська й професійна культура, розвиток і мотивація персоналу, культура щоденного спілкування, лідерство, морально-психологічний клімат, прийняття управлінських рішень, маркетингова стратегія, реклама, практики менеджменту у сукупності відображають гендерну політику, яку проводять на всіх рівнях.

Гендерно компетентний психолог бізнесу та управління сприятиме тому, щоби підприємства не нехтували гендерним чинником, а гендерно-орієнтований складник упроваджувати до стратегії свого розвитку. Саме врахування гендерного аспекту збагатить культуру управління компанією, відкриє можливості професійного розвитку та кар'єрного росту персоналу і допоможе своєчасно та адекватно реагувати на зміни в суспільстві та нарощувати інноваційний потенціал сучасної економіки України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аджемоглу Д., Робінсон Дж. Чому нації занепадають / Пер. з англ. О. Дем'янчука. Київ : Наш формат, 2016. 440 с.
2. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15>.
3. Кізь О.Б. Проблеми становлення особистості в умовах гендерної депривації. *Вісник Національного університету оборони України : збірник наукових праць*. Київ : НУОУ, 2021. Вип. 3 (61). С. 35–49. URL : <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/20818>
4. Кращі практики гендерної рівності в Україні та світі. Український жіночий конгрес. URL : https://womenua.today/UWC-library/uwc/2021-uwc-brochure_UA.pdf
5. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» № 448 від 9.08.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
6. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» № 56 від 29.01.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>.
7. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. Резолюція ООН 70/1, ухвалена Генеральною асамблеєю 25 вересня 2015 року. URL : <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
8. Смаль В. Аналітичне дослідження «Інклюзивний розвиток бізнесу: жіноче підприємництво». Київ, 2018. 132 с. URL : http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/05/Woman_Business_PLEDDG_2019.pdf
9. Україна посіла 54 місце у Світовому рейтингу конкурентоспроможності. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3291328-ukraina-posila-54-misce-u-svitovomu-rejtingu-konkurentospromoznosti.html>
10. Ten things to know about gender equality. URL : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-tril-lion-to-global-growth>
11. The Global Gender Gap Report. URL : <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
12. Women in business: beyond policy to progress / Grant Thornton. March 2018. URL : <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf>

Кікінежді Оксана Михайлівна
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

СТАНОВЛЕННЯ ЕГАЛІТАРНОЇ ОСОБИСТОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ І ФАХІВЧИНЬ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ

Вступ. Нові виклики економічної та соціокультурної політики держави в умовах війни актуалізують проблему знаходження психологічних механізмів становлення егалітарної особистості в контексті освітньо-професійної підготовки майбутніх конкурентоспроможних фахівців і фахівчинь та формування їх активної громадянської позиції на шляху розбудови суспільства паритетної демократії в Україні. Схвалення Кабінетом Міністрів України 12 серпня 2022 року Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану щодо її реалізації на 2022-2024 роки потребує розробки дієвих шляхів модернізації вищої освіти щодо впровадження принципів гендерної рівності, надання рівного доступу і рівних можливостей дівчатам та юнакам, жінкам і чоловікам до соціально-економічних і культурно-освітніх ресурсів.

Освіта як гуманітарна складова національної безпеки суспільства сьогодні постає реальною продуктивною силою та важливим ресурсом реалізації ключових завдань єдиної державної політики щодо ефективного та злагодженого функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків; протидії усім формам насильства, включно з насильством, пов'язаним із конфліктом; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для розвитку в сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту тощо; забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів росту рівня бідності більшості населення, пов'язаних з агресією російської федерації в Україні [4].

Як наголошує Президент НАПН України В. Кремень, «вища освіта дедалі активніше стає обов'язковим етапом розвитку особистості: саме вона готує суспільство до конкурентоспроможності, розвитку науково-інформаційних технологій, нарощування високого потенціалу нації» [6, с. 8]. Тому особливої актуальності набуває пошук нових концептуальних підходів до розвитку конкурентоспроможності як базової якості майбутніх фахівців і фахівчинь, творчого самоздійснення у професійній сфері та особистісному житті затребуваної на ринку праці особи на принципах паритетності й рівноцінності

статей, що зумовлює необхідність дослідження механізмів гендерного самовизначення та самореалізації студентської молоді.

Виклад основного матеріалу. Сучасна модель методологічного простору наукової психології дає змогу здійснювати послідовне сходження від конкретного до абстрактного, тобто від онтопсихологічного до філософсько-психологічного рівня, і навпаки, – сходження від абстрактного до конкретного (Г. Балл, О. Бондарчук, І. Булах, В. Васютинський, Ж. Вірна, Н. Гапон, Т. Говорун, Н. Жигайло, О. Завгородня, Л. Засекіна, В. Зливков, З. Карпенко, Л. Кияшко, Г. Ложкін, В. Панок, В. Рибалка, М. Савчин, М. Слюсаревський та ін.).

Проблемне поле досліджуваної проблеми є надзвичайно складним та широким. У гендерному освітньому вимірі особливого значення набуває зміст цінностей, орієнтація на егалітарний характер статевої ролі. Гендерні орієнтації розглядаються як важливий індикатор особистісного впливу гендеру, провідний вектор життєдіяльності конкурентоспроможної особистості.

Загальний теоретико-методологічний аналіз проблеми дає підстави стверджувати наступне: психологічний механізм побудови егалітарних взаємин ґрунтується на подоланні традиційних статево-рольових обмежень (Дж.-Ш. Хайд, Т. Говорун, В. Васютинський); активізує управління особистісним розвитком як розгортання, проектування і моделювання гендерної свідомості (С. Максименко); оптимізує життєтворення як самоздійснення та самореалізацію (К. Роджерс, А. Маслоу, Г. Костюк, В. Франкл); включає життєві стратегії, видозмінює ставлення до себе та інших (І. Бех, В. Кравець, В. Роменець, С. Рубінштейн, В. Татенко, Т. Титаренко); дає поштовх до набуття різноманітних соціальних ролей (В. Москаленко, П. Горностай, Р. Павелків, М. Слюсаревський) та розгортання життєвого сценарію (Е. Берн, Н. Чепелева); розвиває історію індивідуалізації та самоусвідомлення (Е. Еріксон, М. Боришевський, П. Чамата, З. Карпенко, Т. Яблонська).

Сучасна українська психологія у контексті «генези здійснення особистості» (С. Максименко) акцентує увагу на розвитку індивіда в системі процесів самопобудови та самоздійснення, гармонізації його внутрішнього світу із зовнішнім в умовах соціокультурної різноманітності, що спричинено глобалізаційними тенденціями (Г. Балл, Г. Костюк, В. Кремень, В. Кравець, В. Москаленко, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.).

На нашу думку, найвиразніше цей феномен у ракурсі егалітарної парадигми репрезентується в межах гуманістичного, феноменологічного та суб'єктно-діяльнісного підходів, що дає змогу розкрити питання розвитку суб'єктності, самовираження, набуття «сутнісного Я» в суперечностях життя (І. Бех, М. Боришевський, Т. Говорун, А. Маслоу, Р. Мей, В. Роменець, К. Роджерс, В. Татенко, Е. Фромм та ін.). Головна ідея, запозичена з гуманістичної та екзистенційної психології, полягає в тому, що за особистістю

як статевою істотою закріплюється статус відповідальної за власний вибір гендерної поведінки і реалізацію гендерного сценарію власного життя.

З позиції інтегративно-особистісного підходу у психологічній науці та практиці як основи раціогуманістичної світоглядної й методологічної орієнтації, як зазначає Г. Балл, «гуманістична орієнтація в галузі освіти, виховання, психологічної допомоги тощо передбачає спрямованість: а) на гармонійне вдосконалювання цілісної *особи*; б) на підвищення рівня її власне *особистісного* розвитку, що потребує якомога більш повного й органічного (відповідного ресурсам і потенціям особи) її «входження в культуру», причому не тільки як носія, але і як суб'єкта останньої» [5, с. 178].

Ідея суб'єктності людини, з якою пов'язана самодетермінація її буття у світі, авторська позиція щодо подій життя (В. Роменець, В. Татенко), дає змогу привернути увагу вчених до проблеми самовизначення індивіда у сфері традиційної (домінаторної, патріархальної) та егалітарної (заснованої на рівності та взаємозамінності статей у виконанні соціальних ролей) культур. На думку Т. Говорун, «розкриття проблематики гендерної психології у загальному контексті теоретичних підходів, і суб'єктно-вчинкового, зокрема, відкриває шляхи вирішення багатьох прикладних задач гендерної культури завдяки зверненню до понять свідомості, самовизначення, атрибуції відповідальності, особистісного вибору. Згідно зі суб'єктно-вчинковим підходом, досягнення рівності статей в психологічному полі може бути особливо продуктивним перш за все завдяки виходу за межі стереотипізованих, усталених ролей, особистісному виклику нормативному тиску соціального середовища» [3, с. 93].

Егалітарність у царині гуманістичної психології – це відкритість до досвіду і водночас опора на свої сили, актуалізація власних устремлінь, самодостатність, сприйняття себе без захисних механізмів, свобода від стереотипізованих очікувань у пошуку особистісних смислів, позиція суб'єктності в життєтворенні.

Розглядаючи суб'єктне становлення особистості як саморегульованої соціально-психологічної системи, М. Боришевський наголошує, що «Я-концепція виступає своєрідним еталоном, згідно якого індивід фіксує процес свого особистісного розвитку як зростання у різних аспектах життєдіяльності: взаєминах з іншими (передусім «значущими іншими»), професійній діяльності, прецизюванні (уточненні), бачення себе в системі провідних життєсенсових (або смисложиттєвих) цінностей» [1, с. 8]. Доцільно зауважити, що особливістю професійної Я-концепції є вміння суб'єкта діяльності співвідносити свої можливості та потреби з професійними вимогами.

У професійно зрілої особистості Я-концепція збагачується новими Я-образами, гнучко реагує на перманентно мінливі вимоги життя та діяльності. Як зазначають дослідники, суть такої Я-концепції – в самоактуалізації особистості у межах моральних правил і значущих особистісних цінностей.

Позитивна Я-концепція як психологічний феномен виступає індивідуально-особистісною стороною усвідомлення й розуміння власного «Я» і є головним чинником саморозвитку, самовдосконалення, самоуправління та самоактуалізації особистості.

Основними психологічними умовами формування позитивної Я-концепції особистості студента, за даними досліджень, виступають: розвиток саморозуміння, впевненості в собі та емоційної стійкості. Як зауважує В. Васютинський, «у суб'єктно-довільному просторі взаємодії із групою вельми своєрідно проявляється дія таких важливих базальних процесів (механізмів) залучення особи до колективного співбуття, як децентрація та емпатія» [2, с. 36].

Узагальнення досліджень учених з точки зору компетентнісного, культурологічного та акмеологічного підходів, дають підстави розглядати конкурентоспроможність майбутнього фахівця як потребу і готовність до максимальної реалізації власного потенціалу на основі сукупності інформаційних, організаційних, комунікативних, проєктних (конструктивних), презентаційних, оцінних рефлексій, ціннісно-орієнтаційних здібностей, розвинених до рівня загальнокультурних і професійних компетенцій, що забезпечують затребуваність випускника на ринку праці [цит. за: 9, с. 160].

Загальновизнані у вітчизняній психології сутнісні, атрибутивні ознаки особистості, як-от: активність, цілісність, унікальність, єдність, а також розгляд їх у контексті означеної проблеми стали підґрунтям для вихідних уявлень про складний процес саморозвитку, гетерогенність його механізмів тощо. Своєю чергою, це знайшло своє втілення у розробці та апробації експериментально-методичних процедур, які уможлиблюють адекватне вивчення механізму становлення егалітарної особистості майбутніх висококваліфікованих фахівців і фахівчинь. Неодмінною умовою розвитку егалітарних орієнтацій є організація діяльності особистості у відповідному соціокультурному просторі: саме тут, на думку С. Максименка, є «унікальною позиція дослідника, який «поруч» у спільно-розподіленій діяльності» [7, с. 54].

Егалітарну особистість конкурентоспроможних фахівця/фахівчинь ми розглядаємо як суб'єкта самотворчості – відкрити, самодостатню, гендерно компетентну особистість, котра сповідує принципи рівноцінності та паритетності статей в особистісному і професійному життєздійсненні.

Егалітарність як позиція суб'єктності забезпечується не тільки конституційним захистом рівності прав статей, а й рівністю їх реальних можливостей у доступі до професійної освіти, здобутті кар'єри, досягненні бажаного громадянсько-політичного статусу, справедливого розподілу сімейних функцій тощо. Гендерні компетентності як ключові розвивають в особистості потребу і здатність до самопізнання та самовдосконалення, уміння будувати партнерські стосунки, бути конкурентоспроможною на ринку праці, утверджувати демократичні цінності у приватному і соціальному житті.

В основу егалітарної моделі конкурентоспроможних майбутніх фахівця і фахівчині покладені провідні ідеї гуманістичної психології, «гендерна матриця» національної педагогічної спадщини, положення особистісно-егалітарного підходу як засадничі принципи гендерної просвіти: науковість, об'єктивність гендерних знань як головне підґрунтя розвінчування стереотипів; позитивізм і толерантність у ставленні до статей та міжстатевого спілкування; опора на власний життєвий досвід індивіда, критичне осмислення засвоєних настанов щодо «життя у статі»; суб'єктну позицію (позицію актора) як умову активізації егалітарного самовизначення та саморефлексії в учбовому діалозі; подолання статевих стереотипів; рівноцінність «чоловічого» та «жіночого» начал в аналізі дидактичного матеріалу, відмову від стратегії маргіналізації жіночого як меншовартісного; принципи саморозвитку, культуродоцільності, діалогічного стилю спілкування, аксіологічності, комплексності, цілісності тощо.

Емпірично нами доведено, що теоретико-методологічна модель (діяльність Гендерно-освітнього центру, Школи гендерної рівності ТНПУ ім. В. Гнатюка, реалізація науково-дослідної теми «Психолого-педагогічні механізми створення гендерно-справедливого середовища для дітей та молоді у контексті реалізації Концепції Нової української школи» (керівник – д.п.н., професор, дійсний член НАПН України В. Кравець)) забезпечує формування егалітарно-освітнього середовища у закладі вищої освіти, активізацію самовизначення молоді в питаннях гендерної культури, що визначає її громадянську позицію в майбутній теоретичній, методичній та практичній фаховій діяльності [10].

Реалізація моделі становлення егалітарної особистості на засадах інтеграції вищезначених підходів як упровадження гендерного дискурсу в університетське середовище є соціально-психологічною детермінантою розширення культуротворчого ментального простору усіх суб'єктів освітнього процесу на засадах демократичних цінностей – свободи, поваги до прав людини, гідності, справедливості, толерантності, щоб «долучитися до глобалізованого «Ми» й водночас зберегти самобутній життєвий світ, відчуття власного національного «Я» (М. Попович) [8, с. 16].

Висновки. Представлено концептуальну модель становлення егалітарної особистості у контексті підготовки конкурентоспроможних фахівців і фахівчинь та визначено її зміст. Доведено, що імплементація компетентнісного, суб'єктно-діяльнісного, особистісно-егалітарного як різновиду особистісного орієнтованого та гендерного підходів як системотвірних складових гуманізації освіти є важливим пріоритетом у формуванні егалітарного світогляду майбутніх конкурентоспроможних фахівців і фахівчинь на національному та світовому ринку освітніх послуг. Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у проєктуванні егалітарного освітнього простору, релевантного міжнародним та європейським стандартам рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боришевський М. Й. Дорога до себе: від основ суб'єктності до вершин духовності : монографія. Київ : Академвидав, 2010. 416 с.
2. Васютинський В. Психологічні виміри спільноти: монографія. Київ : Золоті ворота, 2010. 120 с.
3. Говорун Т. В. Гендерна психологія у суб'єктно-вчинковому вимірі. *Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії* / за заг. ред. В. О. Татенка. Київ : Либідь, 2006. С. 92–117.
4. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15>
5. Інтегративно-особистісний підхід у психологічній науці та практиці: монографія / за ред. Г. О. Балла. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 206 с.
6. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. Київ : Грамота, 2005. 448 с.
7. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : Вид-во ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
8. Попович М. В. Роль філософії у духовному розвитку людства. *Збірник наукових праць (матеріали III Міжнародної науково-теоретичної конференції «Толерантність як соціогуманітарна проблема сучасності», 19-20 травня 2011 р.* Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. С. 16–18.
9. Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика. Колективна монографія. За заг. ред. доктора економічних наук, професора В. В. Іванової. Київ : ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2020. 202 с.
10. Kikinezhdi O. M., Zhynska H. Ya., Chip R. S., Vasylyevych Y. Z. & Hovorun T. V. Psychology of the Gender-Equitable Environment: Research of Problems. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. 2020. № 8. Pp. 538–554. doi: <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.03.31>

Коллі-Шамне Анжеліка Володимирівна
 докторка психологічних наук, професорка,
 магістрантка факультету психології
 UniDistance Suisse,
 Сієрре, Швейцарія

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ
 КОНЦЕПТУ «ЗОНА НАЙБЛИЖЧОГО РОЗВИТКУ»
 В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
 МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

Вступ. Світовий освітній простір ХХІ століття стрімко змінюється. Зумовлено це, передусім, глобалізаційними процесами, поширенням Інтернету як нової форми комунікації тощо. Ці трансформаційні зміни на всіх рівнях життя суттєво впливають на процеси підготовки сучасних фахівців, які відбуваються у суттєво нових форматах та контекстах. Наприклад, в

українській системі вищої освіти все більш популярними стають електронні освітні ресурси та віртуалізація навчальної діяльності, нові інформаційно-комунікативні технології (ІКТ), соціальні мережі і сервіси тощо.

Все це вимагає оновлення дидактичних походів та методів навчання, впровадження нових технологій співробітництва, переосмислення класичних понять та закономірностей педагогічної психології на основі як вітчизняного, так і західного досвіду. **Мета** цієї розвідки полягає у переосмисленні психологічного та дидактичного потенціалу класичного поняття «зона найближчого розвитку», автором якого був Л. С. Виготський [11], в контексті організації професійної підготовки майбутніх фахівців у закладах освіти.

Виклад основного матеріалу. Класичне розуміння «зони найближчого розвитку» (ЗНР) інтерпретується як відстань між рівнем актуального розвитку дитини, що визначається за допомогою завдань, що вирішуються нею самостійно, і рівнем її потенційного розвитку, що визначається за допомогою завдань, що вирішуються нею під керівництвом дорослого [11]. Західні дослідники вважають, що ЗНР є найбільш популярною частиною культурно-історичної теорії Л. С. Виготського, яку можна використовувати у навчанні [4].

Особливості ЗНР в процесі засвоєння нових професійних знань є одним з найбільш дискусійних питань, яке не має вичерпної відповіді і хвилює багатьох науковців та практиків. В цьому контексті авторка пропонує проаналізувати проблематику ЗНР на прикладі професійного навчання студентів. Так, західні вчені перелічують причини, з яких викладачу вкрай важливо брати до уваги зону їх найближчого розвитку [3; 7; 10]: вона орієнтує процес підготовки навчальних занять та заходів; дозволяє коригувати стратегії викладання та навчання відповідно до вдосконалення знань та навичок студентів; сприяє переживанню ними успішного досвіду, який сприяє залученню та розвитку мотивації студентів у процесі навчання; дозволяє поступово підвищувати вимоги до студентів, щоб вони досягали успіхів на все більш високих рівнях навчання; слугує орієнтиром для вимірювання обсягу допомоги, яка буде запропонована студентам, з тим, щоб потім поступово її зменшувати.

Зазначимо найбільш цікавий, на нашу думку, аспект підходу франкомовних психологів до навчання студентів. Значна увага акцентується ними на формуванні відчуття власної самоефективності студента, який в процесі самостійного пошуку при коректній допомозі викладача набуває *впевненості* у можливості розв'язання навчально-професійної задачі (дії) [8] (рис. 1).



Рис. 1. Взаємозв'язок ЗНР та відчуття власної самоефективності
Джерело: за дослідженнями [7; 10].

Коли навчання відбувається на початку ЗНР, студенти досягають успіху повністю самостійно або з невеликою допомогою викладача чи одногрупників. Це підвищує їх самооцінку, збільшує позитивне самосприйняття та переживання власної компетентності і дає перевагу у вирішенні більш складних задач та проблем [1]. Коли студент за допомогою викладача успішно виконує більш складне завдання (яке є більш просунутим у його ЗНР) і йому це вдається декілька разів, він може братись більш складні виклики, які раніше лежали поза межами його ЗНР. Таким чином, ЗНР рухається по лінії розвитку особистості учнів та прогресу навчання [10]. Відчуття самоефективності виникає поступово на основі переживання успіху у розв'язанні відпочатку відносно доступних, а потім більш складних та системних завдань. Акцент, таким чином, робиться на мотиваційній складовій початкової діяльності [6]. «Роль педагога полягає у тому, щоб дозволити молодій людині керувати своєю автономією» [2, с. 4], підтримати її самостійне, автономне учіння. Йдеться про переживання автономного успіху, тобто успіху, який був досягнутий самостійно.

З одного боку викладачу необхідно робити невеликі і поступові педагогічні кроки у засвоєнні навчального матеріалу студентами [9], з іншого боку, викладач, який хоче сприяти когнітивному розвитку студентів, повинен пропонувати їм навчальні завдання, які можуть створити когнітивний дисбаланс [5], поставити їх перед протиріччям, перед проблемою. Таким чином, пізнавальному руху студентів сприятиме певний прогрес у втручанні викладача. G. Vergnaud пропонує [10] поділити цю прогресію на такі етапи:

1. Викладач пропонує студентам досить легкі завдання, але не надто прості, забезпечуючи переживання успішного досвіду, який підвищує впевненість студентів у їх здатності успішно виконувати навчальні завдання на певному рівні.

2. Викладач збільшує складність запропонованих завдань (водночас уникаючи давати занадто складні завдання), а також пропорційно їх складності допомагає студентам. Останні можуть і заохочуються допомагати один одному.

3. Він надає допомогу, допоки студенти не реалізують завдання повністю. Психолого-педагогічна допомога складається, головним чином, з пояснення завдання, здійснення керованої практики шляхом викладання стратегій вдосконалення навчальних процесів та стратегії виправлення помилок, а також підтримки та заохочення самостійної діяльності студентів тощо.

4. Викладач пропонує студентам кілька разів експериментувати з успіхом, пропонує завдання різних, але однакових за рівнем вимог і крок за кроком зменшуючи допомогу. Таким чином, поступово студенти відчують здатність успішно виконати завдання *автономно* і з дедалі більшою впевненістю.

5. Коли завдання стає надто легким, викладач пропонує більш складні завдання і відповідно збільшує свою допомогу.

ЗНР студента рухається вперед до все більш складних завдань, тим самим відкриваючи можливості для більш високого рівня розвитку, тобто виклики, які раніше призвели б до невдач, зараз приведуть до успіху. Таким чином, взаємозв'язок ЗНР та народження відчуття самоефективності з'являється через феномен переживання успіху (рис. 1).

У зв'язку з цим вчені поставили питання: як пов'язані поняття ЗНР і вихід із зони комфорту? На думку Л. С. Виготського, будь-який вчитель (дорослий) вимагає від дитини більше, ніж вона може виконати в даний момент часу. Навчальна діяльність таким чином змушує дитину виходити за свої межі, тому навчання не виключає дискомфорту, навіть якщо воно в кінцевому підсумку приносить деяке задоволення [11].

Графічно канадські вчені пояснюють цей процес наступним чином. Припустимо, що ЗНР студентів знаходиться між двома точками на лінії поступового розвитку (рис. 2).



*Рис. 2. Взаємозв'язок ЗНР та зон комфорту – дисконфорту
Джерело: розроблено за дослідженнями [7; 10].*

Точка А (зліва) відповідає поточному ступеню розвитку студента, а точка В (справа) відповідає його найбільш вірогіднішому розвитку в найближчому майбутньому. Перша частина ЗНР знаходиться в зоні комфорту студента, в той час як друга частина – це зона виклику, дисконфорту, дисбалансу, протиріччя. Шлях розвитку суб'єкта навчання – це просування від задач доступних для виконання (з метою формування у студента відчуття самоефективності) до прогресивного збільшення складності задач, тобто до задач все більш складних, до задач – викликів, виконання яких здійснюється за підтримки педагога [10].

Парадокс ЗНР полягає у тому, що чим більшою є зона дисконфорту, тим більшою є можливість досягти успіху, але тим більше зростає можливість невдачі. Загальна логіка просування шляхом ЗНР полягає у тому, що чим ближче до зони дисконфорту, тим більша потрібна допомога викладача або більш компетентного студента. В ідеалі зона дисконфорту має стати зоною переживання можливого успіху, а не зоною невдачі, поразки. Роль педагога – у побудові поступового і збалансованого руху від точки А до точки В. Одним з методичних прийомів досягнення цього є, наприклад, спиратися на сильні сторони студентів, на їх потенціал та пропонувати їм кілька задач того ж рівні складності, зменшуючи поступово допомогу.

Отже, ЗНР студента рухається вперед до все більш складних завдань, тим самим відкриваючи можливості для більш високого рівня розвитку, тобто виклики, які раніше призвели б до невдач, зараз приведуть до успіху [10].

Висновки. Формування конкурентоспроможного фахівця у сучасних закладах освіти повертає нас до проблеми професійного (формального і

неформального) навчання студентів як простору реалізації їх потенційних можливостей на основі розвитку відчуття самоефективності та мотиваційної готовності до виходу із зони комфорту у набутті професійних знань та навичок. Можна припустити різноманітність зон найближчого розвитку студентів в умовах різних типів навчальних та соціальних взаємодій (наприклад, сприяння та протидії, на рівні горизонтальної та ієрархічної взаємодії, в умовах формального та неформального, групового чи індивідуального, онлайн чи оффлайн навчання тощо). Ця проблема є перспективним полем майбутніх наукових пошуків у сучасному суспільстві «навчання протягом життя».

ЛІТЕРАТУРА

1. Bandura A. Self-efficacy. The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman and Company, 1997. 604 p.
2. Barlow M. Le métier d'enseignant. Paris: Economica, 1999. 162 p.
3. Chaiklin S. La place de la Zone de développement proximal dans l'analyse des apprentissages et de l'enseignement chez Vygotski. *Vygotski et l'éducation. Apprentissages, développement et contextes culturels* / A. Kozulin, B. Gindis, V. Ageyev, S. Miller (dir.). Paris: Retz, 2009. P. 33–57.
4. Khatib M. Contributions of Vygotsky's theory to second language acquisition. *European Journal of Scientific Research*. 2011. Vol. 58, No. 1. P. 44–55.
5. La comunicación entre profesor y alumno en la educación infantil: la teoría vygotskiana y la práctica educativa / Veraksa N.E. y etc. *Infancia y Aprendizaje: Journal for the Study of Education and Development*. 2016. Vol. 39, No. 2. P. 232–243.
6. McCaslin Rohrkemper M. Selfregulated learning and academic achievement: a Vygotskian view. *Self-regulated learning and academic achievement* / edited by Zimmerman B.J., Schunk D.H. New York: Springer, 1989. P. 143–167.
7. Renaud K., Guillemette F., Leblanc C. Tenir compte de la 'zone proche de développement' des étudiants dans son enseignement. *Le tableau*. 2016. Vol. 5, No.1. URL: https://pedagogie.quebec.ca/sites/default/files/documents/numeros-tableau/tableau_v5_n1_zpd_0.pdf (accessed date: 19.08.2022).
8. Venet M., Correa Molina E., Saussez F. Pédagogie universitaire et accompagnement dans la zone proximale de développement des enseignants et enseignantes en formation initiale et continue. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*. 2016. Vol. 19, No. 1. P. 1–10. doi:10.7202/1040660ar
9. Vergnaud G. La formation des concepts scientifiques. Relire Vygotski et débattre avec lui aujourd'hui. *Enfance*. 1989. Vol. 42, No.1–2. P. 111–118.
10. Vergnaud G. Lev Vygotski. Pédagogue et penseur de notre temps. Paris: Hachette Éducation, 2000. 96 p.
11. Vygotski L.S. Lectures et perspectives de recherches en éducation / traduit par O. Anokhina et M. Brossard. Brossard M. *Vygotski. Suivi d'un inédit en français: Lectures et perspectives de recherches en éducation*. Presses universitaires du Septentrion, 2004. P. 236–242.

Кормило Оксана Михайлівна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології розвитку і консультування
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Чіп Руслана Степанівна

кандидат психологічних наук,
викладач кафедри психології розвитку і консультування
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Воронкевич Оксана Миколаївна

кандидат психологічних наук,
викладач кафедри психології розвитку і консультування
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

**КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ
ЯК ПРОФЕСІЙНА ЯКІСТЬ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Вступ. В умовах сучасних суспільних викликів та соціокультурних змін майбутнє молодій людині не може бути в усьому прогнозованим і передбачуваним. Воно потребує вміння швидко адаптуватися до нових умов, діяти в невизначених ситуаціях, виявляти психічну, психологічну та соціальну гнучкість. За таких обставин правильно сформульовані цілі відіграють провідну роль в суб'єктному життєздійсненні: містять уявлення про бажане майбутнє, способи та засоби його реалізації; відображають етапи життєвого шляху і наповнюють їх конкретним змістом та сенсом; надають людині можливості орієнтуватися в наявній інформації, знаходити резерви та ресурси, необхідні для планування життя [4, с. 159].

Першочерговим завданням закладів вищої, передвищої освіти є підготовка професіонала, конкурентоспроможної особистості. Усі, хто причетний до підготовки фахівців усвідомлюють свою участь у навчальному процесі та несуть відповідальність за професійну долю випускника, його майстерність, знання, вміння, і найважливіше – здатність до конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність фахівця та конкурентоспроможність країни – це взаємопов'язані речі. Мінливий світ вимагає щоразу адаптації системи вищої освіти, так «... щоб простір вищої

освіти залишався конкурентоздатним і міг ефективно відповідати на виклики глобалізації» [3].

Виклад основного матеріалу. Конкурентоздатність та конкурентоспроможність виступають необхідними чинниками щодо формування сучасного типу особистості. Оскільки тільки завдяки здатностям і можливостям кожної конкретної людини визначається її розвиток [2].

Завдяки конкурентоздатності особистість на сьогодні отримує безліч можливостей для реалізації своїх сутнісних сил. Адже, конкурентоздатність – це наявність і можливість реалізації сутнісних сил людини через суперництво між суб'єктами дії. При цьому зауважимо, що традиційно сутнісні сили людини – це здатність мислити, працювати, грати, створювати соціальні відносини, здобувати освіту, освіченість, мати почуття прекрасного, реалізовуватись у моралі, релігії, культурі, бути владно та політично означеним тощо. Конкурентоспроможність створює можливості реалізації конкурентоздатності людини, це пошук найбільш оптимальних умов реалізації здатностей особистості. Водночас конкурентоспроможність завдяки діяльній природі людини є реалізацією сутнісних сил людини, це також пошук і створення умов їх реалізації [2].

У цьому контексті варто звернутись до наукового доробку українського вченого М. Савчина, який у своїй монографії «Здатності особистості» аналізує теоретико-методологічні основи дослідження системи основних здатностей особистості та їх цілісну характеристику у межах різних наукових парадигм психології. Науковець зазначає, що здатність особистості – це її спроможність забезпечувати функціонування, становлення та розвиток власного внутрішнього світу та власного життя і життя інших людей у зовнішньому світі [4, с. 249]. Усі здатності особистості взаємодіють між собою і охоплюють усі сфери активності та самоактивності особистості як своєї сукупності (системи) здатностей [4, с. 265]. Зокрема здатність до цілетворення виявляється в трактуванні людського життя як багатогранного динамічного процесу, що поєднує безліч альтернатив і можливостей, потребує рішучості у здійсненні вибору життєвих цілей і засобів їх реалізації, наполегливості, цілеспрямованості, послідовності у втіленні їх у життя [4, с. 258]. Фундаментальними здатностями особистості, на думку М. Савчина, є здатність вірити, любити, творити свободу та відповідальність [4, с. 158].

В. Базелюк відзначає, що конкурентоспроможний фахівець бере на себе відповідальність за власні результати та досягнення. Його сутнісними характеристиками є прагнення діяти усвідомлено і цілеспрямовано, орієнтуючись на визначені цілі навчання, а також мету саморозвитку як конкурентоспроможної особистості [1].

Водночас варто зауважити, що категорія конкурентоспроможності пов'язана з явищем конкуренції як невід'ємної складової ринку та ринкових відносин. І що цікаво, чим ефективніше функціонує ринок, тим сильніша на ньому конкуренція, тим більше значення має конкурентоспроможність.

Конкуренція, за дослідженням А. Кучер, в широкому розумінні – це «суперництво, протиборство» в будь-якій сфері діяльності між фізичними та юридичними особами або конкурентами, які зацікавлені в перемозі над суперниками під час досягнення однакових цілей [3, с. 2]. Уперше термін «конкуренція» запровадив у науковий обіг А. Сміт.

Аналіз наукових джерел [1], [2] свідчить про широкий спектр визначень поняття «конкурентоспроможність», що вказує на складну природу цього феномену. За визначенням М. Варія, конкурентоспроможна особистість – це така особистість, яка здатна швидко й безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу й гармонії [1]. У дослідженні Л. Митіної, розвиток конкурентоспроможної особистості полягає у розвитку рефлексивної особистості, здатної організувати свою діяльність і поведінку в динамічних ситуаціях, що володіє новим стилем мислення, нетрадиційними підходами до вирішення проблем, адекватним реагуванням в нестандартних ситуаціях [2]. Авторка виділяє три сфери розвитку конкурентоспроможної особистості: сфера діяльності, сфера спілкування та сфера особистості і її самопізнання. А також три інтегральні характеристики конкурентоспроможної особистості: (спрямованість, компетентність, гнучкість). Спрямованість відображає систему емоційно-ціннісних відносин, які задають структуру домінуючих мотивів особистості і спонукають її до їх утвердження в діяльності і суспільстві. Компетентність включає освоєння фундаментальних наукових знань, оволодіння вміннями, формування культурних зразків поведінки і взаємодії в суспільстві. Третьою інтегральною характеристикою конкурентоспроможної особистості є гнучкість – гармонійне поєднання трьох взаємопов'язаних особистісних якостей: емоційної, поведінкової та інтелектуальної гнучкості [1].

Специфікою професійної підготовки конкурентоспроможного фахівця психолога є формування умінь застосовувати теоретичні знання у практичній діяльності. Оскільки професійна психологічна освіта структурована теоретичними та практичними компонентами, науковці виокремлюють три її рівні: 1) теоретична психологічна підготовка; 2) практична психологічна підготовка; 3) спеціальна психологічна підготовка. Результатом навчання на третьому рівні є навички та вміння практично-психологічної роботи, володіння набором консультативних технік, корекційних прийомів. Діагностичних методик, уміння їх адекватно використовувати у конкретній ситуації надання психологічної допомоги. Як зазначає Г. Радчук, психологічна практика є найбільш відповідальним етапом підготовки на другому та третьому рівнях. Окрім того, студенти мають можливість перевірити набуті теоретичні знання, а також переконатись у правильності обраного професійного шляху та здатності працювати в даній галузі [5, с. 6].

Висновки. Отже, теоретичний аналіз наукових джерел свідчить про те, що конкурентоздатність та конкурентоспроможність є необхідними чинниками становлення та розвитку особистості майбутнього фахівця, оскільки тільки завдяки здатностям і можливостям кожної конкретної людини визначається її розвиток. Важливою складовою практичної підготовки майбутніх психологів є система практик, яка визначається комплексом практичних умінь та навичок, що є значущими у професійному становленні фахівця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Базелюк В. Розвиток конкурентоспроможного фахівця в коледжі. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 8(37). С. 10–20.
2. Невмержицька М. Формування конкурентоспроможності особистості в умовах масового суспільства: автореф. дис.... канд. філос. наук: 09.00.03 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 18 с.
3. Кучер А. Наукові основи еволюції теорії конкуренції. URL : http://old.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_99/05.pdf.
4. Савчин М. Здатності особистості : монографія. Київ : ВЦ «Академія», 2016. 288 с.
5. Система практик у професійній підготовці психологів : навч.-метод. посібн., вид. 2-ге, випр. і доп. / за ред. Г. Радчук. Тернопіль : ТНПУ, 2019. 417 с.

Корчакова Наталія Вікторівна
доктор психологічних наук,
професор кафедри вікової та
педагогічної психології
Рівненського державного
гуманітарного університету,
Рівне, Україна

ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТІВ ЯК ПРОЯВ ЇХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТА ПРОСОЦІАЛЬНОЇ ЗРІЛОСТІ

Вступ. Професійне становлення у процесі здобуття вищої освіти у динамічному, мінливому світі завжди було складним, інтеграційним процесом, який об'єднував як надбання професійних компетенцій, так і інтенсивне формування особистісних якостей. Унікальну значущість для майбутніх фахівців професій суб'єкт-суб'єктного спрямування відіграє розвиток просоціальності, готовності до підтримки і допомоги Іншому, вияву співпереживання і співчуття. Особливої гостроти ця лінія особистісного становлення здобувачів освіти в українських ЗВО здобула в сьогоденні. Війна докорінно змінила міжособистісні стосунки у суспільстві, зруйнувала

благополуччя людей та загострила необхідність у взаємній підтримці та допомозі.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, сформованість просоціальних тенденцій особистості до початку студентського періоду забезпечує не лише когнітивне розуміння ситуацій із потенційним просоціальним контекстом, а й здатність активно включатися у вирішення проблем іншої людини, надавати їй підтримку і допомогу. Особливим різновидом просоціальної активності є волонтерська діяльність. У психологічній науці волонтерство розглядається як готовність до участі у довготривалих підтримках інших, на відміну від схильності до епізодичних короткотермінових форм допомоги. Обговорюючи сутність явища, у науковій літературі виокремлюють шість його основних характеристик: добровільність, безоплатність, довготривалість, спланованість, зорієнтованість на сторонніх людей, наявність організаційного контексту.

Вивчення волонтерства, як унікального соціально-психологічного феномена, у психологічній науці інтенсифікувалося в останній період [2; 5; 6]. У наукових дослідженнях можна виокремити декілька ліній аналізу довготривалих форм просоціального сприяння: простеження частоти повторної участі людей у волонтерстві, вивчення намірів волонтерів продовжувати цей вид діяльності, аналіз часових ідей потенційних учасників діяльності просоціального типу. Основна увага зосереджується на вивченні детермінувальних основ довготривалих програм сприяння, аналізу його диспозиційних корелят. У багатьох роботах зроблена спроба не лише проаналізувати особистісні характеристики, які сприяють розгортанню участі у волонтерських програмах, а й розробити діагностичний інструментарій, який би забезпечував виокремлення потенційних волонтерів, розробку концептуальних моделей прямих і непрямих впливів на розвиток стійкого волонтерства [7]. Вікові аспекти проблеми представлені у роботі Н. В. Корчакової [1]. Авторка зазначає, що при розробці питань генези тривалих форм просоціальності науковці дотримуються загального постулату, що кожний етап життя визначається характером змінних щодо схильностей і рішень людини діяти певним чином. Протягом життя відбувається поступове накопичення досвіду, який видозмінює сприйняття соціальних умов життя та вносить вікові ефекти в різні поведінкові стратегії, у тому числі й просоціальні [4].

Молодь доцільно і необхідно долучати до волонтерської діяльності. Це життєва необхідність українського суспільства в умовах війни, яка одночасно виступає і важливою умовою набуття молодою людиною особистісної зрілості. Все ж, є форми допомоги, до яких студентів необхідно долучати з певною обережністю. Зокрема, це стосується волонтерської діяльності, змістом якої є освітня і психологічна допомога. Такі форми просоціальної активності здобувачів освіти повинні надаватися під патронатом більш досвідчених спеціалістів. Справа в тім, що надання таких видів соціально-психологічної підтримки передбачає належне володіння методикою навчання, засвоєння

людиною основ комунікативних, розвивальних та корекційних технологій. Тому, діючи згідно принципу «не зашкодь», не варто долучати студентів до проведення індивідуальних консультацій людям, що знаходяться у кризових станах, пережили складні психотравмувальні події. Більш успішними будуть програми, які спрямовані на моделювання позитивного психологічного середовища для цих людей, формуванню у потерпілих відчуття поступового відновлення емоційного благополуччя через їх долученість до різних форм дозвілленої чи соціальної активності. Саме студенти можуть допомогти у розробці та реалізації таких програм, створенні атмосфери турботи і опіки, розробці методичного інструментарію.

При організації волонтерської діяльності варто враховувати напрям професійної підготовки студентів, оскільки це дозволяє якнайефективніше використовувати їх професійний потенціал. Так, працюючи зі здобувачами освіти за напрямом «Дошкільна освіта», ми долучали їх до створення авторських казок із психотерапевтичним контентом. Результати розробок використовувалися у процесі волонтерських заходів із дітьми та були опубліковані у розділі «Літературний креатив: Студентський дарунок українським дітям» [3]. Частина із цих робіт спрямовувалася на розважання дітей, інші – на заспокоєння та стабілізацію їх емоційних станів. У якості прикладу можна послатися на роботу здобувача освітнього ступеня «бакалавр» М. Клімчук «Герої також плачуть» [3, с. 138–139]. Казкові персонажі цього твору, передаючи життєву трагедію мільйонів українських переселенців та біженців, у доступній для дітей формі, випромінюють життєстверджувальну силу і віру в перемогу та щасливе майбутнє.

Здобувачі психологічних спеціальностей Рівненського державного гуманітарного університету допомагають викладачам-консультантам у проведенні зустрічей із тимчасово переміщеними людьми, організують розважальні та розважально-корекційні заходи із дітьми, залучають переселенців до ознайомчо-екскурсійних програм, патріотичних співанок, спортивних заходів.

Висновки. Отже, волонтерство – важлива складова перемоги українського народу у війні та один із показників зрілості особистості, розвитку її національної самосвідомості та ідентичності. Здобувачі вищої освіти – це молодь, якій жити і розбудувати нашу країну, але вже сьогодні, у час важких випробувань для українського суспільства, вони можуть і повинні долучатися до особливого різновиду соціальної активності – волонтерства як тривалих форм допомоги іншим.

Участь студентів у волонтерській діяльності педагогічного і психологічного спрямування повинна організовуватися та спрямовуватися викладачами ЗВО з урахуванням міри сформованості професійних компетенцій молоді, її знань, умінь та здібностей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Корчакова Н. В. Вікова генеза просоціального розвитку: дис. д. психол. наук : спец. 19.00.07: НПУ ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2018. 563 с. URL : https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/%D0%94_26.053.10/Korchakova.pdf
2. Петренко М. В. Психологічні особливості мотивації просоціальної поведінки в студентському віці (на прикладі ставлення до донорства крові) : автореф. дис. канд. психол. наук : спец. 19.00.07. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків : ХНПУ, 2012. 18 с.
3. Студентський дайджест : зб. наук. матеріалів здобувачів вищої освіти. Вип. 5. Рівне : РДГУ, 2022. 143 с. URL : https://www.rshu.edu.ua/images/nauka/03_mol_nv/stud_digest_2022_5.pdf
4. Чепелева Н. В. Психологические механизмы понимания и интерпретации личного опыта *Актуальні проблеми психології. Т. 2. Психологічна герменевтика* / за ред. Н. В. Чепелевої. Вип. 2. Київ, 2002. С. 3–13
5. Cabrera–Darias M. E., Marrero–Quevedo R. J. Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. *Anales de psicología*. 2015. Vol. 31. P. 791–801.
6. McLennan J., Birch A. Age and Motivations to Become an Australian Volunteer Firefighter. *International Journal of Mass Emergencies and Disasters*. 2009. Vol. 27, No. 1. P. 53–65.
7. Penner L. A., Orom H. Enduring goodness: A person–by–situation perspective on prosocial behaviour. *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature*. Washington : DS American Psychological Association, 2010. P. 55–72.

Коструба Наталія Сергіївна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної та клінічної психології,
заступник декана з наукової роботи
факультету психології
Волинського національного університету
імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПСИХОЛОГА:
ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ**

Вступ. Метою університетської освіти є забезпечення студентів-психологів міцною основою для можливості працювати дослідниками і практиками в різних галузях спеціалізації. Фахівець-практик повинен мати певні компетенції, перш ніж залишить навчальний заклад. Визначення професійних компетенцій може покращити розробку навчальних програм і комунікацію між закладами освіти та ринком праці, щоб галузеві зміни та особлива соціально-політична ситуація були враховані в рамках навчальних програм.

Повномасштабна війна в Україні, соціальні обмеження через поширення небезпечних вірусів у світі (COVID та інші), швидкі темпи інформаційно-технічного розвитку усе це створює нові виклики перед психологом-професіоналом і потребує розвитку відповідних компетентностей.

Виклад основного матеріалу.

Український дослідник О. М. Кокун вважає професійну компетентність особистісною складовою професійного становлення фахівця і визначає її як сукупність знань, умінь та способів виконання діяльності [1, с. 20-21]. R. M. Epstein та E. M. Hundert запропонували визначення професійної компетентності для медичної професії, яке також підходить для психологів. Вони стверджували, що компетентність – це «звичне та розумне використання спілкування, знань, технічних навичок, клінічних міркувань, емоцій, цінностей і рефлексії в повсякденній практиці на благо особи та спільноти, яку обслуговують» [2, с. 227].

Загалом професійна компетентність поняття складне і часто пояснюється науковцями через окремі складові або компетенції. У різних країнах пропонують дещо відмінні компетенції психолога-професіонала. У Канаді від кваліфікованих психологів вимагається розвиток таких п'яти сфер психологічної компетентності: міжособистісні стосунки; вміння формувати судження та оцінку; інтервенції та консультації; дослідження; етика та стандарти [5]. Австралійське психологічне товариство згрупувало психологічні компетенції за такими темами: знання дисципліни; дослідження; постановка, вимірювання та вирішення проблем; впровадження послуг; професійний, правовий та етичний підхід; спілкування; професійні та громадські відносини; а також вплив і зміни [3]. Європейський стандарт психологічної освіти та професійної підготовки називається EuroPsy. Для того, щоб отримати Сертифікат EuroPsy, кандидат повинен мати такі компетенції: вміння визначати мету; здатність до психологічної оцінки; інтервенції; самооцінка; спілкування; та діяльність, яка підтримує розвиток компетентності (<http://www.efpa.eu>).

Складові професійної компетентності психолога виокремлені науковцями Фінляндії: 1) комунікаційна компетентність з клієнтами; 2) оцінювальна компетентність; 3) клінічна компетентність; 4) емпатія при зустрічі з клієнтом; 5) особистий стиль; 6) особиста копінг-компетентність; 7) професійна гнучка експертиза; 8) усвідомлення меж роботи; 9) етична усвідомленість; 10) дослідницька професійна практика; 11) багато професійна колегіальність [4].

Розуміння професійних компетенцій психолога відрізняється у різних країнах, теоріях науковців та практиків. Враховуючи виклики сучасності, а саме соціально-політичну ситуацію в Україні, повномасштабну війну, загрозу

продовження пандемії COVID вважаємо важливо визначити найбільш затребувані компетенції на рівні знань і вмінь для психолога-професіонала.

Війна внесла багато коректив до життя українців. Через воєнні дії збільшилась кількість вимушених переселенців, багато постраждалих фізично та психологічно, що потребують психологічної реабілітації. Зросла кількість запитів до психолога для роботи з тривогою, посттравматичним стресовим розладом, консультування українців закордоном (онлайн-консультування), психологічна підтримка та реабілітація воїнів та членів їх сімей, робота з втратою тощо. Також важливим напрямком роботи психолога вважаємо консультування у сфері бізнесу, адже держава як ніколи потребує економічної підтримки з боку пересічних українців у напрямку ефективності їхньої роботи і відповідно прибутку для держави.

Здійснений аналіз наукової літератури, а також врахування частоту запитів до роботи з психологом, найважливішими на сьогоднішній день та в найближчому майбутньому визначено такі компетенції як: вміння надавати першу психологічну допомогу; навички психологічної реабілітації осіб з фізичними хворобами чи вадами; навички консультування та терапії осіб із посттравматичним стресовим розладом (ПТСР); навички онлайн-консультування та терапії; навички консультування у сфері управління та бізнесу.

Для виявлення найбільш значимих компетенцій, ми провели опитування серед студентів-психологів 2 курсу Волинського національного університету імені Лесі Українки. У опитуванні взяло участь 24 студенти, з них 6 осіб чоловічої статі та 18 жіночої. Ми запропонували їм обрати дві найбільш важливі компетенції психолога сьогодні і в майбутньому. Для студентів був підготований список компетенцій, але передбачалась можливість додатково вказати свій варіант відповіді. Отримані результати відображено на рисунку 1.

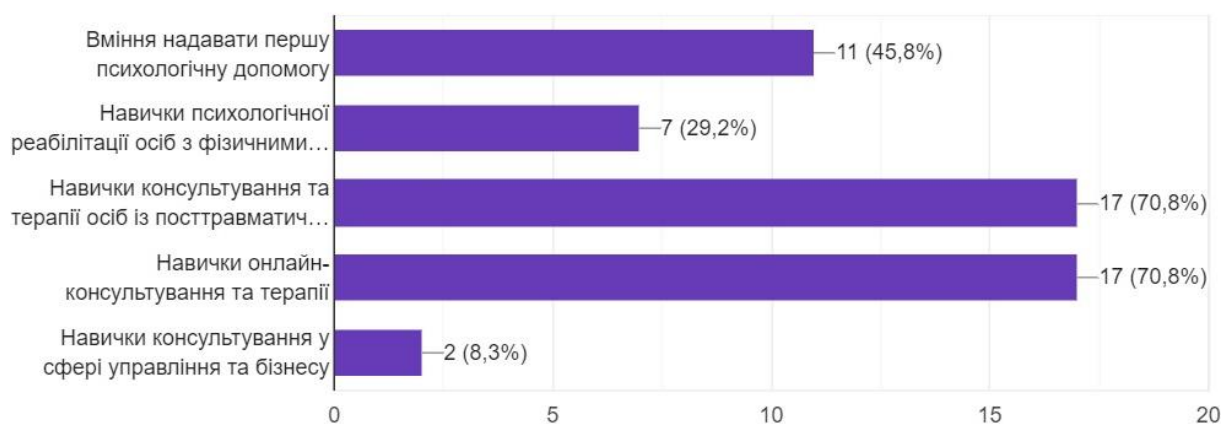


Рис.1. Уявлення студентів про найважливіші професійні вміння психолога

На думку студентів найбільш важливими для психолога сьогодні є навички консультування та терапії осіб із посттравматичним стресовим розладом та онлайн-консультування та терапії (по 17 балів кожна). Також більш значущим вважають вміння надавати першу психологічну допомогу. Найменш важливими серед запропонованих респонденти вважають навички психологічної реабілітації осіб з фізичними хворобами чи вадами та консультування у сфері управління та бізнесу.

Висновки. Здійснений аналіз особливостей професійної компетентності психолога, дає можливість стверджувати, що вона тісно пов'язана із викликами сьогодення, з війною та її наслідками. На теоретичному рівні було визначено найбільш актуальні компетенції психолога сьогодні і в майбутньому: вміння надавати першу психологічну допомогу; навички психологічної реабілітації осіб з фізичними хворобами чи вадами; навички консультування та терапії осіб із посттравматичним стресовим розладом (ПТСР); навички онлайн-консультування та терапії; навички консультування у сфері управління та бізнесу. На думку здобувачів освіти майбутніх психологів зараз найбільш затребуваними є навички консультування та терапії осіб із посттравматичним стресовим розладом та онлайн-консультування, а також вміння надавати першу психологічну допомогу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кокурн О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
2. Epstein R. M., & Hundert E. M. Defining and assessing professional competence. *Journal of the American Medical Association*. 2002. №287(2). P. 226–235. <https://doi.org/10.1001/jama.287.2.226>
3. Garton A. F. Competence: Defining, assessing and maintaining competence to practice. *Ethics & professional practice for psychologists*. South Melbourne: Thomson Social Science Press, 2006. P. 63–73.
4. Kuittinen M., Meriläinen M. & Rätty H. Professional competences of young psychologists: the dimensions of self-rated competence domains and their variation in the early years of the psychologist's career. *European Journal of Psychology of Education*. 2014. №29. P. 63–80. <https://doi.org/10.1007/s10212-013-0187-0>
5. Rodolfa E., Bent R., Eisman E., Nelson P., Rehm L., & Ritchie, P. A cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2005. №36(4). P. 347–354. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.4.347>

Кузікова Світлана Борисівна
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології
Сумського державного педагогічного
університету імені А. С. Макаренка
Суми, Україна

САМОРОЗВИТОК ЯК ПАРАМЕТР МОДЕЛІ ФАХІВЦЯ-ПРОФЕСІОНАЛА

Визначення параметрів моделі фахівця-професіонала в різних сферах життєдіяльності, простеження основних змін у цих параметрах у міру професійного зростання людини привели до розуміння важливості особистісного саморозвитку в професійному становленні фахівця (К. О. Абульханова-Славська, Г. О. Балл, О. О. Бодальов, М. Й. Боришевський, Г. В. Ложкін, С. Д. Максименко, А. К. Маркова, Т. Б. Хомуленко). Справжній глибокий і широкий професіоналізм (про це свідчить досвід багатьох видатних людей) не може вирости в людини із занять тільки однією тією діяльністю, якій вона присвятила себе, особливо якщо ця діяльність складна за своїм характером. Високий професіоналізм неможливий без розвитку в людини спеціальних здібностей, які за своїм змістом і формою мають бути близькими до вимог конкретної діяльності, і без відповідних цим вимогам знань і вмінь. Проте найважливішою умовою досягнення такого професіоналізму обов'язково є й потужний розвиток у людини загальних здібностей, психологічної культури, духовності і перетворення загальнолюдських цінностей в її власні цінності, що означає моральну вихованість особистості. Це пояснюється тим, що особистісний простір ширший за професійний, він лежить в його основі. Звідси особистісний результат професійного розвитку людини, безсумнівно, ширший за традиційно виокремлювані форми професійного досвіду – знання, навички, уміння. Отже, критерієм успішності професійної діяльності людини можна вважати її *безперервний особистісний саморозвиток*. Тим більш важливо викликати потребу постійного особистісного і професійного саморозвитку в молоді в умовах її професійної підготовки як запоруку професіоналізму майбутньої фахової діяльності.

Для людини професія – це джерело існування й засіб особистісної самореалізації. Описуючи види професійної компетентності, А. К. Маркова розкриває індивідуальну компетентність, виділяючи таку сторону праці, як цілісний професійний саморозвиток, змістовними характеристиками якого є: професійна самосвідомість, прийняття себе як професіонала; постійне самовизначення; саморозвиток професійних здібностей, інтернальність, самопроекування, побудова власної стратегії професійного зростання, побудова й реалізація свого професійного життя та ін. У житті кожної людини

є піки професійного саморозвитку й падіння, часто пов'язаного зі звуженням і збіднінням її зв'язків з дійсністю. Така інволюція саморозвитку особистості може призвести до її деформації й деградації. Проте постійне усвідомлення себе в професійній діяльності, дистанціювання від професійних проблем, їх аналіз і зміна змісту, тактики, взаємин, ставлень тощо, тобто постійне здійснення професійного й особистісного саморозвитку, дозволить фахівцеві підтримувати свою фаховість і психологічне здоров'я, запобігти професійному і особистісному вигоранню.

Враховуючи означену нерівномірність динаміки розвитку компетентності, можна передбачити декілька шляхів професійного становлення фахівця.

Якщо на етапі «компетентності» фахівець, з тим чи іншим ступенем свободи, сприймає себе як компетентного, то дисонансне зіткнення з новими ситуаціями і обставинами професійної діяльності можуть призвести до кризи компетентності. Етап «кризи компетентності» ставить фахівця перед вибором: повне заперечення дисонансної реальності, компромісне прийняття дисонансної реальності (частіше неусвідомлені, за принципами механізмів психологічного захисту), прийняття дисонансної реальності і реорганізація попередньої моделі поведінки (усвідомлені, за принципом психологічного дистанціювання). Знаходження фахівцем нових знань і способів діяльності, самоаналіз, саморегуляція забезпечують поступове відновлення втраченої компетентності на якісно новому рівні на етапі «реорганізації». Це дозволить фахівцеві вийти на новий виток професійного росту і віднайти відчуття компетентності у процесі розв'язання різних за характером і рівнем складності завдань на етапі «стабілізації». Відповідно зростання професійної компетентності безпосередньо залежить від здатності людини приймати на себе рішення в ситуації вибору, а для цього необхідне осмислене ставлення суб'єкта діяльності до себе, а також безперервний особистісний, а звідси й професійний саморозвиток.

Ми переконані, що зовнішній (професійний) успіх неможливий без внутрішнього відчуття успіху – відчуття особистісного досягнення, самоствердження, вдалого рішення, перемоги над собою і обставинами, тобто стану, пов'язаного із відчуттям задоволеності життям, повноти самореалізації. Внутрішнє відчуття власної компетентності і суб'єктності є запорукою успішного розв'язання життєвих, у тому числі професійних, проблем. Звідси, успішна людина – це людина, здатна бути суб'єктом особистісного і професійного саморозвитку.

До того ж, професійні та соціальні сценарії, міжособистісні взаємини і сама людина не є чимось сталим. Динамічність життя вимагає від особистості постійного змінювання та постійної роботи над собою, в тому числі пошуку смислу свого існування та смислу своєї професійної діяльності, а також засобів їх реалізації. Пріоритети наших досліджень саме і полягають у з'ясуванні можливостей оптимізації зазначеного процесу. Особливу увагу ми приділяємо

проблемі професіоналізму фахівців, які будуть здійснювати психокорекційний вплив.

Провідним і узагальнювальним критерієм фахівця-професіонала загалом і в галузі надання психологічної допомоги зокрема нами визначено здатність бути суб'єктом саморозвитку (С. Б. Кузікова, 2021). Відтак сама професійна підготовка розглядається нами як процес формування суб'єкта саморозвитку.

Автором запропоновано систему підготовки студентів-психологів до психокорекційної діяльності, в основу якої покладено концепцію становлення суб'єкта саморозвитку. Інтегровальним моментом у системі фахової підготовки є розроблений навчальний курс «Психологія саморозвитку».

Експериментально перевірено ефективність формування визначених нами основних параметрів моделі фахівця-професіонала.

– По-перше – здатності до усвідомленого і керованого саморозвитку, яку ми пов'язуємо з актуалізованістю психологічних ресурсів саморозвитку. Для визначення динаміки змін рівня їх актуалізації була використана авторська методика «ДХСО» (С. Б. Кузікова).

– По-друге – осмисленості власного життя і професійної діяльності. Особистісні зміни досліджувалися за методикою СЖО Д. О. Леонтьєва.

– По-третє – сформованості професійно значущих характеристик, властивих суб'єкту саморозвитку, перш за все таких, як самоактивність та інтернальність. У цьому випадку йдеться про певний тип суб'єкт-об'єктних орієнтацій у життєвих ситуаціях, який ми постулювали як індивідуальний стиль організації саморозвитку особистості. Звідси його (стиль саморозвитку) можна дослідити за параметрами «ініціатива (трансситуаційна творчість) – відповідальність (трансситуаційний локус контролю)» (методика ОЖВ О. Ю. Коржової) та скоригувати його ефективність і позитивність для особистості, посилюючи зазначені параметри.

Ми вважаємо принципово важливим сформувати у майбутнього психолога-практика бачення себе як активного діяча (творця) власного змінювання. Останнє, завдяки набутому досвіду роботи над собою, підвищить його особистісну компетентність, автентичність, толерантність і гнучкість у взаємодії з клієнтом зокрема та навколишнім світом у цілому. В контексті професійного саморозвитку перехід від об'єктної до суб'єктної поведінки сприятиме підвищенню ефективності та екологічності фахової діяльності майбутнього психолога-практика.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кузікова С. Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці : монографія ; 2-вид., перероб., доповн. Суми : ПФ «Видавництво «Університетська книга»». 2021. 408 с.
2. Kuzikova S. B. Psychological culture in phenomenology of personality self-development [Психологічна культура у феноменології саморозвитку особистості]. *Modern research of the representatives of psychological sciences : collective monograph* / O. Ye. Blynova, Yu. O. Bystrova, I. M. Halian, O. M. Kikinezhdi, etc. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. S. 103–122.

3. Kuzikova S. B. Psychological culture in phenomenology of personality self-development. *Modern research of the representatives of psychological sciences* : collective monograph / O. Ye. Blynova, Yu. O. Bystrova, I. M. Halian, O. M. Kikinezhdі, etc. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. S. 103–122.

Кулакова Лариса Миколаївна
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного
гуманітарного університету,
Рівне, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕТНІЧНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ТА САМОСВІДОМОСТІ У ЮНАЦЬКОМУ ВІСІ

Вступ. В Україні проблема ідентичності має яскраво виражену етнічну та національну обумовленість. Це зумовлено, насамперед, історичними аспектами становлення нашої держави. Особливої уваги потребує проблема етнічної та національної самосвідомості української молоді, адже саме вона наразі в умовах військової агресії російської федерації стане визначальною силою у збереженні та подальшому розвитку державності.

Виклад основного матеріалу. У складній та багатогранній системі суспільних зв'язків і стосунків особливо чітко, вирізняється етнічна приналежність людини, яка є первинною щодо інших, ідентичністю. Тобто, перш, ніж презентувати себе представником різних соціальних, економічних, політичних тощо общин, людина, насамперед, є носієм того чи іншого етносу. Цей статус набувається при народженні [10, с. 60].

Науковець І. В. Данилюк вважає, що етнічна ідентичність – один із найважливіших виявів етнічної самосвідомості; вона виконує стрижневу, системотворчу роль у структурі етнічної самосвідомості. Етнічна ідентичність – це відчуття належності до певної етнічної спільноти, однаковості з іншими її членами внаслідок спільності історичної пам'яті, спогадів про єдиних предків та емоційних зв'язків з ними [3].

Українська етнологиня та релігієзнавиця Г. Лозко зазначає, що сучасна етнологія має такі фази етнічної ідентичності:

- 1) фаза етнодиференціації «ми» від «вони»;
- 2) визначення етноніму, території, мови, культури, релігії;
- 3) фаза вироблення авто- і гетеростереотипів, фаза формування національного ідеалу» [5].

Науковиця також вважає, що етнічна ідентичність – це не тільки усвідомлення своєї тотожності з етнічною спільністю, а і її оцінка, значущість членства в ній, спільні етнічні почуття, які є найважливішими критеріями міжетнічного порівняння.

Військові події, що відбуваються сьогодні на території нашої держави, детермінують усвідомлення того, що одним із найскладніших завдань на сучасному етапі є становлення етнічної самосвідомості сучасного суспільства та збереження унікальної національної самобутності українського народу. Позаяк національна, етнічна самосвідомість забезпечує усвідомлення власного минулого, теперішнього і майбутнього, розкриваючи зміст взаємостосунків з іншими етносами.

Важлива роль етнічної самосвідомості в сучасній українській психології робить актуальним вивчення цього феномена. Головною ознакою етнічності особистості є її етнічна самосвідомість, зокрема усвідомлення нею: власної етнічної спільності, особливих етнопсихологічних рис, особливої етнічної культури, а також соціально-моральна самооцінка та етнічна самоідентичність [6, с. 47].

Л. М. Співак зазначає: «Важливим здобутком теоретичної психології 20-го століття стало постулювання наукових думок про національну та етнічну самосвідомість як однієї з характеристик групи, спільноти» [8, с. 92]. Узагальнюючи визначення поняття етнічної самосвідомості у сучасній психологічній науці, зупинимося на такій дефініції: «Система загальних уявлень більшості членів етносу про власну етнічну групу, її походження, основні особливості культури і психічного складу, тобто система колективних уявлень про себе» [7, с. 75].

Термін «етнічна самосвідомість» етимологічно базується на поняттях «етнос» та «етнічність». Правознавиця Л. О. Крупник вважає, що етнос є сталим колективом людей, що склався в результаті природного розвитку на основі специфічних стереотипів свідомості й поведінки. Він (етнос) існує як стійка система, яка протиставляє себе усім іншим аналогічним колективам людей згідно принципу «ми – не ми», «свої – чужі», «ми такі, а решта – інші». Етнос – це основоположна, глибинна суть нації. Саме у родовому суспільстві формуються основні механізми самоусвідомлення, що згодом перетворюються на етнічну самосвідомість. В родовому суспільстві закладаються основи етнічної самосвідомості [4].

Український вчений М. Й. Боришевський вбачає багато спільного у національному та етнічному. Науковець визначає феномен «національної самосвідомості» як «усвідомлення особистістю себе часткою певної національної (етнічної) спільноти та оцінку себе як носія національних (етнічних) цінностей, що склалися в процесі тривалого історичного розвитку» [2].

Одним з головних моментів у вивченні етнічної самосвідомості є розуміння процесу її формування і розвитку. У психології існують різні

підходи до розуміння механізмів розвитку свідомості та самосвідомості особистості. Зокрема, І. Д. Бех виділяє такі механізми морально-духовного перетворення особистості: самооцінку, самопізнання, самоставлення, рефлексію і саморефлексію, самоконтроль та самоприйняття, ідентифікацію та самоідентифікацію, зворотній зв'язок, духовну напруженість, совість як іманентно притаманний людині механізм розвитку духовності, волю як механізм досягнення духовного [1, с. 106].

Ж. Піаже була запропонована концепція розвитку етнічної ідентичності з виділенням трьох етапів її становлення:

1) 6-7 років – отримання дитиною перших часткових і неструктурованих знань про свою етнічну приналежність. Головним чином ці знання дитина отримує від сім'ї і близького соціального оточення.

2) 8-9 років – повне усвідомлення своєї етнічної приналежності. Дитина ототожнює себе зі своєю етнічною групою, висуваючи при цьому основні принципи ідентифікації (місце народження, рідна мова, національність батьків).

3) 10-11 років – повне формування етнічної ідентичності, усвідомлення унікальності народів, їх традицій і культури [11].

Г. А. Ставицький вважає, що етнічна самосвідомість особистості формується протягом всього періоду розвитку людини, з дитинства до досягнення зрілості; формується в тісному взаємозв'язку з вихованням, освітою і передається від покоління до покоління на шляху історичного існування народу. Однак цілісної оформленості на рівні «Я-Концепції» вона набуває саме в юнацькому віці. Головними ознаками етнічної самосвідомості є усвідомлення етнічної спільності, особливих етнопсихологічних рис, особливої етнічної культури, а також: соціально-моральна самооцінка та етнічна самоідентифікація [9].

Важливою особливістю юнацького віку є активізація процесів самовизначення та ідентифікації, що детермінує розвиток рефлексивних механізмів. Тобто, у молоді національна самосвідомість розвивається на рефлексивному рівні. Молодій людині уже під силу осягнути зміст як соціального, так і природного й культурного простору. Почуттєва сфера у юнацькому віці диференціюється та урізноманітнюється. Та поруч із чіткою потребою в ідентифікації постає бажання у сепарації, що є визначальним у формуванні власної ідентичності.

Стереотипом самосвідомості молоді є ідентифікація зі своїм поколінням. З історичних джерел відомо, що самоусвідомлення в середині роду відбувається, переважно, шляхом персоніфікації з першопредком, вождем або жрецем, що згодом перейшло в етнічну самосвідомість. Замолоду людина стоїть найближче до історичних подій, ніж абиколи. Вона стає «співзвучним епосі» і позиціонує себе як представник певного покоління, що, у свою чергу, поєднується певними, важливими для багатьох, подіями громадського життя, збігом установок, смаків, тощо [10].

Висновки. В умовах військової агресії російської федерації на території нашої держави одним з надважливих завдань постає питання об'єднання нації. Розв'язання такого завдання потребує розробки нових концептуальних підходів щодо формування національної самосвідомості, у сучасній молоді в першу чергу. Адже саме молоде покоління є найбільш вразливим перед соціальною та економічною нестабільністю у державі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех І. Д. Виховання особистості: Сходження до духовності. Київ : Либідь, 2006.
2. Боришевський М. Й. Національна самосвідомість та ідентифікація громадян як чинник демократичних перетворень в українському суспільстві. *Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні*. Київ : Український центр політичного менеджменту, 2003. С. 138–144.
3. Данилюк І. В. Національна самосвідомість як компонент структури психології етнічної спільноти. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2009. № 11(4). С. 87–89.
4. Крупник Л. О. Історія України: формування етносів, нації, державності. Київ : Центр учбової літератури, 2009.
5. Лозко Г. Етнологія України: Філософсько-теоретичний та етнологічний аспект. Київ: АртЕУ, 2001.
6. Максимич О. М. Структура етнічної самосвідомості у сучасних психологічних дослідженнях. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2020. №11(43)С. 47–55.
7. Савицька О. В., & Співак Л. М. Етнопсихологія. Київ : Каравела, 2011. 264 с.
8. Співак Л. М. Наукові позиції вчених теоретичної та консультативної психології про розвиток національної й етнічної самосвідомості. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2020. № 9. С. 86–93.
9. Ставицький Г. А. Ідентичність як механізм розвитку етнічної самосвідомості у старшому юнацькому віці. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2013. № 13. С. 146–153.
10. Ставицький Г. А. Особливості розвитку етнічної самосвідомості особистості юнацького віку. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. 2016. № 12(4). С. 127–133.
11. Piaget J. *La psychologie de l'intelligence*. Malakoff: DUNOD, 2020.

Лісничка Олеся Миколаївна

магістр психології, практикуючий психолог,
Кропивницький, Україна

МЕНТАЛЬНІ РЕСУРСИ ЯК ФАКТОР ПОДОЛАННЯ ЖИТТЄВИХ ТРУДНОЩІВ ОСОБИСТОСТІ

Сучасна нестабільна, кризова політична та економічна ситуація у всьому світі пред'являє особливі вимоги до людини як суб'єкту життя, відповідального за власні вибори та власну продуктивність.

Значний інтерес викликає проблема ресурсів, які дозволяють людині демонструвати високі досягнення, успішно справлятися з вимогами життя,

поратися з різноманітними стресами, як повсякденними, так і екстремальними чи хронічними, відчувати задоволення життям, почувати себе господарем власного життя.

Вивчення ресурсів останнім часом все більше звертає увагу дослідників в різних галузях знань, в тому числі в психології. В зарубіжній психології проводяться дослідження з психології стресу, копінг-поведінки та психології розвитку. У вітчизняній психології одним з перших на актуальність проблеми людських ресурсів звернув увагу Б. Ананьєв.

Наша основна позиція полягає в тому, що ресурси потрібні людині не лише в складних ситуаціях, але і просто для того, щоб жити продуктивно. Тим не менш, вони найбільше проявляються в несприятливих для розвитку суб'єкта умовах та відображають міру ефективності поведінки.

Мета нашого дослідження – вивчення ментальних ресурсів особистості у подоланні життєвих труднощів на різних етапах онтогенетичного розвитку.

Об'єкт дослідження – ментальні ресурси особистості.

Предмет дослідження – феноменологія та динаміка ментальних ресурсів суб'єкта в різні вікові періоди.

Відповідно до поставленої мети було визначено основні **завдання дослідження**:

1. На підставі узагальнення результатів наукових досліджень уточнити визначення ментальних ресурсів, розкрити їх феноменологію.

2. З'ясувати особливості формування і проявів ментальних ресурсів на різних етапах онтогенетичного становлення особистості (у підлітковому, юнацькому та дорослому віці).

3. На основі вивчення основних закономірностей функціонування ментальних ресурсів особистості визначити основні підходи до їх емпіричного вивчення та добрати комплекс валідних і надійних діагностичних засобів.

4. Обґрунтувати та розробити корекційно-розвивальну програму для підвищення рівня ментальних ресурсів та їх відновлення у подоланні життєвих труднощів особистості.

Результати експериментального дослідження отримано у роботі з клієнтами **Центру психологічного і фізичного здоров'я FENIX** (м. Кропивницький). Обстежувані – три групи учасників експериментального дослідження: підліткового, юнацького та дорослого віку, загальною чисельністю 82 особи.

«Ментальний ресурс – це змістовна, відносно стійка характеристика внутрішнього світу суб'єкта, це актуальна психічна властивість, що виявляється в конкретній діяльності і здійснює прямий вплив на її ефективність». Ментальні ресурси – це механізм, який дозволяє суб'єкту за рахунок концептуалізації подій та власних психологічних можливостей підтримувати та розвивати (регулювати) власну активність. Цільовим призначенням ментальних ресурсів стає підтримання та розвитку суб'єктності особистості.

Ментальні ресурси виконують певні функції у житті суб'єкта, вони дозволяють досягати позитивних результатів, ефективно долати важкі життєві ситуації та загрозливі обставини, підтримувати тісні контакти з іншими людьми, зміцнювати самоефективність, тобто підвищувати відчуття власної компетентності, впевненості у своїх силах, зберігати та підвищувати здібності до контролю власного життя; підтримувати позитивну Я-концепцію; а також зберігати активність та задоволеність життям у літньому віці.

В основу емпіричної частини дослідження покладено уявлення про ресурс як феномен ментального досвіду, що має змістову специфіку в різні вікові періоди в розкривається у динамічних процесах мобілізації, виснаження та відновлення. Емпірично доведено наявність наступних груп ресурсів: інтелектуальних, комунікативних, мотиваційних, фізичних (пов'язаних із тілесним Я), а також емоційно-вольових – найпопулярніших у всіх вікових групах. Феноменологія ментальних ресурсів має яскраво виражену індивідуальну, типологічну, а також вікову специфіку, яка стосується як наявності груп та окремих ресурсів, так і частоти їх використання.

Діагностичний комплекс виявлення психологічних особливостей ментальних ресурсів складався з наступних методик:

– Методика, яку ми обрали для підлітків, – *Юнацька копінг-шкала (далі – ЮКШ) Е. Фрайндберга і Р. Льюїса (в адаптації Т. Л. Крюкової)*.

– Методика, яка була застосована для обстеження ментальних ресурсів у юнацькому та дорослому віці – Опитувальник способів подолання труднощів *Копінг-тест Р. Лазаруса і С. Фолкмана*.

Крім вербальних методик нами було використано *малюнкову методику «Мої ресурси», а також інтерв'ю «Що таке ресурси?»*

Першим компонентом діагностичного комплексу було обрано інтерв'ю, за допомогою якого ми отримали дані про особистісні уявлення обстежуваних про власні ресурси та ті життєві ситуації, в яких ці ресурси мобілізувалися. В залежності від індивідуальних та вікових особливостей, можливостей організації обстеження, ми використовували різні форми збору потрібної інформації: усного інтерв'ю або розгорнутої анкети – твору. Наступна складова діагностичного комплексу містила стандартизовані опитувальники, які були підібрані з урахуванням вимог валідності щодо вікових обмежень їх використання.

Слід зазначити, що ментальні ресурси в різні періоди розвитку та становлення особистості мають свої особливості, власний досвід використання. Цілісність та організованість системи ментальних ресурсів в певний віковий період проявляються зовсім по-різному. Вікова специфіка в системі ментальних ресурсів пов'язана зі збільшенням кількості ресурсів, що виділяються респондентами, тобто її збагаченням, а також зі зростанням її організованості за рахунок встановлення більш тісних зв'язків між окремими ресурсами та їх групами.

Таким чином, у ході проведеного дослідження ми виявили **вікові особливості використання ментальних ресурсів та стратегій поведінки в складних життєвих ситуаціях.**

Слід зазначити, що у **підлітків** представлено весь спектр різних стратегій використання ментальних ресурсів. Було виявлено, що вони мають незначний досвід переживання і вирішення як важких ситуацій, так і ситуацій, пов'язаних з досягненнями; недостатньо високий рівень саморозуміння, рефлексії і, як наслідок, посередню здатність до концептуалізації досвіду в таких ситуаціях, до аналізу власних ментальних ресурсів. Враховуючи, що більшість обстежуваних називали ресурси, які належать до різних груп, можемо констатувати нестабільність системи ментальних ресурсів у підлітковому віці, яка знаходиться лише на стадії формування і тому не має достатньої стійкості, визначеності.

Отже, найменше балів було набрано опитуваними підлітками за такими стратегіями: «Неспроможність», «Розрядка», «Професійна допомога» та «Громадські дії». Найбільші кількісні показники отримали такі стратегії як «Вирішення проблеми», «Праця, досягнення», «Хвилювання», «Приналежність», що на нашу думку, узгоджується з використанням когнітивних, емоційно-вольових та комунікативних ментальних ресурсів. Підлітки майже не користуються такими способами вирішення важких ситуацій, як зневіра, розпач, плач, хвороба, а також не застосовують алкоголь, наркотики.

Середні значення шкал копінг-тесту Р. Лазаруса-С. Фолкмана у **юнаків** дозволили виявити найменш використовувані способи подолання труднощів: це «Втеча-уникнення», «Конфронтація» та «Дистанціювання». Найбільш частими стратегіями є «Позитивна переоцінка», «Самоконтроль» і «Планування розв'язання проблеми». Студенти у випадку зіткнення зі складними життєвими ситуаціями не намагаються їх заперечувати, не помічати, не чекають, поки «саме минеться». Слід також зауважити, що лише зрідка обстежувані застосовують такі непродуктивні способи подолання труднощів як невинуватий ризик, надмірна активність заради самої активності, для емоційної розрядки.

Оскільки переважна частина обстежуваних – це майбутні психологи, то позитивне переосмислення ситуацій, сприйняття їх як стимул для особистісного зростання розцінюється як тренувальні вправи професійно-орієнтованого навчання. Вирішення життєвих труднощів успішно відбувається за допомогою напрацьованих у процесі навчання технік і прийомів. Отримані в результаті обстеження юнаків дозволяють зробити висновок про наявність у цьому віці цілком сформованих, доволі раціональних способів знаходження і реалізації ментальних ресурсів особистості.

Як показують кількісні дані, найчастіше у складних, тривалих життєвих випробування **дорослі** обирають стратегії «Планування розв'язання проблеми», «Самоконтроль» та «Пошук соціальної підтримки». Тобто,

дорослі, покладаючись в першу чергу на себе, знаходячи додаткові ресурси у власних можливостях, у той же час звертаються до зовнішніх, соціальних ресурсів, пошуку допомоги від інших. Хоча, на нашу думку, пошук таких додаткових ресурсів уже сам по собі вимагає певних зусиль.

Одержані дані дослідження дорослих свідчать про наявні індивідуальні особливості у виборі та реалізації різноманітних ресурсів, якими особистості користуються, в залежності від специфіки ситуації, можливостей на даний конкретний момент часу. Маніпуляція різними способами подолання життєвих труднощів, на нашу думку, говорить про свідому компенсацію тих чи інших ресурсів, які в дорослому віці знаходяться на стадії виснаження і потребують відновлення.

Виходячи з результатів емпіричного дослідження ментальних ресурсів було **розроблено комплексну програму психологічного сприяння розвитку життєстійкості (резильєнтності) особистості**, яка реалізує не лише корекційні завдання, але і завдання особистісного розвитку: сприяє підвищенню психологічної компетентності й упевненості в собі учасників.

На основі проведеного аналізу ми дійшли висновку, що розроблена нами тренінгова програма психологічного сприяння розвитку життєстійкості особистості є валідною та ефективною. Цей тренінг підвищує соціально-психологічну адаптивність поведінки, посилює відчуття психологічного благополуччя, якості життя та задоволеності життям і сприяє розвитку життєстійкості особистості. Тренінгова програма допомогла підвищити загальний показник життєстійкості, посилити соціально-психологічну адаптивність поведінки, збільшити відчуття внутрішнього благополуччя в учасників. Програма підвищує соціально-психологічну адаптивність поведінки, посилює відчуття психологічного благополуччя, якості життя та задоволеності життям і сприяє розвитку життєстійкості особистості.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості застосування та вдосконалення розробленої просвітницько-профілактичної програми в роботі з клієнтами, які потрапили у важкі життєві ситуації та потребують психологічної допомоги з метою активізації та відновлення ментальних ресурсів.

Лукащук Світлана Юріївна
викладач Фахового медичного коледжу
КЗВО «Рівненської медичної академії»,
Рівне, Україна

ВІРТУАЛІЗАЦІЯ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

На хвилі появи «віртуальної реальності», «віртуального офісу» та «віртуальних організацій» з'явився «віртуальний університет». Майже кожна країна світу та кожен регіональний освітній орган колись протягом останнього десятиліття вихваляли чесноти віртуальної освіти. У міжнародному масштабі відбувся вибух у дослідженні політики, експериментах у міжурядових програмах співпраці та нових ініціативах у віртуальній освіті медичних університетів як приватних, так і державних [1, с. 290–296].

Деякі з експериментів зумовлені бажанням якісних університетів покращити свої пропозиції та відрізнитися від закладів нижчого рівня; деякі з них керуються університетами-початківцями, які шукають економічно ефективні засоби для збільшення кількості студентів-медиків в умовах обмежених ресурсів державності, у конкуренції з більш відомими університетами; тоді як інші ґрунтуються на цілях державної політики щодо розширення доступу до університетської освіти для соціальних груп, які раніше були виключені з участі.

Вибух експериментів з віртуальним університетом стався одночасно зі створенням і швидким розвитком Всесвітньої павутини. Багато експериментів були засновані на застосуванні веб-технологій і пов'язаних з ними інновацій в обчислювальній техніці та інформаційних технологіях.

Багато медичних навчальних закладів були охоплені необхідністю «технологізації» освіти з мінімальним розумінням педагогічних, управлінських і фінансових наслідків своїх дій. Якщо коротко, безліч експериментів з віртуальною освітою, свідками яких ми стали протягом останніх років, були зумовлені як опортунізмом, ентузіазмом щодо нових технологій і бажанням ретельного розгляду педагогічних процесів, навчальних цілей та організаційних реалій [3, с. 146–148].

Сьогодні електронне навчання та віртуальні лабораторії набули значної популярності в межах вищих навчальних закладів медичного спрямування. У зв'язку з припиненням роботи через COVID-19 та воєнні дії на території України, регулярне очне навчання в аудиторіях і лабораторні курси призупинено в багатьох ВНЗ нашої країни. У цьому сценарії віртуальні класи та онлайн-ресурси стали більш ефективно слугувати можливим альтернативним способом вивчення науки дистанційно. Адміністратори освіти зараз наполегливо працюють над тим, щоб навчальні програми та освіта

студентів, не були повністю припинені протягом цього кризового періоду. Освітні заклади намагаються обійти цю кризу, перемістивши основні освітні місії у віртуальне середовище. З цією метою запроваджено нові підходи до дистанційного навчання, включаючи онлайн-курси, пряму трансляцію, віртуальне навчання.

Протягом останніх кількох десятиліть відбулася радикальна трансформація цілей і методів викладання природничих наук у медицині, оскільки «проблемно-орієнтоване навчання» фактично з'явилося, коли проблема, яку потрібно розв'язати, є частиною навчального курсу, а не лише фактом для освоєння [1, с. 290–296]. Онлайн-навчання та віртуальне викладання з'являються як нові шляхи наукової та інженерної освіти, і це прискорило поширення освітніх ресурсів у всьому світі [2, с. 1245–1248]. Зокрема, доведено, що підходи до дистанційної освіти та онлайн-навчання є більш ефективними в країнах, що розвиваються з обмеженими ресурсами, де кількість студентів значно перевищує кількість наявних досвідчених викладачів або добре обладнаних навчальних закладів і лабораторій [5, с. 2515–2525]. Масові відкриті онлайн-курси (МОЗ, МОН) для наукової, інженерної та технологічної та медичної освіти набули великої популярності в багатьох країнах [4, с. 914–916], хоча спостерігаються деякі вагомні збої з точки зору рівня їх завершення та здатності охопити загальне населення або нетрадиційні та знедолені верстви суспільства [2, с. 1245–1248]. Таким чином, на перший план виходить проблема вмотивованості студентів до вивчення дисциплін і високоякісні навчальні онлайн-ресурси та відеолекції, що є корисними для студентів коледжів і університетів, які прагнуть розвитку своєї кар'єри. Крім того, пряма трансляція сесій викладачами може охопити велику кількість студентів, і педагог може відповідати на їхні запити в прямому ефірі, що вже добре реалізовано для невеликих груп за допомогою Skype і Zoom. Вченими доведено, що онлайн-курси та віртуальні класи, розроблені відповідно до очних академічних навчальних програм інститутів, ефективно працюють під час припинення роботи через COVID-19 та воєнну інтервенцію.

Важливим надбанням десятиліття стали віртуальні лабораторії, що забезпечують студентам медичних спеціальностей моделювання практичних навичок науки. Звичайні курси електронного навчання самі по собі не можуть надати відповідні уміння чи знання щодо лабораторних експериментів чи аналізу наукових даних. У цьому ключі віртуальні лабораторії додали новий вимір до цифрового веб-навчання [3, с. 146–148]. Віртуальні лабораторії доступні цілодобово та легкодоступні імітовані копії реальних лабораторій, які можуть надати учням практичні навички [4, с. 914–916]. Такі імітовані лабораторії дозволяють, отримати знання щодо експериментів у реальному житті в безпечному середовищі, позбавленому будь-якого прямого фізичного контакту з будь-якими токсичними хімікатами чи патогенними речовинами.

Віртуальні лабораторії стають вигідними для викладачів медичних спеціальностей, оскільки організація дорогих і складних лабораторних

приміщень в академічних умовах часто залишається складною [4, с. 914–916], особливо в країнах, що розвиваються та слаборозвинених країнах з обмеженими освітніми бюджетами [5, с. 2515–2525]. У 2012 році Ray S., Koshy N., Reddy P., Srivastava S., розробили імітаційні лабораторії з передової дисципліни молекулярної біології (протеоміки) і отримали чудові відгуки від студентів коледжів і університетів і дослідників на ранніх стадіях. Слід зазначити, що дослідження Ray S., Koshy N., Reddy P., Srivastava S., проведені в запропонованих віртуальних класах показують, що немає суттєвої різниці в результатах навчання між віртуальними та фізичними лабораторіями [5, с. 2515–2525]. Віртуальні лабораторії можуть краще підготувати студента чи дослідника до того, як вони прийдуть на фактичне навчання чи дослідження в лабораторію, і можуть служити передумовою для лабораторних курсів, які вимагають використання будь-яких дорогих складних аналітичних інструментів або токсичних матеріалів. Чи можуть віртуальні лабораторії повністю замінити реальні фізичні лабораторії, залишається предметом суперечок, але поєднання обох, безсумнівно, цінується в науковій освіті [1, с. 290–296].

Віртуальні лабораторії можуть бути корисними ресурсами для стимулювання регулярної медичної освіти під час суспільних криз, що обумовлюють призупинення очного навчання. Вимушена динаміка віртуалізації освіти, розкриває можливості дистанційного проведення онлайн-іспитів (навіть іспитів з відкритими книгами) і семінарів із захисту магістерських чи докторських дисертацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. DiCarlo S. E. Cell biology should be taught as science is practised. *Nat Rev Mol Cell Biol.* 2006. № 7. P. 290–296.
2. Hansen J. D., Reich J. Democratizing education? Examining access and usage patterns in massive open online courses. *Science.* 2015. № 350. P. 1245–1248.
3. Hunter P. The virtual university: digital tools for e-learning and remote learning are becoming an increasingly important tool for teaching at universities. *EMBO Rep.* 2015. № 16. P. 146–148.
4. Nilsson T. Virtual laboratories in the life sciences. A new blueprint for reorganizing research at the European level. *EMBO Rep.* 2003. № 4. P. 914–916.
5. Ray S., Koshy N. R., Reddy P. J., Srivastava S. Virtual labs in proteomics: new e-learning tools. *J Proteom.* 2012. № 75. P. 2515–2525.

Майстрок Вікторія Миколаївна

магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
кафедри загальної та клінічної психології
Волинського національного університету імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна

Романюк Анна Вікторівна

магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
кафедри загальної та клінічної психології
Волинського національного університету імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна

Засєкіна Лариса Володимирівна

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри загальної та клінічної психології
Волинського національного університету імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна

**ПРОЯВИ ТРИВОЖНОСТІ
У ДРУЖИН УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ**

Постановка проблеми. Проблема тривожності набуває небувалого загострення у сучасній психології, оскільки негативні психічні стан та проблеми із психічним здоров'ям пов'язані як з умовами пандемії у світі й неврологічною специфікою самого вірусу SARS-CoV-2, 2019-nCoV, так і політичною ситуацією в Україні. Незважаючи на те, що ці умови негативно впливають на усі верстви населення, вважаємо, що деякі групи є найбільш вразливими, і потребують ґрунтовного дослідження для забезпечення їм ефективної психосоціальної підтримки. До таких груп належать ветерани-учасники бойових дій в Україні та їхні сім'ї.

Внаслідок карантинних обмежень і економічної кризи під час пандемії багато людей зіткнулися з втратою роботи, фінансовою скрутою й соціальною ізоляцією, які є факторами ризику для вчинення суїциду. В Україні, за даними Держстату у 2020 році самогубство стало причиною смерті 6103 людей, серед них значний відсоток посідають військовослужбовці. На запит надання необхідної підтримки ветеранам та їхнім родинам в Україні у 2018 році створено Міністерство у справах ветеранів. У 2021 запустили національну цифрову платформу «ЦеОк» від Veteran Hub та IREX in Ukraine для онлайн психологічної підтримки ветеранів та інформування фахівців, які з ними працюють.

Незважаючи на підвищений інтерес до якості життя ветеранів з боку суспільства, уряду, громадських організацій та науковців, дружини учасників бойових дій часто залишаються поза увагою наукової і громадської думки.

Водночас результати останніх досліджень свідчать про те, що ці жінки переживають підвищену тривожність внаслідок низки причин. По-перше, значний відсоток військових повертаються із зони бойових дій з пост-травматичними стресовими симптомами (ПТСС), які супроводжуються імпульсивною поведінкою, безсонними ночами, нав'язливими травматичними спогадами, проблемами у міжособовій взаємодії та професійній ефективності, здатності приймати рішення у важливих ситуаціях [1; 2].

По-друге, результати попередніх досліджень свідчать про те, що навіть короткострокові контакти з особою, яка перебуває у хронічному стресі, призводить до емоційних проблем, передусім, підвищеному рівні депресії, тривожності [2]. Т. Франсікович уводить поняття вторинної травматизації для дружин військових, пояснюючи це тим, що перша травматизація – це переживання за чоловіків, коли вони знаходиться у зоні бойових дій, а друга – це, коли вони повертаються до цивільного життя, але ця адаптація відбувається вкрай важко [4].

У дослідженні, у якому взяло участь 56 дружин військових, що брали участь у війні в Хорватії, встановлено, що більше третина з них мають симптоми вторинного травматичного стресу. У вітчизняній психології знаходимо праці Н. Журавльової, присвячені вивченню вторинної травматизації дружин ветеранів-учасників бойових дій [1]. Як результат теоретичного аналізу літератури вчена визначає у дружин симптоми, подібні до ПТСР, такі як «пригнічення, втома, нав'язливі хвилюючі думки, труднощі з концентрацією уваги, нічні кошмари і відчуження від інших» [2, с. 127].

Водночас незважаючи на наявність літературного огляду літератури з проблеми, комплексне емпіричне дослідження тривожності у дружин ветеранів-учасників бойових дій АТО в Україні не знайшло відображення у науковій літературі. Це утруднює процес надання психологічної підтримки ветеранам та їхнім сім'ям. Таким чином, комплексне дослідження тривожності дружин, результати якого в подальшому слугуватимуть основою для розробки програми ефектних психологічних інтервенцій, позитивно впливатиме і на якість життя самих ветеранів.

Метою дослідження – теоретико-емпіричне вивчення тривожності серед інших показників емоційного дистресу (депресії, низької самооцінки, ПТСР та низької резилієнтності) у дружин ветеранів-учасників бойових. Важливе дослідницьке питання полягає у тому, чи є самооцінка, депресія та тривожність предикторами ПТСР у дружин ветеранів? Відповідно до цього питання було застосовано регресійний аналіз, у якому залежною змінною є ПТСР, а тривожність, депресія та самооцінка слугували незалежними змінними (табл. 1).

Для діагностики емоційного дистресу були застосовані такі методи дослідження: *теоретичні* (аналіз проблеми на основі вивчення наукової літератури та узагальнення отриманої наукової інформації); *емпіричні*: комплекс психодіагностичних методик, зокрема, опитувальник методика

«Шкала тривоги Бека», опитувальник «Шкала депресії Бека» та опитувальник «Стисла шкала резилієнтності» (BRCS), шкала самооцінки Розенберга, шкала впливу подій (Impact of Event Scale - Revised (IES-R).

Дослідження проводилося на базі Українського центру психотравми при Волинському національному університеті імені Лесі Українки під час реалізації проєкту «Психосоціальна підтримка ветеранів та їхніх сімей» за підтримки Міністерства закордонних справ Великої Британії (2021-2022). В дослідженні взяли участь 36 осіб, дружин ветеранів учасників бойових дій в АТО.

$R^2=0,57$, це свідчить про те, що залежна змінна ПТСР визначається незалежними змінними тривожності, депресії та самооцінки у дружин ветеранів на 57%. Відповідно залишається простір для впливу інших факторів на ПТСР, які також можуть бути проявами емоційного дистресу, але не вивчаються у нашому дослідженні.

Результати регресійного аналізу свідчать про те, що хоча тривожність, депресія та самооцінка сукупно визначають прояви ПТСР, водночас, лише тривожність є незалежним значущим предиктором ПТСР ($B=.11$, 95% CI [-.003; .231], $\beta = .5$. $t = 1.99$, $p \leq .05$). На наш погляд, це пов'язано із тим, що ПТСР належить до групи тривожних проблем і має подібні до особистісної тривожності прояви. Для ПТСР як і для особистісної тривожності притаманні дисфункційні схеми «катастрофізація» та низька «толерантність до невизначеності».

Таблиця 1

Результати регресійного аналізу з залежною змінною ПТСР та незалежними змінними самооцінки, тривожності та депресії

Модель	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знч.	
	B	Стд. ошибка	Бета			
1	Депресія	,15	,11	,29	1,39	,19
	Тривожність	,11	,06	,56	1,99	,05
	Самооцінка	,05	,16	,08	,32	,75

О. Тімченко та ін. у своїй праці проводять паралелі у проявах ПТСР і особистісної тривожності: нав'язливі думки, психосоматичні прояви, поведінкові стратегії уникання, прояви агресивної поведінки, порушення у міжособовій взаємодії. Тому і психологічна робота з ПТСР має багато спільного із наданням психологічної допомоги при особистісній тривожності [3].

Результати проведеного дослідження дають змогу дійти **висновків** про особливості перебігу тривожності дружин учасників бойових дій та означити основні напрями психосоціальної підтримки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Журавльова Н. Ю. Особливості вторинної травматизації у дружин ветеранів війни: орієнтири психологічної допомоги. *Актуальні проблеми психології*. 2018. № 3. С. 124–153.
2. Кокун О. М. Особливості вияву негативних психічних станів у військовослужбовців, які отримали бойові фізичні та психічні. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Збірник наукових праць. Вип. 19. Харків : НУЦЗУ, 2016. С. 146–52.
3. Тімченко О. В., Кравченко К. О., & Широбоков Ю. М. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців–учасників антитерористичної операції : монографія. Київ, 2017.
4. Frančišković T., Stevanović A., Jelušić I., Roganović B., Klarić M., & Grković J. Secondary traumatization of wives of war veterans with posttraumatic stress disorder. *Croatian medical journal*. 2007. № 48(2.). P. 170-184.

Мамчур Ірина Вікторівна

кандидат психологічних наук, старший викладач
кафедри психології та соціальної роботи
Центральноукраїнського державного педагогічного
університету імені Володимира Винниченка,
Кропивницький, Україна

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СФОРМОВАНOSTI КОМПОНЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ СТУДЕНТІВ

Вступ. Серед найскладніших і найважливіших завдань, які стоять перед сучасним суспільством, зокрема українським, особливе місце займає національна самосвідомість та проблема її формування. Національна самосвідомість є основним чинником об'єднання нації завдяки таким ознакам як мова, етнічне походження, спільна історія, культура, спільна економіка тощо. Саме вона єднає волю і розум всього народу, спрямовує його суспільну активність у напрямі загальнозначущих проблем, задоволення національних інтересів, а для українців, за умов сьогодення, це є особливо важливим [3].

Мета статті полягає у визначенні і порівнянні рівня сформованості національної самосвідомості між студентами різних націй.

Виклад основного матеріалу. Вагомий внесок у дослідження проблематики формування національної самосвідомості і патріотизму досліджували вітчизняні науковці М. Пірен, П. Гнатенко, В. Павленко, С. Таглін, О. Савицька, Л. Співак, Г. Ващенко, С. Русова, В. Сухомлинський та інші.

Окремі аспекти формування національної свідомості у молоді досліджували О. Абрамчук, В. Борисов, Л. Білас, А. Веремчук, Т. Гавлатіна,

О. Гевко, І. Грязнов, В. Дзюба, Ю. Каюков, В. Кіндрат, О. Кириченко, Ю. Руденко, С. Франків, А. Фрідріх та інші [5].

Багатогранність явища самосвідомості нації репрезентується через наукові дослідження у політичній, соціологічній, лінгвістичній та антропологічній сферах (І. Берлін, Ю. В. Бромлей, Е. Геллнер, Л. М. Гумільов, Б. В. Ємельянов, Е. Ренан, О. Потебня, П. Сорокін, А. Фульє, Є. Шипков та ін.) [3].

З огляду на те, що сучасною вітчизняною наукою чітко усвідомлена потреба у формуванні національної самосвідомості українців, ця проблема все ще вимагає значної уваги науковців.

Національна самосвідомість – це складне духовне явище, яке включає в себе усвідомлення індивідом своєї національної належності, специфічних рис власної нації, відмінних від інших, її історичного минулого, а також відношення до цінностей, які нація напружувала в процесі свого розвитку [4, с. 103]. Академік Ю. Бромлей наголошує, що під національною самосвідомістю слід розуміти «весь комплекс уявлень нації про саму себе (у тому числі усвідомлення кожного її представника, належного до неї), її усвідомлені інтереси, цінності, орієнтири і настанови щодо ставлення до інших національностей» [1, с. 57].

Також слушною є думка І. Кресіної, яка стверджує, що національна самосвідомість – це усвідомлення державно-політичної, громадянсько-територіальної спільності (соборності), духовної єдності, етнічної та історичної спорідненості, психологічної, культурно самобутності та неповторності [2].

У контексті зазначеного, особливої важливості набуває моніторинг компонентів сформованості національної самосвідомості студентської молоді, зокрема в порівнянні з іншими національностями. Це підтверджується і результатами нашого соціально-психологічного дослідження «Особливості національних якостей самосвідомості України, Грузії та Польщі», проведеного серед студентів вищих навчальних закладів України, Грузії та Польщі.

У дослідженні взяли участь 90 осіб юнацького віку, здобувачі вищої освіти Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка і Льотної академії Національного авіаційного університету, серед них 35 українців (39 %), 35 грузинів (39 %) і 25 поляків (28%).

Респондентам було запропоновано перелік моральних якостей – складників національної самосвідомості. Учасники мали висловити свою думку, ранжуючи якості за рівнем важливості, а саме: 1 – найважливіші якості, які обов'язково мають бути у громадянина; 2 – ті, які можуть бути присутні, але не обов'язково; 3 – ті, які можуть бути відсутні (див. табл. 1).

Таблиця 1

Основні якості національної самосвідомості студентів

Якості компонентів самосвідомості	Українці	Вірмени	Поляки
Турботливе і відповідальне ставлення до оточення	74,4%	95,5%	100 %
Доброта	69,2%	90,9%	90 %
Щирість	71,8%	90,9%	85 %
Справедливість	94,9%	90,9%	90 %
Бережливе ставлення до природи	84,6%	90,9%	90 %
Здатність до естетичного сприйняття природи	35,9%	86,4%	90 %
Працьовитість	59%	95,5%	90 %
Патріотизм	74,4%	93,2%	100%
Інтерес до історії рідного краю	43,6%	84,1%	90%
Інтерес до традицій народу, його культури	61,5%	86,4%	92%
Самовдосконалення як засіб служіння народові	43,6%	93,2%	95 %
Національна гордість і самоповага	92,3%	97,7%	99 %
Самовіддане служіння Батьківщині	56,4%	90,9%	91%
Любов до рідної мови	53,8%	95,5%	96 %
Взаємодопомога	89,7%	88,6%	75 %
Принциповість	46,2%	79,5%	88 %

Результати проведеного дослідження засвідчили, що у представників грузинської і польської націй більш адекватно представлено якості, що свідчать про більш високий рівень сформованості національної самосвідомості. Так, серед пріоритетних якостей національної самосвідомості грузини і поляки зазначили національну гордість і самоповагу (97,7%), любов до рідної мови (95,5%), турботливе і відповідальне ставлення до оточення (95,5%) та працювистість (95,5%). Для порівняння, представимо результати важливих якостей досліджуваного феномену серед студентів української етнічної групи: справедливість (94,9%), національну гордість і самоповагу (92,3%), а також взаємодопомогу (89,7%). При цьому в українців, на відміну від представників інших націй, такі риси як любов до рідної мови становить лише 53,8%, самовіддане служіння Батьківщині – 56,4%, інтерес до історії рідного краю – 43,6%, здатність до естетичного сприйняття природи – 35,9%, самовдосконалення як засіб служіння народові – 43,6% і принциповість – 46,2%. Отже, ми вважаємо, що молоді українці не повною мірою розуміють зміст і значення пріоритетних компонентів національної свідомості.

Висновки. Проблема формування національної самосвідомості українців потребує нагального корегування ситуації та якнайшвидших змін у суспільстві, оскільки її відсутність є потенційною загрозою для національної

державності. І хоча процес формування національної самосвідомості вже посилюється з початком російсько-української війни, він ще буде тривати не один десяток років і доти, доки українська більшість не буде базуватися на здоровому етноцентризмі, основу якого становить не менш здоровий український націоналізм.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бромлей Ю. В. Национальные процессы СССР: в поисках новых подходов. Москва, 1998. 179 с.
2. Кресіна І. Українська національна свідомість і сучасні політичні процеси: Етнополітичний аналіз : монографія. Київ : Вища школа, 1998. 390 с.
3. Кулішенко Л. Національна свідомість крізь призму світоглядних позицій українців. URL : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/39518/27Kulishenco.pdf?sequence=1> (дата звернення: 19.09.2022).
4. Мала енциклопедія етнодержавознавства / за ред. Ю. І. Римаренка. Київ : Генеза, 1996. 942 с. URL : <https://archive.org/details/etnoderzhavoznavstvo/page/n103/mode/1up?view=theater> (дата звернення: 17.09.2022).
5. Ряшко О. В., Ряшко В. І. Формування національної самосвідомості як важливого чинника патріотизму у майбутніх працівників правоохоронних органів України. URL : <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/may/2419/vnulpurn201582466.pdf> (дата звернення: 15.09.2022).

Мешко Галина Михайлівна

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри педагогіки
та менеджменту освіти

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Мешко Олександр Іванович

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

У сучасних умовах особистісним і суспільно затребуваним показником успішної професійної діяльності, індикатором якості професійного життя та необхідною умовою інноваційного розвитку закладу освіти є

конкурентоспроможність педагога. Реальна педагогічна дійсність вимагає від педагога адекватних реакцій на технології, які постійно змінюються, складні ситуації невизначеності в освіті й суспільстві загалом, орієнтацію на соціально значущі пріоритети. Суспільству потрібні конкурентоспроможні педагоги, які готові успішно позиціонувати себе на ринку праці і в професійній діяльності, здатні адаптуватися до динамічних вимог і запитів, вміють вирішувати нестандартні завдання в нестандартних ситуаціях, відзначаються прагненням до саморозвитку і самореалізації.

Аналіз наукової економічної, соціальної і психологічної літератури свідчить про еkleктизм поняття «конкуренція» і трактування його як взаємодії в умовах протиборства. При цьому ступінь протиборства визначає рівень взаємодії – співробітництво, продуктивна конкуренція, змагальна конкуренція, суперництво чи конфронтація. Конкурентоспроможність означає здатність фахівця конкурувати, перевершити інших (конкурентів) у заданих умовах професійної діяльності завдяки наявності певних конкурентних переваг та унікальних здібностей. Конкурентоспроможність – це симбіоз, синтез професійних та особистісних характеристик, які забезпечують успішну соціалізацію в суспільстві й активну адаптацію у професійній діяльності.

Поняття «конкурентоспроможний педагог» хоч сьогодні і є надзвичайно актуальним, але ще недостатньо дослідженим. У психолого-педагогічній науці немає єдиного підходу щодо трактування поняття «конкурентоспроможність», відсутня концептуальна основа формування цього феномена у майбутніх педагогів. Учені, трактуючи це поняття, роблять акцент на особистісному, професійному аспектах, на успішності фахівця та ін. У контексті нашого дослідження заслуговує на увагу визначення конкурентоспроможності педагога як його «здатності бути більш затребуваним порівняно з іншими через низку особистісно-професійних якостей, які зумовлюють високий рівень фаховості у своїй сфері» [3].

До таких якостей належать: професійна відповідальність і надійність; мобільність, здатність швидко адаптуватися до нових змін і трансформувати їх у нові підходи до навчання; вміння аналізувати, прогнозувати; планувати і здійснювати власну діяльність у динамічних ситуаціях; рефлексивність, здатність правильно оцінювати свої плюси і мінуси, власні можливості; комунікабельність, конгруентність, асертивність, стресостійкість, резильєнтність; готовність ризикувати й не боятися нового; здатність думати стратегічно, позитивно й оптимістично, конструктивно взаємодіяти і долати професійні труднощі; вміння нетрадиційно підходити до розв'язання проблем; вміння не лише застосовувати нове, але й відмовлятися від звичного і застарілого; постійне прагнення до особистісно-професійного зростання; високий рівень працездатності [2].

Конкурентоспроможність майбутнього педагога є інтегральною характеристикою особистості студента, сукупністю індивідуальних та особистісних властивостей й охоплює здібності, риси характеру, потреби,

ціннісні орієнтації, стани, які дають змогу продуктивно функціонувати в педагогічній діяльності, успішно взаємодіяти з учнями, їх батьками, колегами по роботі, а також забезпечують особистісну самореалізацію. Конкурентоспроможність вважають компенсувальною характеристикою індивідуальності, яку можна формувати. Вивчення досвіду формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів на етапі професійної підготовки свідчить про відсутність комплексного вирішення цієї проблеми.

Формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів є органічною частиною цілісного процесу становлення особистості фахівця, формування його професійної компетентності та професійної культури і передбачає: розвиток стресостійкості і резильєнтності майбутніх педагогів, формування асертивної моделі їх поведінки, професійно-суб'єктної позиції і професійної відповідальності, готовності до інноваційної діяльності та конструктивного подолання професійних труднощів. Означені якості формуються і потребують змін в інтелектуальній, мотиваційній, емоційній, вольовій та інших сферах особистості майбутнього педагога.

Інтегральними характеристиками конкурентоспроможного педагога в психологічній літературі визначено такі базові характеристики особистості, як: особистісна спрямованість на професію, на інших людей, в тому числі колег по роботі, на себе як на професіонала, предметний аспект діяльності; професійна компетентність; емоційна. поведінкова, інтелектуальна гнучкість.

Психологічною основою освітніх проєктів і програм розвитку конкурентоспроможної особистості є принцип саморозвитку [1, с. 934]. Найважливішою умовою, яка дає змогу педагогу стати суб'єктом особистісно-професійного саморозвитку, є досягнення певного рівня професійної самосвідомості.

Розвиток конкурентоспроможної особистості – це розвиток рефлексивної особистості з позитивним психоенергетичним потенціалом, яка здатна планувати, організовувати свою діяльність і поведінку в динамічних ситуаціях, яка володіє новим стилем мислення, нетрадиційними підходами до розв'язання проблем, адекватним реагуванням у нестандартних ситуаціях [1, с. 936].

У формуванні конкурентоспроможності доцільно використовувати освітні можливості навчальних дисциплін, потенціал науково-дослідницької, громадської, суспільно орієнтованої і практико орієнтованої, волонтерської діяльності. Для цього потрібно застосовувати як традиційні методи навчання, так і методи активного навчання.

У процесі вивчення інтегрованого курсу «Педагогіка», зокрема змістового модуля «Вступ до педагогічної професії», увага зосереджується на висвітленні питань: про особливості професійної діяльності та особистості педагога, вимоги до особистості вчителя у координатах «Професійного стандарту вчителя» та суспільних запитів, особливості працевлаштування, професійну адаптацію, етапи професійного становлення і професіоналізації,

кар'єрне зростання, види кар'єри, рольову асиметрію, атестацію та сертифікацію педагогів, необхідність самовдосконалення і саморозвитку, готовність позиціонувати себе на ринку праці тощо. Студенти пізнають свої професійно значущі риси і якості, складають «Професійний рельєф особистості», отримують «матеріал» для роботи над собою. Під час вивчення курсу «Психологія» майбутні педагоги складають «Психологічну карту самопізнання». Для формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів доцільно використовувати невикористані резерви й освітні можливості саме психолого-педагогічних дисциплін.

Важливу роль в означеному аспекті відіграє діяльність Центру педагогічного консалтингу [4], який функціонує при кафедрі педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Місією Центру є сприяння в особистісно-професійному зростанні педагогічних та керівних кадрів, створення умов для особистісно-професійного розвитку майбутніх учителів та керівників закладів освіти, створення можливостей для розвитку психолого-педагогічної компетентності студентів-майбутніх учителів та майбутніх менеджерів-керівників закладів освіти через проведення тренінгів, семінарів, круглих столів, майстер-класів, вебінарів тощо. Зокрема, запропонований нами психолого-педагогічний тренінг є діагностико-формувальною методикою і засобом формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів. Тренінг сприяє виявленню індивідуальних і особистісних якостей, які визначають рівень конкурентоспроможності, дає змогу цілеспрямовано формувати необхідні властивості та підвищувати рівень конкурентоспроможності фахівця. Тренінг орієнтований на розвиток таких властивостей, як прагнення до саморозвитку і професійного росту, конгруентність, асертивність, професійна стресостійкість, якостей, які необхідні для працевлаштування й успішної професійної діяльності.

Отже, конкурентоспроможність є визначальною характеристикою сучасного педагога, яка інтегрує в собі всі аспекти та умови його успішності у професійній сфері. Це актуалізує необхідність запровадження нових підходів до професійної підготовки майбутніх педагогів, які повинні враховувати формування та удосконалення індивідуальних і особистісних якостей студентів, спрямованих на підвищення їх конкурентоспроможності. Відтак, потребує розроблення система формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів на етапі професійної підготовки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Варій М. Й. Загальна психологія : підручник. 2-е вид., випр. і доповн. Київ : «Центр учбової літератури», 2007. 968 с.
2. Мешко Г. М., Мешко О. І. Формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів як актуальна проблема теорії і практики професійної підготовки. *Розвиток сучасної освіти і науки: результати, проблеми, перспективи. Том XII: Якісні дослідження для покращення життя людини* / ред.: Я. Гжесяк, І. Зимомря, В. Ільницький. Конін – Ужгород – Перемишль : Посвіт, 2022. С. 88–90.

3. Повідайчик М. Педагогічні умови формування конкурентоспроможності майбутніх учителів математики. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2021. Випуск 1(48). С. 329–332. URL : <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.48.329-332>
4. Центр педагогічного консалтингу ТНПУ імені Володимира Гнатюка. URL : <http://fpp.tnpu.edu.ua/pidrozdili/centr-pedagogichnogo-konsaltingu>

Mykhalchuk Nataliia

Doctor of Psychology, Professor,
the head of the Department
of English Language Practice
and Teaching Methodology
of Rivne State University of the Humanities
Rivne, Ukraine

Khupavtseva Nataliia

Doctor of Psychology, Professor's assistant
of the Department of General Psychology and
Psychological diagnostics
of Rivne State University of the Humanities
Rivne, Ukraine

USE OF QUASI-COMMUNICATIVE TECHNIQUES IN THE PROCESS OF TEACHING STUDENTS IN THE CONDITIONS OF WAR

Introduction. Quasi-communicative techniques are a multifaceted phenomenon. In such a complex technique is a paradigm of combining linguistic, psychological and methodological characteristics, it is very difficult to determine some important objects of measurement [1; 2].

Results and their discussion. In order to achieve the effectiveness of learning the ways of quasi-communication with the text, the person needs to create all the necessary conditions for this, to interest children, to create an atmosphere that children do not pay attention to the above-mentioned shortcomings. The most important role in the process of teaching is played by controlling the skills and knowledge of pupils. Therefore, during the training of quasi-communication, the attention should be paid to controlling the level of oral communication skills training.

Consequently, when developing a system of exercises related to quasi-communicative technology, the teacher's attention should be paid to the level of knowledge of future teachers of the English language, the age and individual

characteristics of them, to take into account psychological characteristics of children and the peculiarities of their thinking, memory, abilities and personal qualities.

An example of exercises for students of use *quasi-communicative techniques with the purpose of developing learner's autonomy* can be:

1. T. Look at the blackboard. What can you see? (slide 2). Yes, students, you are right today. Also we are going to speak about story «Beauty and The Beast».

How do you think who is that? And who is that (slide 2-3). Do you like a Belle? Girls, would you like to be a Belle (Beauty)? Why?

So, dear students, you had to read Chapter 3 for today. So, I want you to answer my questions. (p.12)

Writing. Activity A. Write a short paragraph about the nicest present you've ever received.

1. Meeting with the main characters.

T. Now I want you to meet with the main characters (slides 6-11).

So, students, let's read some information about the characters of the story «Beauty and the Beast».

2. Put the sentences in a right order.

1) Once upon a time lived a handsome prince.

2) An old beggar woman offered a young prince a rose in exchange for a night's shelter.

3) When he turned her away, she punished him by transforming him into an ugly beast.

4) She gave him a magic mirror and a rose.

5) He must love and be loved in return before the rose's petals have fallen off, or he will remain a beast forever.

3. Say true or false (slides 14-16).

1) Beauty's sisters only liked to wear fine clothes and go to parties.

2) Beauty didn't work hard to help her father and brothers.

3) The man bought a rose for Beauty.

4) Beauty liked reading detective stories.

Who said it?

1) «I would like a rose. I haven't seen a rose for a long, long time».

2) «Buy us some new dresses».

3) «I would like a new ship».

Answer the questions:

1) Whom did Father of Beauty see when he came into the palace?

An ugly monster Handsome prince

2) Could Beauty come back home?

Yes, she could No, she couldn't

3) What did Beast give to Beauty?

A magic mirror A magic rock

4) What did the Beast give to Beauty's father?

A new ship A box of gold coins

5) *What did Beauty see when she was sleeping?*

A good fairy Her father

4. *Make sentences about the story.*

1. *Beauty's sisters laughed at her...*

2. *Beauty's father had no money...*

3. *Beauty's father ate the food ...*

4. *The Beast was angry...*

5. *Beauty wanted to go home ...*

because Beauty's father picked a rose.

because her father was ill.

because she loved books.

because he was hungry.

because his ships were lost at sea.

In this article we'd like to describe our own research with the purpose for developing pupils' learner's autonomy. This research was organized by us at secondary school № 15, t. Rivne, in the 5th-B form (during February-March, 2021).

We've meant that dialogical speech is characterized by certain communicative psychological and linguistic characteristics. Dialogical speech is a process of interaction between two or more participants in the process of communication. Therefore, within the paradigm of the speech act, each participant can be a listener and a speaker.

Having passed the practice at secondary school № 15, t. Rivne, in the 5th-B form, students of philological faculty have been offered a variety of exercises for the development of learner's autonomy by organizing dialogical speech of pupils.

We'll show some examples:

1. *Role playing game «Interview». Teacher invites pupils to organize the interview with their classmates about their parents (their own hobbies, upcoming plans, favorite subjects, etc.).*

2. *Cards were offered to pupils for drafting of dialogues.*

Card 1. You are a doctor, and your neighbor is your patient. You'll tell him about the importance of health for each individual.

Card 2. You are a pharmacist (A salesman in the chemist's shop). Your neighbor asks you about the advice of helping you not to get cold.

Card 3. You're walking in the street and meeting your friend. He is ill. Ask him about his health and causes of his illness.

3. *T: Read and listen to the dialogue. Are the sentences true or false?*

1. *Jess was at Sam's party. 2. Finn was in London.*

Finn: Where were you last weekend, Jess? You weren't at Sam's party.

Jess: No, I couldn't go. I was with my parents. We were in London all weekend.

Finn: Really? Was it fun?

Jess: Yes, it was. Look at my photo of the London Eye.

Finn: It's great. I really want to go there. Was it good? What could you see?

Jess: It was fantastic. We could see the whole city of London!

Conclusions. According to monolingual speech, nowadays not enough attention is paid to it. This position is erroneous, because it is this aspect of learning that disciplines thinking, teaches logical and critical thinking and, accordingly, builds the pupils' expression in such a way as to bring their thoughts to the listener.

While teaching the pupils to various types of monologues, the teacher has to draw attention to the skills that pupils need to master. Each type of monologue has its own peculiarities, and our task was to explain these peculiarities to the pupils. For example, when studying a monologue, students were taught to construct simple narrative sentences with the verbs in the Present Indefinite Tense, the Present Perfect Tense. In addition to the fact that pupils have a vocabulary, they must be able to formulate correctly their statements according to the grammatical requirements of a certain type of monologue.

LITERATURE

1. Crookes G. Planning and interlanguage variation. *Studies in Second Language Acquisition*. № 11. 1989. P. 367–383. <https://doi.org/10.1017/s0272263100008391>.
2. Gilabert R. Effects of manipulating task complexity on self-repairs during L2 oral production. *International Review of Applied Linguistics*. № 45. 2007. P. 215–240. <https://doi.org/10.1515/iral.2007.010>.

Міненко Ольга Олександрівна

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Центральноукраїнського державного
педагогічного університету
імені Володимира Винниченка,
Кропивницький, Україна

ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА В ЙОГО ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Вступ. Останнім часом відбувається переоцінка настанов вітчизняного менеджменту в бік управлінського консультування, в тому числі психологічного. Дане явище накладає особливу відповідальність психологів щодо готовності до даного виду діяльності. Мова йде про діяльність, в якій психолог здатний не тільки супроводжувати і забезпечувати потреби середнього і вищого менеджменту в управлінні кадрами, але і самостійно виступає в ролі консультанта в діловій та управлінській сферах. Можна без перебільшення зазначити, що в центрі управлінського консультування стоїть особистість самого консультанта, його професійно-особистісні якості. Але, на жаль, серед значної кількості робіт, присвячених управлінському консультуванню, досить невелика кількість їх присвячена самому

консультанту, його професійним та особистісним якостям. Саме тому дана проблематика стала в основі нашого дослідження.

Виклад основного матеріалу. В організаційній психології існують різні підходи щодо визначення тих особистісних якостей і професійних компетентностей, якими повинен володіти організаційний консультант. При цьому цікавим є той факт, що саме питання ролі особистісних якостей організаційного консультанта в його професійній діяльності не набуло широкого розповсюдження у наукових дослідженнях на відміну від уваги щодо особистісних якостей психолога-консультанта. На нашу думку, недостатність уваги до цієї проблематики в галузі організаційного консультування є певною втратою організаційної психології, оскільки особистість організаційного консультанта є не менш значущим інструментом в роботі, ніж особистість психолога-консультанта.

У сучасних роботах з організаційного консультування лише в роботах М. Кубра та А. Пригожина спостерігається чітке виділення та аналіз особистісних якостей організаційного консультанта. Так, М. Кубр надає перелік особистісних характеристик і вимог до організаційного консультанта, до яких відносить:

– інтелектуальні здібності: здатність спостерігати, узагальнювати, відбирати та оцінювати факти; логічні судження; здатність до синтезу та узагальнення; творча уява; оригінальне мислення;

– здатність розуміти людей і працювати з ними: повага до думки інших людей, терпимість; легкість в установленні і підтримці контактів; здатність передбачати та оцінювати людські реакції; здатність вести усне і письмове спілкування; здатність переконувати і створювати мотиви до дії;

– інтелектуальна та емоційна зрілість: стабільність в поведінці і діях; здатність протидіяти зовнішньому тиску та справлятися з невпевненістю; самоконтроль у всіх ситуаціях; гнучкість та здатність до адаптації до мінливих умов;

– особистісна напористість та ініціатива: необхідний ступінь самовпевненості; здорове честолюбство; підприємницька спрямованість; мужність, ініціатива та самовладання в дії;

– етика і чесність: щире бажання допомогти іншим; виняткова чесність; здатність усвідомлювати межі власної компетентності; здатність визнавати помилки та вчитися на невдачах;

– фізичне та розумове здоров'я: здатність переносити специфічні робочі та побутові навантаження організаційного консультанта [3].

Розкриваючи особистісні якості організаційного консультанта, А. Пригожин виділяє наступні: комунікабельність, здатність до лідерства, здібність переконування, терпимість у відношеннях з клієнтами. Також автор зазначає, що саме дані якості сприяють з набуттям професійного досвіду формуванню таких професійних умінь як уміння встановлювати довірливі

стосунки; гнучка реактивність, яка являє собою уміння орієнтуватись в різних за типами і станами організаціях, не втрачаючи при цьому лінії консультативного процесу; уміння долати агресію та уникати стресів в напружених точках процесу; уміння інтуїтивно поповнювати обмеженість одних ресурсів іншими.

Також у роботах А. Пригожина найбільш наближеним, на нашу думку, до особистісної сфери організаційного консультанта є поняття професійної кваліфікації, яка містить наступні складові: знання, тобто інформованість та вільна орієнтація в системі професійних істин, фактів, норм; мистецтво, тобто комплекс неформалізованих прийомів, реакцій, а також професійна інтуїція; ремесло, тобто володіння технікою реалізації конкретних консультативних дій та операцій: системний підхід і аналіз, новітні тенденції в практиці управління [4]. Дані складові в значній мірі залежать від особистісних якостей організаційного консультанта і тому можуть бути розглянуті в контексті нашого дослідження.

Л. Кроль та О. Пуртова не виділяють певні особистісні якості організаційного консультанта, але подають структуру професійної компетенції, яку складають певні компетенції та настанови. На нашу думку, виділені даними авторами компетенції та настанови витікають з особистісних якостей організаційного консультанта, і тому можуть бути розглянуті як складові особистісної сфери даного спеціаліста. Серед компетенцій автори виділяють наступні: технічна компетентність, комунікативна міжособистісна компетентність, контекстуальна компетентність, адаптивна компетентність, концептуальна компетентність, інтегративна компетентність. Розглянемо більш докладно кожен з них. Технічна компетентність являє собою здатність трансформувати ціль, вироблену разом із замовником, в систему конкретних задач та практичних рішень. Комунікативна міжособистісна компетентність вміщує в себе розвинуті комунікативні навички (вербальні і невербальні), розуміння мотивів поведінки інших людей, високий рівень усвідомлення власних особистісних характеристик та настанов. Контекстуальна компетентність розглядається як володіння соціальним контекстом, тобто усвідомлення того, з ким працює консультант повинно бути не меншим, ніж усвідомлення предмету консультування. Адаптивна компетентність є здатністю передбачати і переробляти зміни, уміння пристосовуватись до зміни умов практики. Під концептуальною компетентністю розуміється володіння тими основами знань, на яких базується практика управлінського консультування. Інтегративна компетентність передбачає уміння давати інформативні професійні оцінки, приймати обґрунтовані рішення, розглядати проблеми, що виникають, та розставляти пріоритети.

Серед професійно значущих настанов даними авторами виділяються наступні: прагнення до затребуваності власної праці, настанова на реалістичну оцінку вимог ринку та адаптацію до них; професійна ідентичність – ступінь прийняття та засвоєння норм професії; знання етичних стандартів та уміння

реалізувати їх в діяльності; прагнення до вдосконалення своєї професії; мотивації до безперервного навчання [2].

На переконання В. Дудченка, консультант – це перш за все новатор, ініціатор змін, на які може відгукнутись клієнт. На думку даного автора, орієнтованість на новаторство виникає, якщо людина має наступні риси: свобода від ситуації, прагнення перевіряти різні припущення, прагнення перемогти свій страх перед людьми і можливою небезпекою, моделювання варіантів розвитку подій, гнучкість у поведінці, варіативність мислення, генерування нових ідей [1].

Представлені підходи досить відрізняються як по критеріях класифікації, так і по структурі уявлень про особистісні та професійні якості організаційного консультанта. Але спільною характеристикою є вимоги як до особистісних рис, так і до рівня професійної кваліфікації в їхній єдності. Дана єдність пов'язана з тим, що саме консультант є головним інструментом консультативного процесу, саме його особистість визначає особливості консультативного процесу, його глибину та інтенсивність, методики процесу, психологічну атмосферу консультування. Тому успішність процесу організаційного консультування в першу чергу залежить від особистісних якостей самого консультанта.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Проблема ролі особистісних якостей у професійній діяльності організаційного консультанта є досить актуальною для сучасного управлінського консультування, оскільки саме особистість консультанта є тим основним інструментом, який визначає процес і результат даного виду діяльності. Однак сучасна управлінська психологія має недостатню кількість досліджень даної проблематики, як теоретичних, так і емпіричних. Відповідно перспективою подальших досліджень повинно стати розширення поля досліджень ролі особистісних якостей організаційного консультанта в його професійній діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дудченко В. Абсолютный консультант, или секреты успешного консультирования. Москва : Третий Рим, 2008.
2. Кроль Л., Пуртова Е. Консалтинг: поиски жанра. Москва : Класс, 2004.
3. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. Москва : Планум, 2004.
4. Пригожин А. И. Методы развития организаций. Москва : МЦФЕР, 2003.

Набочук Олександр Юрійович

кандидат психологічних наук, доцент,
докторант Університету Григорія Сковороди в Переяславі
Переяслав, Україна

Івашкевич Ернест Едуардович

кандидат психологічних наук, перекладач, доцент
кафедри практики англійської мови та методики викладання
Рівненського державного гуманітарного університету,
Рівне, Україна

ОБДАРОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК СИСТЕМНА ЯКІСТЬ ПСИХІКИ В ПАРАДИГМІ МОТИВАЦІЙНОГО ТА ІНТЕГРАТИВНОГО НАУКОВИХ ПІДХОДІВ

Вступ. У вітчизняній науці існують деякі домінуючі напрямки здійснення теоретичних та емпіричних досліджень в парадигмі психології творчості. Проте не всі ці дослідження є належним чином проаналізованими та окресленими в науковій парадигмі. Саме тому проблема обдарованості особистості як системна якість психіки в сучасних наукових дослідженнях і стала предметом нашої публікації.

Виклад основного матеріалу. Перший напрямок стосується досліджень становлення творчої особистості завдяки сформованості стійкої мотивації до здійснення творчої діяльності, тому цей підхід ми назвали «*мотиваційним*». Цими проблемами займалася, зокрема, І. С. Потоцька [4]. Авторка вивчала творчу діяльність у педагогічно обдарованих майбутніх учителів. Педагогічна обдарованість розглядається науковцем як цілісна, гармонійна структура, яка вміщує такі компоненти: спеціальний компонент (педагогічні здібності); інтелектуальний компонент (інтелектуальні особливості особистості майбутнього учителя, які забезпечують не тільки унікальність, але й універсальність можливостей процесу пізнання); мотиваційний компонент (мотивація до успіху, що орієнтує особистість на якість і результативність виконання дій; ситуативна самоактуалізація, що відображує тенденцію особистості до реалізації своїх, в тому числі – потенційних можливостей); креативний компонент (вербальна унікальність, оригінальність); духовний компонент (морально-ціннісні якості суб'єкта). Ці компоненти характеризуються своєрідними тенденціями прояву залежно від віку майбутніх учителів тощо [4, с. 14].

Проте, на нашу думку, дослідження І. С. Потоцької в деяких аспектах викликають неабиякий сумнів. Якщо розглядати педагогічну обдарованість як системну якість психіки, що розвивається протягом життя і визначає можливість досягнення майбутнім учителем більш високих результатів в

одному або декількох видах діяльності [4, с. 6], то виникає сумнів щодо виокремлення мотивації досягнення успіху як домінуючої характеристики, що визначає становлення педагогічної обдарованості. Тим більше, якщо взяти до уваги дослідження класичних психологічних шкіл [3, с. 118], в яких обдарованість взагалі розглядається як генетично зумовлена, вроджена якість. Також І. С. Потоцька суперечить сама собі, визначаючи складну ієрархічну структуру педагогічної обдарованості, до складу якої входять крім мотиваційного, ще й інтелектуальний, спеціальний компоненти, а також креативність і духовність. Чому саме мотивації досягнення успіху для становлення педагогічної обдарованості надається пріоритетного значення – залишається незрозумілим.

Концепцію О. Л. Музики ми віднесли до *інтегративного підходу*. Основні умови гармонійної творчої взаємодії особистості і соціуму О. Л. Музика бачить у тому, що людина прагне розвивати творчі здібності до виконання тих суспільно-корисних видів діяльності, у яких вона претендує на визнання. При цьому соціальна група, до якої включена ця людина, має бути здатною гідно поцінувати її творчі досягнення, вміння та можливості. Згідно з цим положенням, вчений виокремлює такі основні умови, за яких постає можливим особистісне зростання, становлення творчої особистості: по-перше, наявність такого соціального середовища, яке було б спроможним поцінувати творчу діяльність людини; по-друге, суб'єкт повинен мати сформовані здібності до виконання творчої діяльності. Іншими словами, кожна особистість має вирізнятися творчими вміннями, знаннями, якостями, які були б суспільно-корисними і заслуговували б на визнання. По-третє, визнання потребує специфічної організації конкурентного середовища, яке, в свою чергу, здатне до фасилітації індивідів до виконання творчої діяльності.

Проте, в працях О. Л. Музики одночасно зазначається, що успіхи і творчі досягнення однієї людини не мають перекреслювати домагання на визнання творчої особистості іншої людини. Для того, щоб досягти цього, наприклад в учбовій діяльності, О. Л. Музика зазначає, що всім учням класу слід одночасно мати добре сформовані здібності до виконання декількох десятків діяльностей, в одній із яких кожен міг би досягти визнання, або щоб одна й та сама діяльність давала змогу для творчої самореалізації особистості. Саме творчість, на думку вченого, є тією унікальною діяльністю, яка значною мірою усуває (або нівелює) деструктивні наслідки боротьби індивіда за визнання. Навіть у тому гіпотетичному випадку, коли для певної соціальної групи є значущою всього один вид діяльності, творчість створює безліч варіантів як щодо процесу і технологій її виконання, так і для виникнення та визнання різноманітних результатів. При цьому, на думку О. Л. Музики, конкуренція залишається, а, завдяки творчості, переможцями стають абсолютно всі [2].

В дослідженнях Н. І. Антюхової (*інтегративний підхід*) експериментально підтверджено, що психологічними особливостями розвитку творчого потенціалу майбутніх вчителів іноземної мови є:

– високий рівень розвитку соціальної креативності педагога, зокрема, сформованість здатності до самоактуалізації, комунікативної компетентності, комунікативної (вербальної та невербальної) сенситивності, поведінкової сенситивності, соціальної уяви тощо (ці показники позитивно корелюють із розвитком творчого потенціалу майбутнього вчителя іноземної мови);

– творчий потенціал майбутніх філологів залежить від рівня розвитку складових комунікативної компетентності педагога, зокрема від сформованості лінгвістичної, соціолінгвістичної, стратегічної та соціальної компетентностей;

– високий рівень розвитку творчого потенціалу майбутнього вчителя іноземної мови великою мірою залежить від сформованості у студентів творчих здібностей, образної та вербальної креативності, творчих вмінь тощо (зокрема, вміння формулювати та демонструвати велику кількість різних ідей в чітко заданих педагогом умовах діяльності; вміння виявляти творчу уяву, почуття гумору та розвивати гіпотетичні можливості; вміння демонструвати поведінку, яка є оригінальною, але великою мірою позитивною для творчого розв'язання проблеми або задачі; вміння виявляти впевненість у прийнятті рішень, незважаючи на складнощі, що виникли, брати на себе відповідальність за оригінальну, нестандартну позицію, інтелектуальну діяльність, що сприяє творчому розв'язанню певної проблеми або задачі; вміння творчо генерувати нову оригінальну ідею; вміння застосовувати базові знання, вміння та навички для творчого доведення висунутої ідеї; вміння творчо досліджувати, спостерігати, знаходити нові факти в об'єкті, аналізувати їх, аргументувати свої висновки та ін.) [1, с. 14].

Висновки. Узагальнюючи погляди вітчизняних психологів, можна відзначити, що вони акцентують увагу на таких креативних рисах особистості, як мотивація досягнення успіху, ситуативна само актуалізація (*мотиваційний підхід*); інтелектуальна активність, психологічна гнучкість, творча мотивація, поліваріативність бачення навколишнього світу, оригінальність, дивергентність (*інтегративний підхід*).

ЛІТЕРАТУРА

1. Антюхова Н. Психологічні умови розвитку творчого потенціалу майбутнього вчителя іноземної мови : автореф. дис...канд. псих. наук. Київ, 2017. 24 с.
2. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики. Житомир : Рута, 2006. 320 с.
3. Моляко В. А. Творческая конструктология (пролегомены). Киев : «Освита Украины», 2007. 388 с.
4. Потоцька І. Психологічні умови розвитку педагогічної обдарованості у майбутніх учителів : автореф. дис...канд. псих. наук. Київ, 2014. 21 с.

Назаревич Вікторія Вячеславівна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного гуманітарного університету,
Рівне, Україна

ПРОФІЛАКТИКА ОСТРАКІЗМУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

Феномен остракізації в навчальному просторі, визначається як несхвалення особистості, засноване на соціальних характеристиках, які сприймаються, щоб відрізнити їх від інших членів групи. Р. W. Corrigan вказує на те, що остракізаторська поведінка є першоджерелом суспільного сприйняття особистості, і виключає врахування її позитивних характеристик, та дотримання нею соціально обумовлених групових норм.

Е. Гофман і Г. Фальк в своїх наробках представляють наступні причини остракізації індивідів в середовищі освіти:

– Візуальні ознаки: зовнішні прояви особистості, які виходять із спектру загальноприйнятих групових норм (параметри: зросту, ваги, кольору волосся, наявність додаткових атрибутів і т.д.), рівень привабливості візуальних характеристик остракізованої особистості.

– Когнітивні ознаки: наявність легких когнітивних порушень особистості, проблеми з пам'яттю, мовою, мисленням або судженнями індивіда. Соціальне виключення, пов'язане з нестандартними думками та переконаннями остракіза про соціальний світ, віруваннями про інших, про себе та соціум загалом, а також вірування про конкретні аспекти міжособистісної взаємодії (наприклад, думки, бажання, емоції), про соціальні групи та інститути. Затримка розвитку різних форм соціально-когнітивного розуміння.

– Соціально-комунікативні ознаки: проблеми при використанні індивідом мови в соціальному контексті, труднощі при соціальній взаємодії з іншими учасниками навчального процесу, відсутність соціального пізнання. Неадекватність при сприйнятті точки зору інших, розумінні та належним чином використовуванні правил вербальної та невербальної комунікації. Відсутність вміння реагувати на дії інших, чутливості до психологічного стану інших учасників взаємодії.

Узагальнюючи, зазначені вище причини остракізації осіб в навчальному просторі, варто зазначити, що мінімізація відхилень у спілкуванні та особистісних проявах окремих осіб – є складною та важковпроваджуваною в процесі навчання, отже необхідним стає пошук інших механізмів нейтралізації тенденцій остракізму. Одним з них, може стати робота в групі, через формування національної ідентичності учасників, та мінімізація негативіських

тенденцій, як наслідку пропрацювання колективних цілей, ідей, створення індивідуальних поглядів на питання національності, та приналежності до власної країни.

У суспільствознавстві національна ідентичність розглядається як частина соціальної ідентичності індивіда і як колективне явище, що об'єднує осіб у національні групи. Оскільки група індивідів починає сприймати себе як унікальну, ідентифіковану сутність із претензією на безперервність у часі, на єдність на всій географічній відстані та на право на різні форми самовираження, можна стверджувати, що вони мають прояви почуття національної самосвідомості.

Національна ідентичність – це групове визначення себе як групи – її уявлення про свої стійкі характеристики та основні цінності, інститути та традиції, минулу історію, поточні цілі та майбутні перспективи [1].

Д. Ентоні визначає національну ідентичність як продукт як етнічної історії та ідентичності безперервності, релігійної системи та системи переконань, так і домінуючої ідеології та свідомого маніпулювання, включаючи пам'ять, ідеологію та символіку [1]. Вчений наголошує на важливості третього виміру – «потреба в спільноті» – соціально-психологічного механізму, який виконує фундаментальну роль у формуванні національної ідентичності. Приналежність до нації базується не на схожості між людьми, а на їхніх почуттях сильної прихильності до нації та солідарності з іншими її членами [1].

К. Коростеліна підкреслює, що особи в різних регіонах країни відчувають зв'язок з людьми, яких вони ніколи не зустрічали, тому що уявляють свою спорідненість і асоціацію з іншими представниками національної групи. Це почуття товариства та братерства є глибоким і, незважаючи на свою образну природу, національна ідентичність веде до готовності пожертвувати собою заради захисту нації [3].

М. Келман вказує на те, що такий процес соціального конструювання ідентичності передбачає подвійне включення: відкриття та створення спільних елементів. Соціальна конструкція ідентичності передбачає певний ступінь довільності та гнучкості в тому, як вона скомпрометована (які елементи в неї включені, а які виключені з неї), і в тому, які її межі (хто включений, а хто виключений) [1].

Розглядаючи заявлену тему, як механізм профілактичного впливу на рівень остракізації в навчальному середовищі, вказуємо на наступні елементи його впровадження за системою N. Dubchenkova:

– Вивчення та прийняття специфічних елементів національної ідентичності учнями, включаючи спільні переконання, історію, цінності, припущення та очікування, що буде впливати на процес мінімізації остракізаторських нахилів, через спільність думок та поглядів [2, с. 110-113];

– Розвиток орієнтації, учасників навчального процесу, на саму націю, що дозволить виокремлювати та зважити на загальноприйнятті, позитивні прояви кожного з суб'єктів групової взаємодії [2, с. 110-113];

– Самовизначення як членів нації, такий елемент профілактичної роботи, дозволить сформувати розуміння єдності в колективі, що само по собі нівелює процес остракізації [2, с. 110-113].

Отже, звертаємо увагу на те, що залучення осіб до процесу формування національної ідентифікації, забезпечує розвиток почуття «спільності» в групі, і таким чином знижує рівень прояву тенденцій неприйняття. Як зазначає G. Palatkina профілактика соціальної ідентичності в середовищі освіти, провокує стимули до групової однорідності, а отже, мінімізації остракізації або знищення етнічних «інших» [4, с. 32-36].

Робота з новими напрямками розвитку духу національної відданості, втілює потенціал для морально-правової незалежності учасників навчання, особистісної гідності та вищої самооцінки груп освітянського простору у державі [2, с. 110-113].

Однією з цілей впровадження профілактичних дій в освітянському просторі є формування та відтворення ідентичності колективу, яка реалізувалася через норми та цінності, що об'єднують членів спільноти та об'єднують ідеї та дії. Стійким елементом цієї складної структури є свідоме усвідомлення особистістю власного етногенезу. Приналежність до тієї чи іншої етнічної групи існує як думка, що зміцнилася протягом життя. Проте часто можуть змінюватися й навіть зникати інші елементи структури: шанобливе ставлення до традицій, звичок, обрядових процесів, любов до культури свого етносу, історії, героїв, героїчних земляків.

За відсутності зазначених вище проявів, не можна говорити про національну ідентичність, яка виконує важливі функції:

– Когнітивну, сутністю якої є усвідомлення власної відмінності від інших національностей, виділення свого особливого «ми», власної реальності. Завдяки когнітивній функції мінімізуються розриви еволюційної самосвідомості етносу; підвищується духовність національності; оптимальне функціонування національної самосвідомості без цієї функції недосяжне [5, с. 47-51];

– Емоційно-ціннісну, суть якої полягає у спрямованому формуванні власного ставлення до цінностей нації, які пов'язані між собою емоціями, настроями та почуттями людей [5, с. 47-51];

– Регулятивну, сутність якої виявляється в досягненні спільної мети завдяки спрямованій волі етносу. Напрямки можуть бути найрізноманітнішими: досягнення національної незалежності, економічних висот і соціального прогресу, збереження і примноження найвищих цінностей матеріального і духовного порядку. Варто відзначити головну ідею

національної детермінації – волю до творчого самовираження, самоствердження та самовизначення [5, с. 47-51].

Взаємодія з якими, дає змогу зберегти цілісність розуміння особи як учасника соціального процесу та нівелювати конфлікт, що може розвинути, коли ідентичність, обрана індивідом, несумісна з ідентичністю, нав'язаною іншими, або соціальним контекстом, у якому ідентичність постійно відтворюється; створити структуру цінностей, учасників навчального процесу, для набуття ними почуття єдності. А також, врегулювання конфронтацій, за допомогою виявлення спільних дій та мотивів діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави та права : підручник. Київ : Кондор, 2005.
2. Dubchenkova N. O. Cognitive interest as a factor in the development of activity and independence in teaching children. *Science, education and innovation. Collection of articles: International scientific and practical conference*. 2016. № 3. P. 110–113.
3. Korostelina K. V. Formation of National Identity and Conflict Intentions of Minorities. New York : Social Identity and Conflict. Palgrave Macmillan, 2007.
4. Palatkina G. V. Multicultural education: equal opportunities and equal rights. *Proceedings of the Volgograd state pedagogical University*. 2015. № 2. P. 32–36.
5. Sidorov N. R. Psychology of deviant behavior: a new look. *Bulletin of the practical psychology of education*. 2008. № 2. P. 47–51.

Окаєвич Анастасія Валеріївна

аспірантка кафедри соціальної роботи і менеджменту соціокультурної діяльності
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Калаур Світлана Миколаївна

доктор педагогічних наук, професор,
директор центру післядипломної освіти
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Вступ. Сучасні підходи до проблеми формування особистості професіонала та майбутнього офіцера Збройних сил України, зокрема,

обумовлені актуальною потребою забезпечення належного рівня сформованості у них професійних якостей, що є передумовою забезпечення успішного виконання службово-бойових завдань. Крім того, особливості професійної підготовки майбутніх офіцерів зумовлені потребою зміни системи військової освіти України відповідно до окреслених напрямів її розвитку із урахуванням досвіду підготовки офіцерів у навчальних закладах країн-членів НАТО та набутим досвідом російсько-української війни. З огляду на зазначене, одним із пріоритетних завдань професійної підготовки майбутніх офіцерів є формування їхніх професійних якостей у відповідності до викликів сьогодення та опанування курсантами практичними механізмами вирішення актуальних завдань професійної діяльності через впровадження та використання активних форм і методів навчання.

Виклад основного матеріалу. Визначальний вплив на формування професійних якостей майбутнього офіцера має реалізація в освітньому процесі організаційних та педагогічних умов професійної підготовки курсанта із урахуванням притаманних професії особливостей та успішного досвіду реалізації службових компетентностей.

Як зазначає В. Ягупов, найважливішою передумовою бойового потенціалу Збройних сил України є всебічно підготовлений військовослужбовець, його свідомість, знання, уміння, навички, творча та інноваційна активність, розвинута емоційно-вольова сфера психіки, військово-технічна кваліфікація, переконання, мотивація та ідеали. Усе це, на думку дослідника, вимагає, по-перше, концептуального визначення освітніх, виховних і розвиваючих цілей військово-дидактичного процесу і, по-друге, конкретного формулювання змісту загального, загальновійськового, військово-професійного та гуманітарного навчання. Вони, беручи до уваги інформаційні структури, пізнавальні, мотиваційні та емоційно-вольові процеси військовослужбовців, а також конкретні умови, призначення та результати їх підготовки, визначають конкретні дидактичні завдання підготовки кожного військового спеціаліста і підрозділу, окремих військових частин, з'єднань, об'єднань, видів і родів військ за певний період часу. Колективний характер сучасної бойової техніки та зброї потребує особливо докладного визначення таких дидактичних задач, які забезпечили б не тільки формування індивідуальної бойової майстерності, а й колективну злагодженість підрозділу (частини, з'єднання, об'єднання, видів і родів військ та в цілому Збройних сил України) [5].

Щодо офіцерського складу, то випускник вищого військового навчального закладу повинен мати належний рівень:

– знань як сформованості концептуальних знань, набутих у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень, критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності;

– умінь як здатності до розв’язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів;

– комунікації, як здатності донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності, здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію;

– самостійності і відповідальності, як здатності до управління комплексними діями або проектами, відповідальності за результати своєї діяльності, за прийняття рішень у непередбачуваних умовах, відповідальності за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, здатності до подальшого навчання з високим рівнем самостійності [3, с. 14].

З огляду на особливості професії офіцера, серед яких насамперед необхідно відмітити необхідність володіння офіцером відразу після випуску з навчального закладу професійною компетентністю, достатньою «не лише для виконання посадових обов’язків, але й необхідною для забезпечення потреб оборони держави» [2, с. 35], що передбачає готовність до ухвалення виваженого управлінського рішення в умовах впливу негативних чинників, притаманних умовам виконання службово-бойових завдань, щодо системи методичних і загально-дидактичних принципів, на яких базується педагогічний процес навчання майбутніх офіцерів.

Узагальнення поглядів дослідників на проблему професійної підготовки майбутніх офіцерів дозволяють виокремити низку груп професійних особистісних якостей, серед яких визначальними вбачаються такі:

– організованість як здатність до організації власної військово-професійної діяльності та діяльності підпорядкованого особового складу, здійснення її прогнозу, координації, оперативного реагування та своєчасного корегування, контролю та аналізу результатів;

– цілеспрямованість, інтерес та ініціативність при вирішенні завдань, стійка потреба пошуку варіантів дій в нетипових ситуаціях;

– лідерство як здатність впливу на особовий склад через неформальні управлінські ознаки, мотивація до успішної реалізації професійних компетентностей як офіцера, так і підлеглих;

– адаптивність як здатність адаптуватися до нетипової ситуації службово-бойової діяльності, подолання стереотипних шаблонів вирішення професійних проблем, здатність до оперативного ухвалення управлінського рішення;

– комунікативність як здатність налагоджувати та підтримувати контакти з іншими суб’єктами військово-професійної діяльності, налагоджувати та підтримувати ефективну суб’єкт-суб’єктну професійну взаємодію [1].

Як зазначає Л. Снігур, сучасний офіцер – це «вмілий організатор, людина високих принципів, здатна ініціативно і творчо застосовувати на практиці все нове, передове, що з'являється у військовій справі. Як вимогливий і турботливий командир і начальник, він уміє і любить працювати з людьми, цінує колективний досвід, прислухається до думки товаришів, критично оцінює досягнуте. У розбудові та зміцненні Збройних сил України офіцерські кадри посідають винятково важливе місце. Сучасний офіцер, який має високу довіру народу, покликаний якісно навчати і виховувати підлеглих. ... Сучасний офіцер шляхом індивідуального та колективного впливу постійно здійснює виховання воїнів, організовує їх діяльність та здійснює контроль за нею, готує воїнів і військові колективи до успішних бойових дій, до виконання завдань бойового чергування в умовах мирного часу» [4, с. 304-305].

Належний рівень сформованості професійних якостей майбутнього офіцера, як результат професійної підготовки, є визначальною умовою успішності реалізації офіцером себе у професії, зокрема молодого офіцера.

Висновки. Узагальнюючи, в умовах відбиття збройної агресії актуалізується проблема пошуку дієвих підходів до формування у курсантів професійних якостей, що матиме своїм наслідком готовність випускника до адекватного реагування на ситуації з нормативною невизначеністю, усвідомленого прояву ініціативи, прийняття на себе повної відповідальності за ухвалені управлінські рішення. Даний аспект обумовлює подальші перспективи дослідження щодо розробки методики формування професійних якостей майбутніх офіцерів у вищому військовому навчальному закладі із використанням потенціалу тренінгових технологій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Капінус О. С. Методологія, теорія і методика формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 600 с.
2. Нецадим М. І. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика : монографія. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2003. 852 с.
3. Професійний стандарт офіцера тактичного рівня Збройних Сил України – фахівця військового управління. Київ, 2016, 51 с.
4. Снігур Л. А. Військова психологія і педагогіка : підручник. Луцьк, 2010. 576 с.
5. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ : Тандем, 2004. 656 с.

Орап Марина Олегівна

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ VS КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ФАХІВЦЯ

Вступ. Остаточний перехід української економіки на основу ринкових відносин чітко виявив той факт, що динаміка попиту на спеціалістів певного профіля і кваліфікації вступила в протиріччя з традиційно складеною структурою їх підготовки, з номенклатурою спеціальностей та умовами працевлаштування. Питання конкуренції при прийомі на роботу поставило питання перед закладами вищої освіти в підготовці спеціалістів, які вміють презентувати свої знання, навички і вміння і виявляти свої конкурентні переваги в певній професійній сфері. Молодіжне безробіття є однією з найгостріших економічних проблем в усьому світі. Сьогодні більше 30% безробітного населення планети складають молоді особи віком від 15 до 30 років. Значення цього показника змінюється залежно від рівня економічного розвитку країни, традицій та мотиваційних настанов молоді, системи освіти і підготовки кадрів. В Україні рівень безробіття серед випускників навчальних закладів складає близько 20 %. Однією з характерних причин виникнення молодіжного безробіття саме в Україні є, в першу чергу, наявна невідповідність структури підготовки фахівців вимогам економіки та низький рівень конкурентоспроможності випускників навчальних закладів. За цих умов актуальним стає питання розробки механізмів підготовки конкурентоспроможних фахівців та приведення результатів навчання у відповідність до чинних вимог ринку праці. Реагуючи на ці вимоги, вивчаючи кон'юнктуру і вимоги ринку праці, навчальні заклади повинні враховувати як економічні, так і соціальні, психологічні, політичні чинники. Вищезазначене підкреслює актуальність та створює основу для дослідження проблеми: виділення та формування комплексу якостей майбутнього фахівця, який дозволив би йому ефективно конкурувати на ринку праці та реалізувати свій потенціал.

Виклад основного матеріалу. Вирішення цього завдання можливе, коли в освітньому процесі свідомо розвиватиметься комплексна особистісна потреба у поєднанні досконалого вузького професіоналізму та широкого універсалізму. Наявність такої вимоги деякий час назад спричинила актуальність і ґрунтовні дослідження проблеми компетентності – як системної характеристики особистісних і професійних рис. Проте, як виявилось, сама лише компетентність не забезпечує фахівцю оптимальне працевлаштування

чи адекватне його вимогам матеріальне забезпечення його професійної діяльності.

Якщо проблема професіоналізму завжди була в центрі уваги вітчизняної системи освіти, то інші параметри успішної поведінки та діяльності фахівця, серед яких власне і конкурентоспроможність, не були предметом цілеспрямованого формування та розвитку професійної школи. Аналіз ринку праці та теоретико-практичних психологічних досліджень ставить питання – що є важливішим завданням – формування конкурентоспроможної особистості чи конкурентоспроможного фахівця? Як пов'язані ці два завдання у психолого-педагогічному аспекті? Логіка розвитку наукових досліджень концепту «конкуренція» демонструє, що конкурентоспроможність фахівця почали вивчати раніше, що зумовлено загальною парадигмою вивчення конкурентності в першу чергу як економічного явища. Відтак, психологічні дослідження конкурентної позиції фахівця виокремлювали ті характеристики, які забезпечують спеціалісту конкурентні переваги на ринку праці. До таких дослідники відносять: чіткість цілей і ціннісних орієнтацій, працьовитість, творче ставлення до справи, здатність до ризику, незалежність, лідерство, прагнення до безперервного саморозвитку (В. О. Бикова), прагнення до безперервного професійного зростання (успіху) і високої якості продукту своєї праці, здатність до самоорганізації, самоосвіти та «самопобудови» (В. Г. Базелюк), прагнення до саморозвитку тощо (О. А. Грішнова, А. Є. Самарцева), загальний теоретичний і практичний рівень професійної підготовки, володіння суміжною професією, навички роботи на комп'ютері тощо (М. О. Кримова). Так, Ю. М. Атаманчук та М. Ю. Россоха, роблять акцент на сукупності професійних і особистісних якостей та потенційних можливостей фахівця, що демонструє залежність конкурентоздатності майбутнього фахівця від особистісного (вродженого і набутого), педагогічного та діяльнісного фактору [1]. Сучасний стандарт ринку праці вимагає від кандидатів на посаду не тільки набутого високого компетентнісно-кваліфікаційного рівня, а й навичок позиціонування себе як актуалізованого фахівця та людини (впевненої презентації себе, власних здібностей та можливостей тощо). Тому, І. С. Козир розглядає конкурентоспроможність фахівця як системну характеристику, яка передбачає; «1) сукупність професійних якостей як результат навчання у закладі вищої освіти; 2) особистісні якості як результат розкриття особистісного потенціалу; 3) ціннісні та морально-психологічні установки як результат виховання» [4, с. 124]. В. О. Бикова у визначенні конкурентоспроможності фахівця акцентує наявність, перш за все, переваг конкретного спеціаліста перед іншими спеціалістами, які виконують аналогічні трудові операції, у вияві якостей, властивостей, результатів власної трудової діяльності, найбільш значущих для забезпечення лідерства фірми, організації, де він працює [3]. Зокрема, мотивація на успіх / невдачу, потреба в досягненнях, потреба в незалежності / автономії, прагнення до здобування знань і їх застосування у

професійній діяльності, схильність до творчості, емоційний інтелект, здатність до адаптації у конкурентному середовищі, рефлексія власної діяльності визначають рівень розвитку конкурентоспроможності фахівця [3].

Таким чином, спостерігається зміщення парадигми психологічного вивчення конкурентоспроможності – із акцентування змагальності та протиставлення концепту «партнерство», на формування, вияв і презентацію власних конкурентних переваг як висококваліфікованого і компетентного спеціаліста. Що, у свою чергу, актуалізує вивчення конкурентності як характеристики особистості.

У психологічних дослідженнях концепт «конкурентоспроможність особистості» у найбільш загальному вигляді вивчається як системна характеристика, яка забезпечує швидку адаптацію до навколишнього середовища, готовність успішно виконувати професійну та інші види діяльності за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові, оригінальні ідеї, аргументувати їх важливість для соціального, професійного та особистого розвитку і створювати умови для ефективного втілення цих ідей [1]. Як зазначає М. Й. Варій у підручнику із загальної психології, конкурентоспроможна особистість – це така особистість, яка здатна швидко й безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу й гармонії. А В. Г. Базелюк акцентує увагу на тому, що конкурентоспроможність особистості – це, передусім, становлення конкурентних переваг, що виявляються в унікальних здібностях людини як особистості та майбутнього професіонала [2]. Це розвинена потреба особистості в досягненні успіху, впевненості у своїх професійних можливостях і реалізації їх в соціально значущій діяльності. Цю думку підтримує і М. В. Невмержицька, яка зазначає, що «саме конкурентоспроможність виступає необхідною умовою можливості перемоги у конкурентній боротьбі, завдяки засвоєнню нових знань, навичок, які є більш дієвими ніж у конкурентів. Конкурентоспроможність розкриває індивідуальний потенціал особистості, що є її власним здобутком» [5, с. 371]. Саме це визначення дослідниці створює основу для інтегрального уявлення про взаємообумовленість конкурентоспроможності фахівця конкурентоспроможністю його особистості, тобто наявністю певних знань, умінь і навичок (конкурентних переваг) у поєднанні з можливістю їх презентації і використання у конкурентній боротьбі.

Висновки. Останні дослідження конкурентоспроможності фахівця демонструють, що вимоги сучасного суспільства створюють такі умови, коли відділити особистісні якості від професійних знань і навичок фахівця – неможливо. Адже час швидких змін, у який ми живемо, з необхідністю потребує гнучкості і критичності мислення, здатності до саморозвитку і самонавчання, до постійного і неперервного підвищення кваліфікації та опанування новими професійними навичками. Відтак, у наукових

психологічних дослідженнях ми спостерігаємо не протиставлення конкурентоспроможності за вектором «особистість-фахівець», а об'єднання та інтеграцію у терміні «конкурентоспроможність особистості фахівця». Це підкреслює той факт, що фахівцем є передусім, особистість, яка розвиває у собі конкурентоспроможність як запоруку свого особистого та професійного розвитку та отримання найбільш вигідної позиції на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Атаманчук Ю., Россоха М. Організаційно-педагогічні умови формування конкурентоспроможності випускника вищого навчального закладу. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2012. № 3. С. 8–14.
2. Базелюк В. Г. Розвиток конкурентоспроможного фахівця в коледжі. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2019. № 80. С. 10–23.
3. Бикова В. О. Компонентно-структурний аналіз феномена «конкурентоспроможність фахівця». *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «педагогіка і психологія»*. 2012. № 3. С. 5–11.
4. Козир І. С. Конкурентоспроможність майбутніх фахівців як психолого-педагогічна проблема. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. № 68. С. 120–126.
5. Невмержицька М. В. Поняття конкурентоспроможності особистості: соціально-філософський вимір. *Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць*. 2012. № 66 (11). С. 367–372.

Пінська Олена Леонідівна
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри загальної та вікової психології
Криворізького державного
педагогічного університету,
Кривий Ріг, Україна

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

Вступ. Динаміка соціально-економічних змін у сучасному суспільстві потребує якісно нової професійної підготовки фахівців, здатних працювати в умовах ринкової економіки, гнучко реагувати на нові соціально-економічні виклики. В силу цього зростає інтерес до проблеми професійної мобільності педагогів, які вміють приймати й реалізувати нестандартні рішення в ситуаціях ринкової конкуренції.

Виклад основного матеріалу. Проблема професійної мобільності знаходиться на вістрі наукових досліджень різних галузей знань. Розгляд

означеної проблеми вимагає перш за все, аналізу дефініції «професійна мобільність» та визначення її смислових акцентів.

Проблему професійної мобільності досліджували багато науковців (Л. Амірова, В. Васильєв, С. Вишнякова, О. Волкова, Л. Горюнова, Ю. Дворецька, М. Дьяченко, Є. Іванченко, Л. Кандибович, Р. Пріма, О. Нікітіна, П. Сорокін, Л. Сушенцева, Л. Шевченко та ін.). Аналіз літературних джерел свідчить, що даний феномен є досить неоднозначним і неоднорідним, а тому якісне наповнення його змісту неможливо звести до окремої властивості, показника або характеристики.

Так, під професійною мобільністю розуміють готовність та здатність фахівця до оперативного відбору та реалізації оптимальних способів виконання різноманітних завдань у межах своєї професії, успішного переключення на іншу діяльність або зміни видів діяльності [1, с. 195-196]; здатність оперативно, швидко перебудовуватись у залежності від ситуації, що проявляється у спроможності змінювати стратегію або засіб дій у відповідності з умовами праці [2, с. 23]; інтегрована якість особистості, яка виявляється в готовності та здатності до швидкої зміни завдань і видів професійно-педагогічної діяльності. [5, с. 12].

Професійна мобільність розглядається науковцями також як особистісна риса, що розкривається на трьох рівнях і характеризується: на рівні особистісних якостей (адаптивність, комунікативність, самостійність, пристосованість, цілеспрямованість, цінність, орієнтації й установки, соціальна пам'ять, критичне мислення, здатність до самопізнання, саморозвитку, самоосвіти, соціальна рухливість); на рівні характеристик діяльності (рефлексивність, креативність, проєктивність, прогнозування, цілепокладання, гнучкість, пластичність); на рівні процесів перетворення людиною самої себе, власної особистості і оточуючого її професійного й життєвого середовища [2].

Загальні положення щодо сутності поняття «професійна мобільність» стосуються і мобільності педагога. Педагогічна категорія «професійна мобільність» характеризується як інтегральна якість особистості, що забезпечує її соціальну активність, конкурентоспроможність, професійну компетентність, здатність до розвитку та модернізації власної діяльності та зміни видів діяльності, забезпечує самовизначення та самореалізацію особистості, її здатність змінити своє професійне та життєве середовище [3].

Професійна мобільність, виявляється у здатностях особистості педагога до цілепокладання, планування дій, проєктування власного професійного розвитку, досягнення професійно значимих компетенцій, умінні знаходити оптимальні варіанти вирішення життєвих і професійних ситуацій, адекватному оцінюванню власних можливостей, у потребі встановлювати діалог із суб'єктами педагогічної взаємодії [4]. Професійна мобільність майбутнього вчителя як здатність педагога до змін, прийняття нового

системного мислення, розуміння взаємозв'язків і взаємозалежностей у педагогічному процесі досягається за рахунок здобуття досвіду.

Професійно мобільна особистість майбутнього вчителя повинна характеризуватися такими якостями: розвинутою критичністю, гнучкістю й оригінальністю мислення, незалежністю суджень, ініціативністю і наполегливістю, готовністю ризикувати, висловлювати сміливі ідеї й гіпотези та відстоювати їх, уміннями діяти адекватно у відповідних ситуаціях, здатністю оперативно адаптуватися до нових вимог, реагувати на нові виклики, навчатися упродовж усього життя, саморозвиватися та самоудосконалюватися [4, с. 26-29].

В освітньому процесі при формуванні професійної мобільності першочергового значення набуває творчий потенціал, який розглядається як психологічні особливості особистості, інтелектуальні можливості, соціальний статус, природні задатки, здібності, креативність, що виступають основою продуктивного розвитку даного феномену. Реалізація творчого потенціалу потребує створення у освітньому середовищі певних психолого-педагогічних умов, які б забезпечували ефективність розвитку мобільної особистості. Вагомим дидактичним потенціалом, що дозволяє вирішувати поставлене завдання є побудова навчального процесу на основі співтворчості викладача і студентів, що ефективно впливає на розвиток професійної мобільності.

Такими психолого-педагогічними умовами нами визначені:

- створення на заняттях творчих ситуацій;
- єдність інтелектуального й емоційного аспектів навчання;
- наявність у студентів мотивації досягнення успіху;
- професійна мобільність викладача.

Створення на заняттях творчих ситуацій потребує розуміння викладачем перебігу творчого процесу у студентів, що забезпечує організацію навчальної діяльності, як діяльності співробітництва, яка створює можливості для розвитку власних творчих ресурсів, формування позитивного ставлення до себе та інших, а це, в свою чергу, сприяє розвитку професійної мобільності.

Педагогічна співтворчість повинна організовуватися в єдності інтелектуальної і емоційної сторін процесу навчання, що виражається у співпереживанні успіху чи невдачі, задоволеності чи незадоволеності взаємодією та її результатами. Той чи інший емоційний стан створює своєрідний фон процесу розвитку професійної мобільності.

Розвиток професійної мобільності багато в чому залежить від особистісного смислу якого надають студенти майбутній професійній діяльності. У цьому аспекті проявляється різна мотивація, яка визначається, перш за все, тим наскільки студент розуміє, що мобільність забезпечить йому у майбутній професійній діяльності, готовність і здатність до зміни професії, міста й виду діяльності, високий рівень життєвих орієнтацій і високу професійну адаптацію. Серед феноменів мотиваційної сфери, що впливають

на ефективність розвитку професійної мобільності виступає мотивація досягнення успіху, яка виявляється у визначенні нових цілей, прагнень до успіху й супроводжується переживанням почуття радості від досягнутого, яке стимулює ініціативу і творчу активність студента. Мотивація досягнення успіху сприяє активному пошуку нової інформації, нових способів вирішення завдань, що стимулює прагнення до розвитку професійної мобільності.

В повній мірі розвиток професійної мобільності студентів залежить від рівня мобільності викладача. Усвідомлення викладачем сутності професійної мобільності, здатність до швидкого орієнтування в освітньому просторі, готовність до зміни стилю та змісту діяльності у відповідності до нових, нестандартних ситуацій забезпечує ефективний розвиток у студентів здатності до мобільної поведінки у соціальному і професійному середовищі.

Підсумовуючи, зазначимо, що розвиток професійної мобільності майбутнього вчителя являє собою одну із найважливіших проблем навчання у закладах вищої освіти. Доцільність запропонованих психолого-педагогічних умов ефективного розвитку якостей мобільної особистості забезпечують професійну мобільність у майбутній діяльності.

Висновки. Отже, педагогічна мобільність як вид професійної мобільності – це інтегративна властивість особистості, яка забезпечує соціальну активність, конкурентоспроможність, професійну компетентність і створює можливості до оперативного відбору та реалізації оптимальних способів виконання різноманітних завдань у межах своєї професії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. Минск : Хэлтон, 1998. С. 195–196.
2. Іванченко Є. А. Формування професійно-мобільних майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04. Одеса, 2005. 263 с.
3. Левченко В. А. Соціально-психологічні чинники формування професійної мобільності особистості педагога в ситуації змін. *Методист*. 2018. Вип. 2(74). С. 42–46.
4. Никитина Е. А. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности будущего педагога : дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. Иркутск, 2007. 199 с.
5. Сушенцева Л., Шевчук Г., Дольнікова Л. Професійна мобільність педагога як умова його конкурентоздатності на сучасному ринку освітніх послуг. *Молодь і ринок*. 2016. Вип. 5(136). С. 6–12.

Поліщук Віра Аркадіївна

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ ДО УПРОВАДЖЕННЯ В ПРАКТИКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСПЕКТИВИ СИЛЬНИХ СТОРІН

Вступ. Необхідність вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічних професій зумовлюється тим чинником, що військові дії, які мають місце на території України актуалізують проблему необхідності і доцільності вирішення значної частини соціальних, соціально-педагогічних, психологічних питань, зокрема соціального захисту населення, соціальної підтримки людей у складних життєвих обставинах, соціальної роботи з вимушено поміщеними особами, військовослужбовцями та членами їх сімей покладено саме на фахівців соціономічних професій.

Власне, пошуку способів підготовки майбутніх фахівців за освітньо-професійною програмою «Соціальне адміністрування в територіальній громаді» спеціальності 231 Соціальна робота до упровадження в практику професійної діяльності перспективи сильних сторін і присвячена дана наукова розвідка.

Виклад основного матеріалу. До представників соціономічних професій відносяться фахівці, які володіють і усвідомлено застосовують спеціальні знання, уміння й навички реалізації «допомагаючих технологій», що передбачають підтримку клієнтів у складних життєвих обставинах і застосовуються з метою наснаження, активізації внутрішнього потенціалу, передачі інформаційних, матеріальних та інших ресурсів, необхідних для подолання кризових і проблемних ситуацій, та створення оптимальних умов життєдіяльності, наснаження, забезпечення і життєвої реалізації людини.

Опора у процесі професійної діяльності соціального працівника, як типового представника фахівців соціономічних професій на теорії, моделі, форми і методи, орієнтовані на сильні сторони соціальних груп і клієнтів насить узагальнену назву підхід/перспектива сильних сторін (strengths perspective). Особливість цього підходу полягає у визнанні та використанні в процесі професійної діяльності фахівців соціономічних професій концептуальної ідеї, що соціальні групи, як і кожна конкретна людина, мають значні резервні потенційні можливості та вроджену здатність до адаптації і змін відповідно до викликів навколишнього середовища. Однак для

мобілізації колективних/групових/особистісних ресурсів задля вирішення проблем, виходу із кризової ситуації чи зміни точки зору на ситуацію, в якій вони опинилися, чи з якими вони зіткнулися на певному етапі життєвого шляху чи в певній конкретній ситуації, вони потребують зовнішнього стимулу, сприяння, допомоги, підтримки, наснаження, навчання чи консультації (Henry, E. (2019), [5]).

Підготовку майбутніх фахівців соціономічних професій до опори на сильні сторони соціальної групи (громади, соціальної групи, конкретного клієнта, членів його родини, друзів, сусідів, волонтерів, тощо), які можуть вплинути на поліпшення життя окремої людини чи групи людей, ми розглядаємо як системний процес, який включає: формування у майбутніх фахівців позитивної мотивації до упровадження інноваційних підходів до різновекторної і різноаспектної професійної діяльності в контексті викликів і ризиків, що мають місце в сучасному окремої людини і країни в цілому; забезпечення теоретичної та практичної компоненти готовності майбутніх фахівців до здійснення професійної діяльності; формування навичок побудови комплексної стратегії використання можливостей територіальної громади / соціальної групи/ її членів чи окремого клієнта з опорою на їх сильні сторони.

Умотивованості майбутніх фахівців з соціальної роботи до професійної діяльності сприяє осмислення ними обраної професії як важливого механізму реалізації соціальної політики щодо створення оптимально сприятливих умов життєдіяльності, життєвої реалізації, життєвого забезпечення і життєвої підтримки кожної людини, а також розуміння доцільності опори у процесі вирішення цих складних завдань на сильні сторони громади, соціальної групи, її членів і конкретного клієнта.

Теоретична і практична складові підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до упровадження перспективи сильних сторін передбачає ознайомлення майбутніх фахівців з інноваційними підходами щодо обґрунтування провідних перспектив, теорій, концепцій, інноваційних моделей, форм, методів і практик соціальної роботи з різними категоріями клієнтів.

Реалізацію теоретичної і практичної складової підготовки майбутніх фахівців до роботи в умовах територіальної громади/соціальної групи з опорою на їх сильні сторони як важливого резерву щодо її вдосконалення доцільно здійснювати у: навчальній діяльності – через змістове збагачення загальноосвітніх, фахових і вибіркових навчальних дисциплін; практичній – через наповнення програм і змісту практичної підготовки майбутніх фахівців цільовими завданнями, орієнтованими на роботу з різними категоріями клієнтів та проходження організаційно-управлінської і переддипломної практик в центрах/відділах соціального обслуговування/надання соціальних послуг, соціальних установах, громадських об'єднаннях, що здійснюють ціле направлену соціальну роботу з різними категоріями клієнтів; науково-дослідній – через залучення студентів до проведення наукових досліджень та

участі в наукових гуртках, студіях, об'єднаннях; виховній – через залучення до волонтерської та благодійної діяльності, розробки різноманітних проєктів і програм; самоосвітній – через залучення до неформальної та інформальної освіти.

З метою вирішення окреслених завдань програмна рада освітньо-професійної програми «Соціальне адміністрування в територіальній громаді» на основі побажань зовнішніх і внутрішніх стейкхолдерів, членів групи забезпечення, вивчення досвіду професійної підготовки відповідних фахівців як у вітчизняних так в зарубіжних закладах вищої освіти постійно працює над вдосконаленням освітньої програми шляхом змістового збагачення дисциплін циклів фундаментальної, професійної та практичної підготовки, а також вибіркового дисциплін, які запропоновані магістрантам викладачами як випускової так й інших кафедр університету.

Удосконаленню практичної складової фахової підготовки майбутніх соціальних працівників сприяє удосконалення завдань для майбутніх фахівців програм організаційно управлінської і переддипломної практик.

Так, наприклад, програму організаційно-управлінської практики доповнено завданнями з моніторингу потреб і запитів людей різного віку (дітей, молоді, молодих сімей, вимушено переміщених осіб та ін.) щодо їхнього власного бачення резервів і способів вирішення наявних у них проблем і та їх готовності долучитися до їх вирішення. Вважаємо за доцільне зауважити, що ми були вражені широтою запитів і побажань респондентів та їхньою готовністю долучатися до виконання окреслених побажань і завдань. Під час практики майбутні соціальні працівники мають можливість апробувати моделі професійної діяльності з опорою на сильні сторони соціальних груп і окремих клієнтів.

Умотивованості та підготовленості магістрантів до упровадження інноваційних підходів в цілому і опори на перспективу сильних сторін територіальної громади у соціальній роботі сприяє залучення їх до проведення різноманітних видів науково-дослідних робіт: до роботи наукових студентських гуртках, студіях і лабораторіях, організації й проведення науково-практичних конференцій; семінарів, тренінгів, розробки соціальних проєктів, програм, пов'язаних з вивченням різноманітних аспектів соціальної роботи в територіальній громаді.

Висновки. В умовах війни і тих жахливих викликів і ризиків, які вона актуалізувала перед нашою країною в цілому і кожною людиною, зокрема, оціальна робота отримує в Україні новий вектор розвитку – вектор орієнтації на перспективу сильних сторін (strengths perspective), маючи при цьому на увазі ресурси і потенційні можливості громади як соціального об'єднання і кожного її члена.

Тому одним із способів вирішення проблеми створення оптимально сприятливих умов життєдіяльності, життєвого забезпечення і життєвої реалізації кожної людини можна розглядати в площині опори на сильні

сторони територіальної громади/соціальної групи із залученням наявних ресурсів і людського потенціалу.

З'ясовано, що з метою успішного вирішення окресленої проблеми, професійну підготовку майбутніх фахівців соціономічних професій доцільно розглядати як складний інтегративний процес, який базується на системних знаннях теорії і практики соціальної роботи в територіальній громаді; особливостях соціальної роботи з різними категоріями громадян; уміннях і навичках, що лежать в основі виконання професійних функцій і завдань щодо реалізації в практиці соціальної роботи в територіальній громаді перспективи сильних сторін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Семигіна Т. В. Розвиток власних теорій соціальної роботи: глобальні тенденції. Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2018. С. 90–194.
2. Слосанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія / за наук. ред. В. А. Поліщук. Тернопіль : Осадца Ю. В., 2018. 382 с.
3. Semigina T. (). Development the strengths-based approaches in modern social work. Paradigms of the Modern Educational Process: Opportunities and Challenges for Society. Dallas : Primedia eLaunch LLS, 2019. Pp. 96–105.
4. Saleebey D. (). The strengths approach to practice. In D. Saleebey (Ed.), The strengths perspective in social work practice (4thed). Boston, MA : Allyn & Bacon, 2006. Pp. 77–92.
5. Henry E. Family Cohesion and Perceived Stress as Predictors-of Quality of Life in Maternal Caregivers of Children with Autism Spectrum Disorder : Dissertation for the Degree of Doctor of Psychology. 2019. Retrieved from : https://digitalcommons.pcom.edu/psychology_dissertations/501/

Попович Ігор Степанович
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології
Херсонського державного університету,
Центральноукраїнський державний педагогічний
університет імені Володимира Винниченка,
Кропивницький, Україна

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ: РЕАЛІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ І ОЧІКУВАННЯ

Вступ. Майбутні фахівці соціономічного профілю у своєму професійному становленні і розвитку зазнають суттєвих випробувань. Ці випробування стосуються соціальної, політичної, економічної та інших сфер буття суспільства. Реалії сьогодення кардинально ускладнили два лиха, які

спіткали Україну одночасно у XXI сторіччі – пандемія і війна. Прогресування пандемії COVID-19 огорнуло всю планету, забрало багато людських життів, нанесло непоправні психологічні травми і збитки. Другим лихом є війна, яка триває в Україні з 2014 року, а 24 лютого 2022 року перейшла у повномасштабну фазу. Українська держава у своєму становленні переживає тяжкі часи, виборює свою незалежність, захищає територіальну цілісність і демократичні цінності усього світу, продовжує писати свою історію ціною життя найкращих синів і дочок Батьківщини. У той же час, ці сучасні контури соціального буття мають безпосередній вплив на підготовку майбутніх фахівців соціономічного профілю.

Виклад основного матеріалу. Процес реформування професійної підготовки майбутніх спеціалістів соціономічного профілю, зокрема спеціальності ОП «Психологія», характеризується радикальним переглядом фундаментальних дидактичних концепцій, переосмисленням нових позицій багатого експериментального матеріалу вітчизняної школи та закордонного досвіду. Взаємопов'язані процеси, що мають місце в нашій країні, одночасно актуалізують проблеми, які знаходилися і знаходяться в різних площинах. До таких необхідно віднести: глобалізацію, децентралізацію, гуманізацію, диференціацію, регіоналізацію, інформатизацію освіти та ін. Дистанційна і змішана форми навчання, які активно ввійшли у освітній процес у зв'язку з локдауном, у воєнний час набули тільки максимального поширення і удосконалення. Воєнний стан, у якому перебуває українське суспільство з початку повномасштабного вторгнення окупантів, зумовив перманентні потоки внутрішньо переміщених осіб у середині країни і міграційні процеси за її межами. Це нанесло суттєвий психологічний відбиток на професійну підготовку не тільки здобувачів, а й усього населення країни [1]. У зв'язку з цим набуває актуальності пошук та впровадження нових концептуальних підходів до системи підготовки висококваліфікованих фахівців. Особливого значення це набуває у професійній підготовці фахівців соціономічного профілю. На перший план виходить робота з психічними станами, подоланням посттравматичних стресових розладів учасників і очевидців бойових дій, надання психологічної допомоги особам, що перенесли окупацію, внутрішньо переміщеним особам, які зазнали різних типів травмувального психоемоційного впливу. Це у свою чергу вимагає розробки, апробації і реалізації науково обґрунтованих і ефективних психотехнологій післявоєнного життя, прогресивних технологій збереження психічного здоров'я дітей і дорослих.

Найважливішу роль сучасної професійної підготовки майбутніх психологів відіграють інтеграційні тенденції, що реалізуються надмірно бурхливо, поширюючись на всі ланки професійної освіти. Особливої уваги в цьому контексті заслуговує теоретико-методологічний супровід професійної підготовки майбутніх фахівців, зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На наукових форумах із психології професійної

підготовки активно обговорюються різні аспекти цієї проблеми. Регулярно з'являються оригінальні дослідження, що претендують на розробку кардинально нових концепцій професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю. Принциповим у цьому напрямі є те, що процес розвитку професійної освіти потребує інтеграції не лише взаємопов'язаних наукових дисциплін, а й рівнів вищої освіти з метою цілеспрямованого включення підростаючого покоління до громадянського життя суспільства, яке органічно поєднувало б у собі освіту, практичну та психологічну підготовку. Недооцінка принципу послідовності викладання професійних дисциплін психологічного напрямку, характеризує стан між різними рівнями та етапами становлення цілісної системи здобуття знань та умінь, формування актуальних мотивів та потреб. Великий внесок у дослідження загальнотеоретичних та методологічних аспектів цієї проблеми зроблено українськими та зарубіжними дослідниками психологічної та педагогічної науки, зокрема М. Боришевським [2]. Зважаючи на прискіпливу увагу до окресленої проблематики, залишаються недостатньо розкритими психолого-педагогічні особливості інноваційного підходу у професійній підготовці фахівців соціономічного профілю в умовах модернізації вищої освіти. Зазначимо, що теоретичний підхід до викладання низки практичних дисциплін не вирішує проблему, а навпаки, сприяє формуванню поверхневого розуміння кваліфікаційних можливостей спеціаліста. Роботи, присвячені гуманітарній освіті, спонукають зосередити нашу увагу на розвитку цієї галузі дидактики, сприяють систематизації багатого емпіричного та теоретичного матеріалу. Знову ж таки, особливу увагу в модернізації процесу освіти, на наш погляд, необхідно приділити операціоналізації, алгоритмізації та технологізації прикладних аспектів професійної підготовки фахівців соціономічного профілю. Для якісного впровадження окреслених нововведень необхідно вивчити соціальні очікування суб'єктів освітнього процесу [3; 4; 5]. Усі ймовірні напрямки модернізації мають носити випереджальний характер. Оскільки досліджуємо те, що відбулося, робимо висновки, будемо план дій і почасти випускаємо з уваги плин часу, мінливість і швидкоплинність нашого буття. За такого алгоритму модернізація не принесе результатів. Випереджальні дослідження і комплексний підхід до вирішення проблем та впровадження інновацій здатні забезпечити досягнення мети.

Висновки. Подано сучасний погляд на проблему професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю в умовах модернізації вищої освіти. Окреслено реалії, перспективи і очікування суб'єктів освітнього процесу. Запропоновано застосувати методологію дослідження соціальних очікувань особистості з побудовою стратегії випереджального дослідження. Запропоновані тези можуть бути корисними для керівників закладів вищої освіти, організаторів студентського самоврядування, всім, хто опікується організацією освітнього процесу закладів вищої освіти і здійснює підготовку фахівців соціономічного профілю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Блинова О. Є. Трудова міграція населення України у соціально-психологічному вимірі : монографія. Херсон : РІПО, 2011. 486 с.
2. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості : монографія. Суми : ВБ «Еллада», 2012. 608 с.
3. Попович І. С. Соціально-психологічні очікування в міжособистісній взаємодії у групах курсантів вищих навчальних закладів МВС України : дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Ін-т соціальної та політичної психології АПН України. Київ, 2008. 223 с.
4. Попович І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика : навч.-метод. посіб. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2019. 158 с.
5. Popovych I., Borysiuk A., Zahrai L., Fedoruk O., Nosov P., Zinchenko S., Mateichuk V. Constructing a Structural-Functional Model of Social Expectations of the Personality. *Revista Inclusiones*. 7(SI). 2020. P. 154–167.

Прийдун Надія Степанівна

магістрантка 2 курсу

спеціальності 053 «Психологія»

факультету педагогіки і психології

Тернопільського національного педагогічного

університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

Вовк Валентина Олегівна

кандидат психологічних наук,

викладач кафедри психології

Тернопільського національного педагогічного

університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ
МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ
РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

У нинішніх нестабільних умовах функціонування вітчизняних підприємств система забезпечення їх розвитку набуває таких рис, як необхідність та надійність ефективної роботи персоналу. Управління персоналом неможливе без розуміння сутності, змісту і ролі процесу мотивації. Це зумовлює необхідність у його вивченні, тобто проведенні всебічного дослідження потреб, мотивів і стимулів людини, уточненні класифікацій цих категорій, що сприяє правильному розумінню

категоріального апарату і забезпеченню ефективної мотивації і стимулювання персоналу.

В сучасні кризові часи для України проблема цінності мотивації персоналу не викликає суперечок, адже підхід до унікальності людського потенціалу використовується не в повному обсязі. Актуальність минулих підходів до мотивації не втрачає свою значимість та поряд з нею свої показники ефективності.

Дослідження особливостей мотивації праці проводилися в різних напрямках. Зокрема, теоретичні основи сучасного розуміння механізму мотивації заклали вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг, П. Друкер, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Хаєк, О. Чаянов, О. Гастєв та інші. Пошуки сучасних учених-економістів України, таких як О. Амоша, С. Бандур, М. Ведерников, В. Веснін, О. Грішнова, О. Гончар, В. Данюк, Г. Дмитренка, А. Каліну, А. Колота та інших, істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації трудових ресурсів [1].

Проблемами ефективних підходів до мотивації персоналу займалося багато вчених всього світу зокрема таких: О. Вихованський, В. Іванова, Г. Іванченко, А. Колот, М. Луцький, М. Міненко, А. Наумова, В. Новак, Т. Мостенська, В. Одинцова, А. Сосіна, тощо. Кожен з цих науковців представляє своє вирішення проблеми, але детально не було розглянуто саме тему аналізу підходів до мотивації персоналу, який би врахував сьгоднішні вітчизняні особливості. Проте ще залишаються недостатньо розробленими питання, пов'язані із запровадженням сучасних методів мотивації праці на підприємствах та бізнес-організаціях, оцінюванням дієвості механізму мотивації праці [3].

Аналіз літератури доводить що, теорії мотивації можна об'єднати на три групи.

1. Початкові, які складаються виходячи з досвіду поведінки людей та застосовування простих стимулів та примусу.

2. Змістовні, які базуються на ієрархії потреб людини, яка є основною силою, що рухає трудову діяльність людини у процесі сучасного виробництва.

3. Процесійні, які аналізують, як людина розподіляє зусилля для досягнення різноманітних цілей та обирає конкретну поведінку [2].

У працях М. Туган-Барановського виділено 5 основних потреб, які охарактеризовані як: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потреби, альтруїстичні та практичні. У дослідженнях Д. Мак-Грегор знаходимо, що потрібно враховувати при стимулюванні працівників вторинні потреби, зокрема влада, успіх та причетність. На думку дослідника на сучасному етапі розвитку суспільства первинні потреби у більшій частині населення вже задоволені.

У працях А. Маслоу виділено такі групи як: фізіологічні потреби, потреби безпеки, потреби поваги, соціальні потреби та потреби самовираження.

У дослідженнях Ф. Герцберга усі чинники поділяються на: гігієнічні (політика фірми, умови роботи, заробітна плата, стосунки з начальником, колегами, підлеглими) та мотиваційні (успіх, просування за службовою ієрархією, визнання).

У теорії К. Альдерфера, виділено три рівні потреб:

- Ж – життєві потреби,
- В – потреби взаємин,
- З – потреби поваги та самореалізації.

За теорією «Х» та «Y», автором якої є Д. Мак-Грегор, всі припущення було поділено на дві групи, першу було названо теорія «Х», це люди які за найменшої можливості уникають роботи і відповідальності, їм не вистачає честолюбства. Визначальним при цьому є проблеми захищеності. У таких обставинах стимулювати можна тільки контроль та загрози. Згідно з теорією «Y» за певних умов люди прагнуть до відповідальності.

За теорією «Z», автором якої є У. Оучі, можна зробити висновок, що віра в загальні цілі, сумлінність, довіра та підтримка є основою успіху працівників. У працях В. Врума, теорія очікувань ґрунтується на опікуванні певної події, якщо очікування високі, то сила мотиву зростає. В теорії справедливості С. Адамс зазначено, що працівники суб'єктивно визначають співвідношення отриманої винагороди і витрачених зусиль.

Т. Мостенська, М. Луцький та В. Новак в роботі віддають дуже важливу роль в сучасній мотивації персоналу творчої праці співробітників, саме вона на їхню думку буде в разі підвищувати зацікавленість і задоволеність своєю працею, та буде сприяти зростанню активності та нових ідей.

Американський дослідник Р. Дарт розглядає мотивацію як силу, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій. Автор зазначає, що мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації [3].

За визначенням науковців Н. Дряхлової і Є. Купріянова мотивацію праці обґрунтовується як спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або, іншими словами, на мотивах і стимулах [4].

Таким чином, дослідження наукової літератури показало, що існує багато підходів до визначення мотивації. У найзагальнішому вигляді мотивація людини до діяльності розуміється як сукупність рушійних сил, що спонукають його до здійснення певних дій [1].

Суть сьогodнішньої практики мотивування працівників, яка застосовується в Україні, можна зобразити в умовній схемі співвідношення

факторів мотивації й залежного від них збільшення продуктивності праці, якщо дослідити відсоткове співвідношення впливу цих факторів [5].

Фактор мотивації	Зростання продуктивності праці, %
Внутрішня мотивація	70-80%
Високий рівень освіти та інтелекту	20-30%
Професійно-кваліфікаційний рівень	15-20%
Умови праці й побуту	5-30%
Дисципліна і творче ставлення до праці	10-15%
Удосконалення організації та форм колективної праці	10-40%

Таким чином, різноманітність визначень засвідчують, що мотивація персоналу визначається як складна і багатовимірна система, яка потребує всебічного та детального вивчення. Тому, з'ясовуючи сутність і природу мотивації, необхідно розуміти, що йдеться насамперед про процес, який відбувається в самій людині і спонукає її поводити певним чином в певних ситуаціях. При цьому, всі визначення сходяться до того, що мотивація визначається як сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, які забезпечують процес спонукання працівника до діяльності, спрямованої на досягнення особистих і колективних цілей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства : їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіцак. Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. 2010. Вип. 20.14. С. 188-193.
2. Резнікова О. С. Класичні теорії мотивації: еволюція підходів / О. С. Резнікова. Економічний вісник науки України. 2011. №1 (19). С. 133-136.
3. Студопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studopedia.com.ua/1_38972_protseyini-teorii-motivatsii.html. Дата звернення 09.01.19.
4. Driakhlov N., Kupryianov E. (2009). «The system of personnel motivation in Western Europe and USA», The problems of theory and practice in management, vol. 2, pp. 83–88.

Радул Ірина Геннадіївна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Центральноукраїнського державного педагогічного
університету імені Володимира Винниченка,
Кропивницький, Україна

СЕНС ЖИТТЯ В ПЕРІОД КРИЗОВИХ СТАНІВ ОСОБИСТОСТІ

Життєву кризу відносять до феноменів внутрішнього світу людини. Вона проявляється в різних формах переживання труднощів, проходження життєвого шляху та характеризується надмірною напругою як на фізичному так і на психологічному рівні, стражданням. Людина в такий період життя відчуває неможливість реалізувати свої цілі та вибудовувати перспективні цілі.

Вітчизняні психологи пов'язують життєву кризу з довготривалим внутрішнім конфліктом з приводу життя вцілому, його сенсу, основних цілей та шляхів їх досягнення [1; 2; 5; 9]. Вона потребує змін, включаючи руйнування складених вже відносин між людьми, зовнішнім та внутрішнім світом. Тому, в період кризи людина стає неврівноваженою, в неї різко загострюється чутливість до зовнішніх впливів, чи навпаки, стає нечутливою до них.

Руйнування раніше створених відносин та зв'язків веде до зовнішнього та внутрішнього дисбалансу та гостро переживається людиною. В період кризи поведінка особистості непередбачувана. У дорослих переживання кризи пов'язано із ступенем усвідомлення кризового стану, який збільшується разом із збільшенням рівня особистісної зрілості та здібності суб'єкта до рефлексії.

Тип кризисної ситуації визначається не тільки внутрішніми причинами, але і суб'єктивними властивостями життєвого світу людини. У звичайних людей життєвий світ має дві сторони: у ньому можна виділити зовнішню та внутрішню сторони. За своїми властивостями зовнішній світ людини може бути легким чи важким, а внутрішній – простим чи складним [3, с. 16-19].

Легкий світ пов'язаний із задоволенням актуальних потреб людини. Задоволення потреб сприяє розвитку егоцентризму та веде до формування егоїстичних установок, пов'язаних з гедоністичними цінностями. Важкий зовнішній світ, навпаки, не гарантує легкого задоволення актуальних потреб, але життя з таким світом сприяє розвитку вищих психічних та, перш за все, інтелектуальних функцій, сприяє формуванню соціоцентричної спрямованості особистості, розвитку децентрації, рефлексії та емпатії та ін.

Ф. Василюк та Т. Титаренко вважають, що людина яка живе в легкому та простому життєвому світі, навіть незначну затримку в задоволенні актуальної потреби буде сприймати хворобливо. Часткова незадоволеність переростає у

справжню катастрофу. У інфантильної особистості кожен стрес є життєвою катастрофою [3, с. 50; 4, с. 51; 8].

На відмінну від осіб з простим та легким життєвим світом, особи чий життєвий світ є легким і складним, володіють механізмами регуляції стресових ситуацій і можуть: знижувати цінності значущих ситуацій; переключатися на інші життєві відносини. Внутрішній конфлікт у них переростає в кризи тому що, невеличке протистояння двох потреб порушує внутрішнє єдинство свідомості. Людина з третім типом життєвого світу живе потребами моменту, для нього немає ніяких «інших ситуацій», ніяких «там і тоді» [1, с. 17]. Для виходу з кризи їй потрібне звернення до більш-менш віддаленого минулого чи до майбутнього, яке створює «децентрацію часу».

Люди, які живуть в важкому і складному світі, на відміну від попередніх типів, не сподіваються на щоденне задоволення кожної своєї потреби, тому стрес не переходить у них в кризу. Однак, «мікрокризи» у них виникають, якщо стрес виявляється тотальним і тривалим. Згідно Ф. Василюку, в складному і важкому світі є час і місце для спроб і помилок, випробувань і повернень, відстрочок та компромісів, порад та відпочинку [4, с. 99]. Для людей з таким життєвим світом буває достатньо дружньої підтримки, емпатійного слухання, співчуття та співпереживання, щоб справитися з ситуацією, повернути стан психічної рівноваги та нормального самопочуття.

Люди по-різному ставляться до свого кризового стану. Психологи виділяють такі види ставлення: 1) ігнорування; 2) перебільшення кризи та її наслідків; 3) демонстративне відношення; 4) волонтаристське ставлення; 5) продуктивне ставлення.

При ігноруючому типі ставлення до кризи людина не може чи не хоче оцінювати наслідки того, що з ним відбувається [1, с. 50]. При перебільшеному ставленні до кризи людина фіксується на кожній, навіть зовсім незначній зміні в своєму стані. Зациклюється на ньому, замість того, щоб шукати вихід із ситуації що склалася та змінювати своє ставлення або ж впливати на інших, тих, хто сприяє кризисним переживанням, чи шукати тих, хто б міг допомогти вийти із кризи. Люди, які характеризуються демонстративним ставлення до кризи, намагаються звернути увагу інших на себе, маніпулюють готовністю рідних та близьких допомагати їм і підтримувати. Вони прагнуть розповідати про себе, про свої переживання, нагадати іншим про свою виключність, пов'язану із хворобою, непоправними втратами та ін. Волонтаристське ставлення до кризи проявляється у вигляді посиленого заперечення дійсності. Продуктивне ставлення до кризи трапляється рідко тому, що вона вимагає від людини свідомої активності, уміння перебудовуватися, використовуючи свій або чужий досвід. Це можливо за наявності психологічної чи життєвої компетентності та передбачає володіння людиною різноманітними стратегіями самоврядування, щоб змінити колишній спосіб життя.

Психологічні механізми, які діють у період кризи можна розділити на дві групи залежно від функцій збереження та руйнування еґо-системи. Механізми

руйнування «запускають» дезадаптивні процеси та сприяють руйнуванню звичних для людини відносин до інших людей, до себе, діяльності, відбуваються внутрішньоособистісні зміни в его-системі. Колишня форма его-системи дезорганізується і виникає можливість, як її розвитку, так і деградації чи самознищення. Психологічні механізми его-збереження, навпаки, виконують функції, що мобілізують і зберігають особистість.

Цільове призначення дезадаптивних і дезорганізуючих процесів психіки нині залишаються малодослідженими. У психологічній спільноті прийнято загалом їх негативна оцінка, а в психотерапевтичній практиці рекомендується застосування заходів щодо їх запобігання. Хоча у більшості випадків, надаючи психологічну допомогу людині, стресові та дистресові стани дуже важливо зняти.

Можливості для перетворення особистості з'являються при операційному, мотиваційному та смисловому типах життєвих криз особистості [1, с. 71-83]. Розглядаючи причини виникнення кризи, слід звернути увагу на соціальні фактори, що ведуть до інтрапсихічних порушень у структурі диспозиційного регулювання соціальної поведінки особистості, що склалася раніше. В умовах дезадаптації способів звичної життєдіяльності виникає необхідність пошуку нових способів реалізації людиною свого життя. Від неї вимагається чи вплив на оточуючих з метою зміни середовища життєдіяльності чи зміна ставлення до себе, вироблення нових смислових орієнтирів.

Коли раніше сформовані смислові орієнтири, цілі та наміри втрачають свою значущість і перестають функціонувати, а нові ще не вироблені, людина перебуває в ситуації невизначеності та відчуває сильні переживання, які вказують на період зміни установки. У стані невизначеності в людини легко з'являються паніка та почуття страху.

Переосмислення ситуації та сенсу власного життя відбувається до кризових ситуацій не в кожного. Не знайдений сенс виявлялася у формулюваннях: «Сенс буває, коли ти знаєш, куди тобі хочеться йти і яким шляхом, а також заради чого ти живеш. А я не знаю, чого мені прагнути, сенсу немає», або «Сенс життя в мене скінчився, а взагалі треба стати відомим». Сенсовий розвиток багато в чому залежить від взаємин з іншими людьми і передбачає, насамперед, позитивне ставлення людини до себе та світу.

Самостійна переробка життєвих сенсів – процес дуже важкий, що викликає в людини сильні емоційні переживання. Трагізм втрати сенсу життя може викликатися втратою чи зміною соціального статусу, пов'язані з порушеннями в тій чи іншій системі відносин особистості з іншими людьми. Тому у випадках втрати сенсу життя слід використовувати такі види психотерапії, які розраховані на усвідомлену перебудову взаємин індивіда з його мікросоціумом, пошук адекватних альтернатив та змістоутворення [3, с. 147-148].

Для запобігання таким станам людина повинна навчитися справлятися з труднощами, навчитися їх осмислювати і правильно реагувати на деструктивні та захисні процеси у своїй еґо-системі, використовуючи навички саморегуляції.

ЛІТЕРАТУРА

1. Булах І. С. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 110 с.
2. Василюк Ф. Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций. *Психологический журнал*. 1995. Т. 16, № 3. С. 90–101.
3. Василюк Ф. Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций. Москва : Изд-во МГУ, 1984. 200 с.
4. Василюк Ф. Е. Типология переживания различных критических ситуаций. *Психологический журнал*. 1995. Т. 16. № 5. С. 104–115.
5. Гейко Є. В., Горська Г. О., Радул І. Г., Родченкова І. В. Психологічні особливості смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2021. № 3(56) Т. 3. С. 57–73.
6. Дальке Р. Кризис как шанс начать жизнь лучше. Санкт-Петербург : ИГ «Весь», 2006. 256 с.
7. Пірен М. І. Конфліктологія : підручник. Київ : МАУП, 2003. 360 с.
8. Титаренко Т. Життєві кризи: технологія консультування. Київ : Главник, 2007. 144 с.
9. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ : Либідь, 2003. 376 с.
10. Титаренко Т. М. Кризове психологічне консультування. Київ : Главник, 2004. 96 с.

Радул Сергій Григорович

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри іноземних мов Льотної академії
Національного авіаційного університету,
Кропивницький, Україна

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ / ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ АВІАЦІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Вступ. З метою удосконалення системи безпеки польотів відбувається постійний пошук шляхів і механізмів підвищення ефективності професійної підготовки авіаційних фахівців. Застосування нових методів підготовки і вдосконалення діючих можна розглядати як основні способи, які безперечно впливають на рівень, якість та надійність виконання професійних обов'язків працівниками авіаційної галузі. Прагнення до постійного пошуку шляхів вдосконалення процесу навчання / тренінгу призвело до імплементації системної диференціації та індивідуалізації в процес спеціальної професійної підготовки / перепідготовки авіаційного персоналу із врахуванням особливостей їх нервово-психічної діяльності [3].

Диференціація означає розшарування, поділ, розчленування єдиного цілого на декілька частин, ступенів або форм. Диференціація в процесі спеціальної професійної авіаційної підготовки передбачає, що буде використовуватися поділ слухачів / курсантів на групи на основі деяких особливостей. Під диференціацією ми розуміємо врахування особливостей слухачів / курсантів у такій формі, коли вони об'єднуються в групи на основі будь-яких особливостей для окремого спеціального навчання

Індивідуалізація процесу підготовки передбачає врахування в процесі навчання індивідуальних особливостей особистості у всіх його формах і методах, незалежно від того, які особливості і в якій мірі враховуються. Індивідуальний підхід – це психопедагогічний принцип, який впорядковує освітній процес відповідно до індивідуальних особливостей розвитку життя кожної людини.

Тому, питання особистісно-орієнтованої підготовки авіаційних працівників, враховуючи надзвичайно високу вартість навчання, є актуальним.

Виклад основного матеріалу. Виділимо чинники, які перешкоджають процесу якісної професійної підготовки майбутніх авіаційних фахівців [2]:

- атмосфера недоброзичливості у взаємовідносинах того, хто навчається і пілота-інструктора, що виявляється у завищених, на думку курсанта, вимогах з боку пілота-інструктора, і, відповідно, занижених оцінках результатів професійної підготовки;

- нестача інтересу слухача до предмета, зумовлена пригніченим настроєм, особистими проблемами, поганим викладанням, неприязню до інструктора, небажанням вчитися;

- почуття страху, викликане різними причинами та ін.;

- нездатністю того, хто навчається, сприймати велику кількість інформації за короткий час;

- нездатність завчити осмислену інформацію при сильних впливах попередніх навичок і знань;

- нездатність займатися відразу декількома справами, працювати з новим незвичайним матеріалом, моральне і емоційне перевантаження того, хто навчається.

Необхідно вказати, що люди відрізняються один від одного організацією нервово-психічної діяльності, які віднесені до складової поведінкової невизначеності [1]. Такі типологічні відмінності і вимагають системної диференціації / індивідуалізації до організації навчання. Так, враховуючи той факт, що переважна більшість держав-члени ІКАО вважають, що у вищих авіаційних навчальних закладах викладачі, куратори, пілоти-інструктори не можуть бути поблажливими [4]. Програми професійної підготовки мають передбачати сувору дисципліну, якщо льотний навчальний заклад переслідує мету підготовки висококваліфікованих фахівців з почуттям відповідальності.

Представляємо рекомендації інструктору щодо врахування особливостей організації нервово-психічної діяльності (за темпераментом) слухачів / курсантів в процесі спеціальної професійної авіаційної підготовки (табл. 1).

Таблиця 1

<i>Відмінні ознаки</i>	<i>Підхід, що рекомендується при навчанні</i>
ФЛЕГМАТИКИ	
Полохливий і замкнений	- задавати більше запитань - у розмовах переконувати в успіхах - частіше відмічати успіхи
Терплячий, який вибачається, дуже стурбований або нервовий	- більше підбадьорювати - створювати ситуацію, яка зміцнює почуття впевненості в собі - шукати причину невпевненості
Тихий, пасивний, мовчазливий, упереджений	- шукати причини (може не вистачає впевненості знаннях і здібностях, занадто високі вимоги до себе)
«Так, зрозуміло», але через хвилину «забув»	- шукати причину неспокою (можливо той, хто навчається, не може признатися, що не зрозумів) - необхідно особливо ретельно дотримуватися послідовності ускладнення задач
САНГВІНИКИ	
«Середній» пілот	- слідувати звичайній методиці
Активний і впевнений	- необхідно заохочувати, але уникнути формування зайвої самовпевненості
Жартун	- обмежувати відвернення від матеріалу того, хто навчається, враховуючи, що за маскою жартуна може переховуватися неспокій, невпевненість
ХОЛЕРИКИ	
Людина, яка цікавиться більше питаннями «Що?» і «Як?», ніж «Навіщо?»	- навчати в плані практичного застосування навичок і матеріалів - дозволяти і заохочувати отримання інформації від інших осіб, які навчаються
Активний, прагнучий до відповідей на всі питання	- підбадьорювати, але уникати зайвої самовпевненості - стримувати, не дозволяти придушувати інших - ставитись до нього м'яко, щоб не викликати невпевненості в собі
Нетерплячий, думає про те, що буде, замість того, щоб дотримуватись думки інструктора	- провести тренування за правилом «листочкового пирога», починаючи кожний раз спочатку і поступово ускладнюючи вправи - пояснювати, чому чергова стадія навчання є основою для наступної

	<ul style="list-style-type: none"> - виділити в окрему, якщо нетерпіння пояснюється різною швидкістю засвоєння матеріалу в групі - збільшувати темп навчання при достатніх навичках тих, хто навчається
Самовпевнений, «пихатий», дуже балакучий, агресивний і образливий	<ul style="list-style-type: none"> - потребує індивідуального навчання - уникати конфліктів - відчувати від зайвої самовпевненості (можлива переоцінка своїх здібностей)

Так, вказуємо на те, що рекомендації щодо індивідуалізації професійної підготовки авіаційних операторів з меланхолічним темпераментом не розроблялися тому, що як показують десятирічні результати професійно-психологічного добору в льотні навчальні заклади та практика льотної підготовки, вони просто не можуть пройти такі випробування [5]. Курсанти з різними нервово-емоційними характеристиками по-різному реагують на ситуацію. Різним повинен бути і підхід. Пропонуємо розглянути рекомендації інструктору щодо реакції на поведінку тих, хто навчається (табл. 2).

Таблиця 2

<i>Поведінка тих, хто навчається</i>	<i>Дії інструктора</i>
<i>Той, хто навчається, пасивного типу</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - стає мовчазним - може втратити впевненість в собі - відмовляється від обговорення ситуації - виявляє ознаки стресу - прагне до самоти - мислення може загальмуватись 	<ul style="list-style-type: none"> - захочувати дискусії по вправі, яка виконується, намагатися шляхом навідних питань отримати висновки щодо помилок, які були скоєні - добитися розуміння правильних дій і автоматизації їх виконання - прагнути до взаєморозуміння, підбадьорювати - давати додатковий час на підготовку до польотів
<i>Той, хто навчається, активного типу</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - стає балакучим - стараючись аргументувати труднощі, що виникли, критикує все і вся, крім себе - посилається на те, що «ніхто» не казав 	<ul style="list-style-type: none"> - не вплутуватися в суперечку - на фактах, шляхом демонстрації виконання показувати помилки того, хто навчається - охолоджувати ситуацію, переконувати м'яко, але настирливо
<ul style="list-style-type: none"> - звинувачує інструктора, але заочно - аналізує курс на предмет його цінності 	<ul style="list-style-type: none"> - ніколи не треба втрачати контроль над собою - аргументовано відстоює правильність своєї позиції і методики, що застосовується, якщо є в цьому цінність

Висновки. Таким чином, підсумовуючи подані в цій публікації результати слід окремо виділити встановлені причини, що перешкоджають процесу

формування професійних знань, умінь та навичок майбутніх фахівців у авіаційній галузі та зацентрувати увагу на запропоновані заходи з врахування типологічних особливостей діяльності тих, хто навчається. Поділяючи авіаційних операторів на осіб пасивного та активного типу, виявлені характерні особливості їх поведінки в процесі професійної підготовки, а також відповідні дії інструктора.

ЛІТЕРАТУРА

1. Недбай С. В. Системологія невизначеності процесів льотної експлуатації повітряних суден. *Авіаційно-космічна техніка і технологія: наук.-техн. журнал*. Харків : Харківський національний аерокосмічний університет «ХАІ», 2010. № 7. С. 135-146
2. Погребняк В. И. Учет человеческого фактора при обучении летного состава. *Проблемы безопасности полетов : ежемесячный бюллетень*. Москва : ВИНТИ, 1982. № 3. С. 51–58.
3. Рева А. Н. Человеческий фактор и безопасность полетов : (Проактивное исследование влияния) : монография / науч. ред. А. Н. Рева, К. М. Тумышев. Алматы : КазГУ, 2007. 242 с.
4. Руководство по обучению. Doc. ICAO 7192-AN/857. Ч. А-1. Общие положения. Канада : Монреаль, 1975. 58 с.
5. Шпаченко Д. И. Методы изучения индивидуальных психологических особенностей курсантов летных училищ. Ростов-на-Дону, 1976. 72 с.

Роландо Марина Ігорівна
магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Орап Марина Олегівна
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПСИХОЛОГІЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО БРЕНДУ

У нашому сьогоденні немає галузі, де б не було конкуренції. Для нових компаній вижити у сфері, де існують великі компанії, важке завдання, тому розробка маркетингових стратегій має мати міцне підґрунтя та бути добре продуманою. Сила конкурентоспроможності розпочинається з філософії бренду яка формує корпоративну політику, образ який буде сформований у споживачів. Як зазначив Ф. Котлер, «мистецтво маркетингу багато в чому є мистецтвом створення бренду» [4, с. 125].

За успішний бренд споживачі згодні платити більші кошти, аніж за аналогічні товари конкурентів. Бренд має особливу цінність, яка створює додану вартість. Бренд у найбільш широкому розумінні розглядають як унікальну систему взаємопов'язаних та взаємозалежних, раціональних та ірраціональних характеристик товару, значущих для цільової аудиторії; систему, що дозволяє відрізнити цей товар від продукції конкурентів [1].

Конкурентноспроможний бренд – це бренд-конкурент, який пропонує подібні продукти чи послуги для тих самих споживачів, що вже існують і намагається отримати вищу частку на ринку, збільшити дохід, видимість, популярність та перерости в бренд-конкурента, з допомогою міцної маркетингової стратегії [2].

Прийнятим у маркетингу методом аналізу та визначення особливостей конкурентоспроможного бренду є використання порівняльного аналізу характеристик популярності серед споживачів світових компаній, які свого часу успішно витримали конкуренцію на ринку та стали лідерами у своїй галузі, як результат створення успішного бренду [3].

Перше місце рейтингів «Найдорожчі бренди світу (BrandZ Top-100)» та «Найкращі світові бренди (Best Global Brands)» вже протягом кількох років посідає компанія Apple. Ця компанія, що займає лідируючі позиції та повністю задовольняють бажання своїх клієнтів на світовому ринку. Компанія Apple Computer, Inc була створена 1 квітня 1976 Стівом Джобсом і Стівом Возняком. На цьому етапі це була невелика фірма орієнтована на виробництво та реалізацію комп'ютерної техніки.

Конкурентноспроможний етап для Apple починається з повернення Стіва Джобса до компанії 1996 року. Забезпечити свою конкурентоспроможність Apple змогла завдяки успішному застосуванню інструментів брендингу які успішно почав застосовувати Стів Джобс.

Компанія Apple зуміла використовуючи ті ж технології і можливості, що, доступні аналогічним виробникам, але напровадила їм зуміла випередити їх у сфері продажів, завоювати споживача та вийти в лідери на світовому ринку обійшовши всіх конкурентів. Варто відзначити що продукція Apple є продуктом достньо високої цінової політики, що стала показником соціального статусу у суспільстві. Apple продає не просто пристрої, а статус, спосіб життя, та задоволення в порівнянні з конкурентами, які пропонували лише технічний пристрій.

Apple, створивши щось по типу закритого клубу. Стаючи споживачем продуктів компанії, споживачеві надається можливість користування відбірковими програмами та послугами, що є доступними лише для учасників клубу Apple. Кожен продукт компанії хочеться взяти в руки і залишити собі. Цьому психологічному фактору Стів Джобс приділив велику частину уваги. Підтвердженням цьому є його знамениті слова: «Клавіші комп'ютерів Apple мають бути схожими на цукерки, щоб їх хотілось скуштувати». Саме тому однією з основних переваг на ринку гаджетів став тактильно керований

інтерфейс. Відміна зручність та ергономіка, простота у використанні. Компанії вдалось правильно зрозуміти споживача та запропонувала йому саме те, чого він потребував: поєднання інноваційних технологій, якості продукту та естетичний дизайн [4].

Все це вказує на правильно обрану стратегію брендингу, використання цілого комплексу інструментів. Таких як: чітка стратегія, філософія, індивідуальність, комунікація, цільовий ринок споживача.

Сильний бренд це – ім'я, що працює саме на себе.

Отже, що робить бренд конкурентоспроможним:

1) функціональність – якісні властивості та призначення товару. Ці ознаки дозволяють споживачеві ототожнювати свої інтереси з використанням бренду.

2) соціальні – бренд, що несе філософію спрямовану на задоволення потреб певної соціальної групи;

3) індивідуальність – ціннісні орієнтири бренду, характеристики, що притаманні тому, чи іншому бренду; Важливо завжди стежити за іншими брендами в тій же категорії, що й ви, стежити за їхніми стратегіями, техніками та вдосконалювати свої.

4) комунікабельність бренду – здатність торгової марки викликати емоції та формувати відносини зі споживачами;

5) захисні – бренд створює бар'єри, зокрема юридичні, для конкурентів.

Використання брендингу у формуванні та реалізації конкурентного потенціалу передбачає розробку комплексу заходів, спрямованих на збільшення сили бренду.

Бренд цілеспрямовано формується у масовій свідомості соціуму. Для підвищення ефективності впливу на споживачів необхідно визначити канали комунікації, яким віддається перевагу представники цільової аудиторії.

Весь спектр інформації з перерахованих завдань можна отримати, використовуючи комплекс якісних та кількісних методів зі збирання та аналізу даних.

- вікові групи цільової аудиторії,
- соціальний статус представників цільової аудиторії,
- стиль життя, систему цінностей та установок різних груп усередині цільового аудиту.

Отже, процес створення сильного бренду розпочинається із вибору об'єкта брендингу. Практика показує, що у виробничій сфері доцільніше спрямовувати більше зусиль на створення позитивного образу організації-виробника, а у споживчій – бренд-іміджу послуги.

Перевагами конкурентоспроможного бренду є:

- підвищення ефективності заходів щодо просування товару/послуги;
- відомий бренд володіє достатньою кількістю вже налагоджених зв'язків, що допомагає в просуванні, полегшення введення на ринку нових товарів (послуг),

– фірмі, у якої є сформований бренд, вивести будь-який новий товар легше за рахунок довіри споживача до вже відомого на ринку бренду.

Володіння популярним брендом – це не лише успішний збут власної продукції це можливість розширення та надання брендом на основі франчайзенгу іншим компаніям можливість торгівлі товарами бренду. Можна позбутися всіх виробництв, залишитися без основної маси фахівців, можна взагалі позбутися активів, але якщо за компаніями залишається такий актив як відомий, популярний і дорогий бренд, то для компанії ще нічого не втрачено і вона цілком може відновитись, головним є слідування власній філософії, що являє собою цінність та яскраву індивідуальність на ринку інших подібних товарів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аакер Д. Створення сильних брендів. 2-ге вид. Москва : Видавничий будинок Гребеннікова, 2008. 586 с.
2. Капферер Ж.-Н. Бренд назавжди: створення, розвиток, підтримка цінності бренду. Москва : Вершина, 2007.
3. Котлер Ф. Маркетинг XXI сторіччя. / Пер.з англ, за ред. Т Р. Теор. Санкт-Петербург : Видавничий Дім Нева, 2005.
4. Tim Cook. The Genius Who Took Apple до Next Level. 2019. 272 p.

Руденко Володимир Миколайович

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри інформаційно-комунікаційних технологій
та методики викладання інформатики
Рівненського державного гуманітарного університету
Рівне, Україна

Руденко Наталія Миколаївна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри дошкільної педагогіки і психології
та спеціальної освіти ім. проф. Т. І. Поніманської
Рівненського державного гуманітарного університету
Рівне, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПЕРШОГО (БАКАЛАВРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Участь України у процесах європейської інтеграції є на сьогоднішній день імперативом становлення її національної конкурентоспроможності. Вступ до ЄС вважається запорукою модернізації усіх важливих сфер суспільного життя у тому числі й освіти [3; 4]. Отже, закономірно, що останнім часом у вітчизняній психології та педагогіці спостерігається тенденція

активізації наукової діяльності, спрямованої на пошук нових підходів, методів і засобів підготовки випускників вищої школи до конкуренції на ринку праці (Н. Андрусевич, А. Гальчинський, І. Гриник, Л. Лісогор, Л. Михалова, Л. Мартинова, Р. Офіцинський, А. Сало, І. Петрова, Р. Хавула та ін.). Проте, дослідження указаних авторів в основному пов'язані в контексті євроінтеграції з окремими аспектами підготовки фахівців, як правило, питаннями формування професійної компетентності, готовності до професійної діяльності, удосконаленням змісту навчально-пізнавальної діяльності тощо.

Формування конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти є процесом багатофакторним. Конкурентоспроможність фахівця залежить від набутих професійних і соціальних компетентностей, здатності до безперервного освітньо-професійного розвитку, прояву трудової та професійної мобільності на ринку праці [5, с. 297].

Як наукове поняття термін «конкурентоспроможність» з'явився у вітчизняній науці наприкінці ХХ століття. Дане поняття належить до числа найменш розроблених як у філософській, так і психолого-педагогічній літературі. Науковці пояснюють це складністю самого поняття, яке є досить новим для категоріального апарату гуманітарних та соціальних наук і потребує поглибленого обґрунтування його теоретико-методологічних основ [2].

Конкурентоспроможність фахівця визначається ступенем відповідності особистісних якостей і професійних знань, умінь та навичок об'єктивним вимогам професійної діяльності у певних соціально-економічних умовах.

І. Гриник, Р. Хавула зазначають, що конкурентоспроможність фахівця варто розуміти як особистісне утворення у єдності професійної компетентності та професійно-особистісних якостей, що визначають здатність фахівця здійснювати діяльність, перевершуючи досягнення конкурентів [1].

Результативність та ефективність підготовки конкурентоспроможних фахівців залежить не тільки від рівня викладання професійних дисциплін, а й від характеру співпраці між навчальними закладами та роботодавцями (можливостей організації стажування здобувачів вищої освіти та викладачів, оновлення навчальної бази); обсягів фінансування освітнього процесу та модернізації науково-технічної бази (за рахунок державного та місцевих бюджетів, коштів роботодавців); якості управління системою освіти [5].

Метою презентованої роботи було виявлення рівня сформованості деяких (переважно психологічних) складових конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти. Базою дослідження обрано Рівненський державний гуманітарний університет. Вибірка складала 50 студентів 4 курсу педагогічних спеціальностей факультету математики і інформатики та педагогічного факультету першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

Діагностика інтегральних характеристик конкурентоспроможної особистості фахівця виконувалася за наступними методиками: анкета «Основні компетентності випускника закладу вищої освіти»; опитувальники

«Інтелектуальна лабільність», «Діагностика емоційного інтелекту», «Визначення спрямованості особистості».

Результати обстеження показали, що високий рівень розвитку полікультурної компетентності та готовності до відповідальності має переважна більшість випускників, а тому можна констатувати, що у них розвинене розуміння та взаємна повага до мови, культури та релігії інших людей, а також вміння свідомо та відповідально приймати рішення. На високому рівні у випускників університету також розвинені готовність до самоосвіти, комунікативна і соціальна компетентності.

Здобувачі вищої освіти, як правило, швидко переключаються з одного виду діяльності на інший та мають хорошу здатність навчатися, що є свідомством переважно середнього рівня їх інтелектуальної лабільності.

Результати діагностики складових емоційного інтелекту показали, що у більшості випускників середні показники емпатії. Найменше у них розвинена емоційна винахідливість, тому їм важко керувати своїми емоціями. За результатами методики «Визначення спрямованості особистості» було встановлено, що більшість здобувачів вищої освіти мають виражену спрямованість на ділову активність, намагаються в будь-яких умовах підтримувати хороші стосунки з людьми, орієнтуються на соціальне схвалення, на ділову співпрацю, є залежними від групи, здібні відстоювати в інтересах справи свою особисту думку, яка корисна для досягнення загальної мети.

Отже, можна зробити висновок про те, що респондентам вибірки потрібно розвивати технологічну та інформаційну компетентності, вміння керувати своїми емоціями, вчитись впливати на емоційний стан інших людей, формувати вміння успішно виходити з різноманітних життєвих ситуацій. Для цього у якості психологічного забезпечення можна рекомендувати на заняттях з психолого-педагогічних дисциплін, а також в умовах поза аудиторної роботи активніше розвивати у студентів прагнення до самопізнання, до підвищення рівня самосвідомості. До того ж, керуючись теоретичними підходами до проблеми конкурентоспроможної особистості [1], необхідно також формувати адекватність самооцінки та оцінки інших людей; удосконалювати становлення оптимістичної життєвої позиції; розвивати навички спілкування (уміння слухати, передавати інформацію вербальними та невербальними засобами, конструктивно вирішувати конфлікти); розвивати здатність емоційно сприймати стан іншої людини; формувати навички самоаналізу, аналізу професії; порівнювати власні здібності з вимогами професії; необхідне коригування варіантів розвитку кар'єри в контексті особистісного та життєвого самовизначення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гриник І. Я., Хавула Р. М. Теоретичні підходи до проблеми конкурентоспроможної особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2022. Вип. 2. С. 14–19.

2. Лісогор Л. С. Підготовка конкурентоспроможних фахівців системою вищої освіти: проблеми та перспективи. *Вісник Черкаського університету. Серія : Економічні науки.* 2017. Вип. 4(1). С. 48–54.
3. Мартинова Л. Б. Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу у наближенні соціально-економічного розвитку України до країн ЄС. *Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. Том 24. № 1. С. 57–62.*
4. Петрова І. Соціальні наслідки євроінтеграції для України. URL : http://www.idss.org.ua/monografii/DCFTA_Labour%20Market_Petrova.rar (дата звернення 2.09.2022)
5. Сало А. В. Конкурентоспроможність випускників в умовах інноваційних трансформацій ринків праці та глобальних викликів. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки.* 2018. Вип. 34. С. 297–310.

Савелюк Наталія Михайлівна

доктор психологічних наук, професор кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ СТУДЕНТСТВОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЯК ЗНАЧУЩИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Вступ. Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) стрес названо «епідемією ХХІ століття у сфері здоров'я». За оцінками фахівців, для прикладу, американській економіці стрес коштує 300 мільйонів доларів на рік, а понад 50 % американців визнають, що він негативно впливає на їх робочу продуктивність. Крім того, за період від 1983 року стрес, за різними даними, у середньому зріс та охопив від 10 до 30 % від загальної чисельності представників різних соціально-демографічних спільнот США [5].

В Україні, за даними національного репрезентативного опитування, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС), не менш як дві третини (69 %) від усіх респондентів у 2021 році пережили певну стресову ситуацію. Констатовано, що за останні 10 років це найвищий показник. Така негативна статистика у зазначеному році пов'язується, насамперед, з пандемією COVID-19, яка істотною мірою виснажила українців. Серед поширених власне психологічних аспектів переживання стресу вказуються: «втратити віру в людей, зіштовхуватися з підлістю» (10 %), «відчувати свою безпорадність» (7 %), «втратити віру у власні сили» (3 %) та ін. [1]. Початок повномасштабної війни в Україні актуалізував необхідність

вивчення наразі хронічного стресу в умовах воєнного стану, що потребує свого ретельного наукового аналізу.

Виклад основного матеріалу. В теоретичному контексті міждисциплінарного поєднання наукових предметів фізіології та психології у наш час формуються новітні уточнення класичної дефініції стресу. Так, згідно з С. Когеном, П. Гіанаросом, С. Мануком, стрес – це загальний термін, який репрезентує такий персональний досвід, коли вимоги навколишнього середовища в певній ситуації переважають індивідуальні психологічні та фізіологічні можливості ефективно з ним упоратися [3].

Індивідуальні особливості переживання стресу пов'язані з низкою понять, які сучасні психологи часто вживають як синонімічні: «толерантність до стресу», «емоційна резильєнтність», «психологічна резильєнтність», «стресостійкість», «толерантність до фрустрації». А проте найчастіше серед них у науковій літературі зустрічається «стресостійкість». Серед різних визначень, спільнота сучасних українських дослідників звертають увагу на дефініцію Н. Водопьянної. Згідно з нею, стресостійкість – це системна динамічна характеристика, яка визначає здатність особистості перебувати у стресі та долати стресові ситуації, активно їх змінюючи або через власну адаптацію поза шкодою для свого здоров'я та якості діяльності [6].

Однією з важливих психологічних особливостей вивчення стресу є розмежування понять «стресори» та «відповіді на стресори». Стресори визначаються як окремі події, які об'єктивно можуть бути оцінені як такі, що потенційно здатні змінити або порушити звичне функціонування. Відповіді на стрес – це індивідуальні реакції, спричинені стресовими подіями. Її саме останні часто мають більшу значущість для людини, аніж власне стресори, причому не лише для її психологічного, а і для фізичного здоров'я [4].

Найбільш поширена класифікація відповідей на стрес – виокремлення психологічних, поведінкових, когнітивних і фізіологічних реакцій, які можуть виникати до, під час або після впливу стресора. Саме така класифікація лягла в основу «Тесту на визначення рівня стресу», який в Україні перекладений та адаптований різними дослідниками (наприклад, О. Харко) [2]. Він складається із чотирьох розділів (субтестів) і надає зручну можливість вивчати як індивідуальний, так і груповий рівень стресу більш диференційовано – за чотирма окремими групами його симптомів.

Вибірку для нашого дослідження у березні 2022 року склали 65 студентів Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, серед яких 56 осіб жіночої статі та 9 – чоловічої. Середній вік респондентів на час опитування – 19,4 років. У зв'язку з відносно невеликими розмірами вибірки розглядаємо це дослідження як пілотажне.

Опишемо та проаналізуємо отримані емпіричні результати окремо за чотирма основними групами симптомів переживання стресу студентством.

I. Інтелектуальні ознаки та їх кількісні показники наводимо у табл. 1.

Таблиця 1

Міра проявів інтелектуальних симптомів стресу

№ з/п	Ознака прояву стресу	Показники присутності інтелектуальних симптомів стресу	
		к-сть осіб (%)	ранг
1.	Негативні думки	70,8	2
2.	Труднощі зосередження	83,1	1
3.	Погіршення пам'яті	40,0	5
4.	Думки про одну й ту ж проблему	60,0	4
5.	Підвищене відволікання	64,6	3
6.	Труднощі прийняття рішення, складність вибору	29,2	6
7.	Погані сновидіння, жахіття	24,6	7
8.	Часті помилки та неточності	12,3	11
9.	Пасивність, зволікання	21,5	8
10.	Порушення логіки, «сплутане» мислення	16,9	9
11.	Поквапні та необґрунтовані рішення	21,5	8
12.	Звуження «поля зору»	13,9	10

II. Поведінкові ознаки та їх кількісні показники відображені у табл. 2.

Таблиця 2

Міра проявів поведінкових симптомів стресу

№ з/п	Ознака прояву стресу	Показники присутності поведінкових симптомів стресу	
		к-сть осіб (%)	ранг
1.	Зниження апетиту або переїдання	53,9	3
2.	Частіші помилки при виконанні звичних дій	23,1	8
3.	Дуже швидка або, навпаки, сповільнена мова	23,1	8
4.	Тремтіння голосу	24,6	7
5.	Збільшення конфліктування на роботі або в сім'ї	44,6	4
6.	Хронічна нестача часу	64,6	1
7.	Зменшення спілкування із близькими та друзями	13,6	9
8.	Зниження уваги до свого зовнішнього вигляду	33,9	6
9.	Антисоціальна поведінка	10,8	10
10.	Низька продуктивність діяльності	63,1	2
11.	Порушення сну, безсоння	43,1	5
12.	Часте куріння та/або вживання алкоголю	4,6	11

III. Емоційні ознаки та їх кількісні показники наводимо у табл. 3.

Таблиця 3

Міра проявів емоційних симптомів стресу

№ з/п	Ознака прояву стресу	Показники присутності емоційних симптомів стресу	
		к-сть осіб (%)	ранг
1.	Занепокоєння, підвищена тривожність	81,54	1
2.	Підозрілість	44,62	3
3.	Поганий настрій	41,54	4
4.	Постійна туга, депресія	30,77	5
5.	Дратівливість і напади гніву	66,15	2
6.	Емоційна нечутливість, байдужість	18,46	11
7.	Недоречний, цинічний гумор	23,08	8
8.	Невпевненість у собі	21,54	9
9.	Зменшення задоволеності життям	27,69	7
10.	Відчуженість, самотність	29,23	6
11.	Втрата інтересу до життя	9,23	12
12.	Зниження самооцінки, почуття провини, невдоволення собою або своєю роботою	20,00	10

IV. Фізіологічні ознаки та їх кількісні показники відображені у табл. 4:

Таблиця 4

Міра проявів фізіологічних симптомів стресу

№ з/п	Ознака прояву стресу	Показники присутності емоційних симптомів стресу	
		к-сть осіб (%)	ранг
1.	Болі в різних ділянках тіла, головні болі	70,77	2
2.	Підвищення або зниження артеріального тиску	27,69	6
3.	Прискорений або неритмічний пульс	36,92	3
4.	Порушення травлення (закреп, діарея та ін.)	9,23	11
5.	Порушення свободи дихання	30,77	5
6.	Напруженість у м'язах	33,85	4
7.	Підвищена стомлюваність	76,92	1
8.	Тремтіння в руках, судоми	26,15	7
9.	Алергічні та інші шкірні висипи	16,92	9
10.	Підвищена пітливість	27,69	6
11.	Швидке збільшення або втрата ваги тіла	20,00	8
12.	Зниження імунітету, часте нездужання	12,31	10

Отримані результати узагальнюємо за групами симптомів у табл. 5.

Таблиця 5

Зведена таблиця результатів

№ з/п	Група ознак проявів стресу	Показники присутності основних симптомів стресу	
		к-сть осіб (%)	ранг
1.	Інтелектуальні ознаки	38,72	1
2.	Поведінкові ознаки	33,85	3
3.	Емоційні ознаки	34,15	2
4.	Фізіологічні ознаки	32,44	4

Найбільш вираженою інтелектуальною ознакою стресу в дослідженій вибірці студентства виявилися «труднощі зосередження». Крім того, в понад двох третин респондентів, за їх самоспостереженнями, присутні «негативні думки», у понад половини – «підвищене відволікання» та «думки про одну й ту ж проблему». Найменш вираженими є «часті помилки та неточності».

Найбільш вираженим поведінковим симптомом стресу в опитаних студентів є «хронічна нестача часу». Також у понад половини з них виявлена «низька продуктивність діяльності» та «зниження апетиту або переїдання». Найрідше ж вони визнавали «часте куріння та/або вживання алкоголю».

Серед емоційних ознак стресу найчастіше в нашій вибірці згадувалися «занепокоєння та підвищена тривожність». Крім того, приблизно дві третини від досліджених студентів констатують «дратівливість і напади гніву». Як позитив сприймаємо той факт, що найменша кількість респондентів визнали в собі «втрату інтересу до життя».

І, нарешті, в контексті фізіологічних симптомів приблизно три чверті респондентів вказали на симптом «підвищеної стомлюваності». Також понад дві третини від досліджених студентів спостерігали в себе «болі в різних ділянках тіла та головні болі». Натомість найменш вираженим симптомом у вибірці в цілому виявилися «порушення травлення».

Висновки. Отже, у досліджених здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану, згідно з їх самоспостереженнями, найпомітнішими є інтелектуальні ознаки переживання стресу: труднощі зосередження, підвищене відволікання, нав'язливі думки, тощо. Такі результати можна вважати цілком закономірними, оскільки на тлі тривалої пандемії COVID-19 та з початком війни новий навчальний семестр і відповідні інтелектуальні навантаження суб'єктивно стали ще важчими, ніж зазвичай, випробуваннями.

Виявлені в дослідженні факти важливо враховувати викладачам при конструюванні контенту та розробці форми подання навчального матеріалу в сучасних непростих умовах хронічного стресу. Інакше кажучи, навіть і негативний досвід варто прийняти та переосмислити так, щоб він, врешті-решт, став позитивним чинником формування особистості майбутнього професіонала – стресостійкого, емоційно резильєнтного і толерантного до фрустрацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Новікова Л. *Стресові ситуації в житті українців (Прес-реліз – 2021)*. Київський міжнародний інститут соціології. URL : <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1096&page=1&t=7>
2. Харко О. С. Практичні рекомендації дотримання психологічних умов формування стресостійкості студентів ЗВО в навчальному процесі. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*. 2022. Вип. 14. С. 46–56. DOI: <https://doi.org/10.25264/2415-7384-2022-14-46-56>
3. Cohen S., Gianaros P., Manuck S. A stage model of stress and disease. *Perspectives on Psychological Science*. 2016. No 11(4). P. 456–463. DOI: <https://doi.org/10.1177/1745691616646305>
4. Crosswell A. D. & Lockwood K. G. Best Practices for Stress Measurement: How to Measure Psychological Stress in Health Research. *Health Psychology Open*. 2020. Vol. 7. Issue 2. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2055102920933072> DOI: <https://doi.org/10.1177/2055102920933072>
5. Fink G. Stress Definition and History. *In: Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier, 2017. P. 1–9.
6. Soroka O., Kravchenko O., Mishchenko M., Levenets A., Korolchuk V., Myronets S., Tymbal S., Vakhotska I., Hotsuliak N. Development of Specialist' Stress Tolerance in the Process of Their Professional Activity. *Human Factors, Business Management and Society*. 2022. Vol. 56. P. 196–204. DOI: <http://doi.org/10.54941/ahfe1002269>

Савченко Олена В'ячеславівна

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
Київ, Україна

ВИСОКІ АНАЛІТИЧНІ ЗДІБНОСТІ: ВИКЛИК ПРАЦІВНИКАМ, ВИКЛИК ПСИХОЛОГАМ

Вступ. За прогнозами Всесвітнього економічного форуму (Давос, 2020) в найближчому майбутньому в світі очікується три тенденції: 1) скорочення робочих місць, що пов'язано з механізацією, автоматизацією певних сфер праці (до 2025 року очікується скорочення 58 мільйонів робочих місць); 2) поява нових професій, а отже і нових робочих місць у зв'язку з процесами адаптації ринку праці до соціально-економічних умов, що постійно змінюються (до 2025 р. очікується відкриття 97 мільйонів нових пропозицій на ринку праці); 3) потреба перенавчання 50% працівників (викликане зростанням диджиталізації процесів навчання та спілкування, вимогами до аналізу великих масивів даних та ін.) [1].

Виклад основного матеріалу. Оскільки більшість трансформацій вимагає засвоєння нових знань та вмінь, перенавчання працівників, не дивно, що у листі ТОП-10 навичок 2025 року, представлених на Давоському форумі в 2020 р. переважає «аналітичне мислення та інновації», а другу позицію займає навичка «активного навчання та навчальні стратегії» [1]. Цікаво також відмітити, що суттєво скорочується кількість навичок, що забезпечують конструктивну взаємодію. В оновленому листі присутня лише одна навичка в категорії «робота з людьми», що становить лише 10%, і вона займає 6 рейтингову позицію («лідерство та соціальний вплив»). Цікаво провести порівняння з попередніми роками (ТОП-10 за 2015 та 2020 рр.). Так відзначимо, що у листі навичок за 2015 рік категорія «робота з людьми» була представлена 4 позиціями (40%), а саме: «координація дій з іншими» (2 рейтинг), «управління людьми» (3 рейтинг), «уміння проводити переговори» (5 рейтинг), «уміння активно слухати» (9 рейтинг). У ТОП-листі 2020 року була схожа ситуація, категорія «робота з людьми» включала: «управління людьми» (4 позиція в рейтингу), «координація дій з іншими» (5 позиція), емоційний інтелект як здатність розуміти та впливати на емоційні стани інших осіб (6 позиція), «вміння вести переговори» (9 позиція).

Таким чином, ми спостерігаємо значне скорочення вимог до соціальних навичок майбутніх працівників на тлі збільшення кількості навичок з категорії «вирішення проблем». В листі навичок 2025 року їх 5 (50%), у листах 2020 та 2015 років їх по 4 (40%). При стабільності трьох складових категорії «вирішення проблеми» («комплексне вирішення проблеми», «критичне мислення», «креативність»), достатньо неочікувано першу позицію у рейтингу 2025 року посіяла навичка «аналітичне мислення та інновації», якої раніше не було в листі «ТОП-10 навичок». А також відбулись зміни у пріоритетності такої навички як «судження та ухвалення рішення». Якщо у листах 2015 та 2020 рр. вона була в першій десятці, то в очікуваннях на 2025 р. її немає. Її місце посіла навичка «вміння аргументувати погляди, вирішувати проблеми та генерувати ідеї». Звертаємо увагу, що навичка «креативність» більш пов'язана з оригінальністю мислення (зламом стереотипів та шаблонів), а навичка «генерування ідей» увійшла в одну групу з вмінням вирішувати проблеми. І це не дивно, оскільки формування декількох варіантів рішення проблеми, розробка нових ідей, які відповідають умовам, є обов'язковим етапом процесу вирішення будь-якої проблеми. Установка на оригінальність в цьому контексті є зайвою, такою, що може створити додаткову напругу, викривити суперечливість, яка формує проблему, блокувати її усвідомлення.

Також зазначимо, що змінюються складові категорії «технології та розвиток», замість вмінь «контроль якості» та «сервіс-орієнтування» (2015 р.) у ТОП-лист 2025 р. увійшли навички «використання технологій, моніторинг і контроль» та «дизайн технологій та програмування». Категорія «навичок самоврядування» поповнилась кількісно та наповнилась новим змістом. Замість однієї навички в ТОПі 2020 р., а саме «когнітивна гнучкість», в ТОПі

2025 р. представлені навички «активне навчання та навчальні стратегії», «стресостійкість і гнучкість».

З чим пов'язуються зміни у ТОП-10 важливих навичок? Насамперед зі зміною світу, трансформацією соціально-економічних умов, які накладають обмеження на певні форми активності та висувають вимоги як до об'єктивних показників роботи (результативність, швидкість, правильність та ін.), так і до суб'єктивних властивостей працівників (широта світогляду, мультизадачність, стресостійкість та ін.). Сьогодні дуже популярною є схема трансформації світу, який переходить зі стану SPOD (стійкий, передбачувальний, простий та визначений) до VANI (крихкий, неспокійний, нелінійний, неосяжний) через проміжну ланку VUCA (мінливий, невизначений, складний, неоднозначний). Основні характеристики VANI-світу – «безперервні руйнування», хаос, невизначеність [7]. І ми це дійсно спостерігаємо протягом останніх двох років: декілька хвиль пандемії, пов'язаних з вірусними хворобами COVID-19, війна на території України, чисельні напружені політичні конфлікти та ін. Для швидкої адаптації людям не вистачає ресурсів, не вистачає здатності їх швидко відновлювати. Актуальним стає питання розвитку резильєнтності як здатності не лише витримувати стресові ситуації, а й зберігати високу працездатність, швидко нормалізувати свій стан, відновлювати ресурси. Поняття «резильєнтність» відображає здатність людини адекватно реагувати і відчувати менше шкідливих наслідків під тиском несприятливих обставин. Дана властивість поєднує ті сформовані навички та вміння, які «пом'якшують переживання стресу та прискорюють продуктивні реакції, коли трапляються невдачі» [5].

Глобальні катастрофи (природні катаклізми, революції, війни, техногенні катастрофи), темпи появи яких підвищуються з виникненням все нових і нових непередбачуваних локальних доленосних подій («чорних лебедів» Н. Талеб), відбуваються на тлі інтенсивного індустріального розвитку, четвертої промислової революції. Саме ця революція, яка виникла на базі третьої цифрової глобальної трансформації, обумовлює, на думку К. Шваба, низку соціальних, політичних, культурних та економічних потрясінь, які розгорнуться протягом 21 століття. Це призведе і до глобальних суспільних трансформацій, які змінять «стимули, правила та норми економічного життя», вплинуть на людську ідентичність. Здатність особистості конструктивно адаптуватися та ефективно працювати залежатиме, на думку відомого економіста, від сформованості технологічних навичок. Хоча зміни торкнуться всіх сфер людської життєдіяльності. «Четверта промислова революція в основному відбуватиметься завдяки конвергенції цифрових, біологічних і фізичних інновацій» [6].

Однак, повернемося до аналітичних здібностей, які за попередніми прогнозами, будуть найбільш затребуваними навичками працівників у найближчому майбутньому. Під аналітичними здібностями ми розуміємо набір сформованих ментальних операцій, які забезпечують збирання, оцінку,

аналіз, інтерпретування наявної інформації, прогнозування відсутніх даних, що забезпечує вирішення проблем та прийняття ефективних рішень. Сучасні дослідники з організаційної психології розглядають аналітичні здібності як третю складову особистісних ресурсів працівників поряд з *hard skills* (професійні знання та вміння) та *soft skills* (соціальні компетентності) [3]. Ось приблизний лист цих аналітичних навичок: 1) порівняння, класифікація та упорядкування інформації; 2) пошук і виявлення причинно-наслідкових зв'язків; 3) формулювання гіпотез; 4) застосування технік дедуктивного та індуктивного мислення; 5) прогнозування та планування; 6) розгляд, порівняння та критична оцінка альтернатив; 7) генерування нових ідей; 8) продукування оригінальних та інноваційних рішень; 9) модифікація існуючих підходів; 10) візуалізація складних рішень [3].

Небагаточисленні дослідження аналітичних здібностей, які проведені за останню декаду, виявили, що рівень аналітичних здібностей суттєво знижується з віком ($p \leq 0,05$) [3], навички аналітичного мислення можуть бути розвинені за рахунок впровадження в освітній процес певних освітніх технологій (*Guided Inquiry*, *Problem Based Learning (PBL) model*, *Group Investigation model*, *Context Based Learning Model (CBL)*, *Model of Analytical Thinking Skills Training Process*) [4], за рахунок формування у студентів певних навчальних стратегій, які допомагають засвоювати новий матеріал (наприклад, *MURDER (Mood, Understand, Recall, Digest, Expand, Review)*) [4]. Також існують докази залежності рівня розвитку аналітичних здібностей як від біологічних чинників, так і від освітніх технологій [2].

Отже, одночасно виникають декілька важливих питань: Як може особистість розвинути свої аналітичні здібності? Як можуть бути компенсований низький рівень аналітичних здібностей, обумовлений біологічним або генетичним чинником? Які технології розвитку, корекції та профілактики недостатнього рівня сформованості аналітичних здібностей можуть запропонувати психологи?

Враховуючи зміну значущості аналітичних здібностей у майбутньому кар'єрному зростанні працівників, працевлаштуванні випускників ЗВО, вирішенні складних задач на адаптацію до тривалих стресових умов, виникають нагальні задачі перед дослідниками в галузі психології:

1. Встановити місце аналітичних здібностей у структурі загального інтелекту, професійної компетентності, цілісної Я-концепції особистості.

2. Визначити фактори, які сприяють та перешкоджають розвитку аналітичних здібностей на різних етапах розвитку особистості.

3. Визначити засоби підтримки аналітичних здібностей на високому рівні на тлі процесів старіння, виснаження та під впливом інших несприятливих чинників.

4. Розробити та впровадити в практику професійної психодіагностики надійні та валідні методики діагностики аналітичних здібностей для різних вікових груп з метою проведення заходів професійного відбору, підбору

кадрів, відслідковування динаміки розвитку у процесі скерованого навчання, самонавчання та ін.

5. Розробити програми розвитку, корекції та профілактики регресу аналітичних здібностей.

6. Популяризувати інформацію про аналітичні здібності, можливості їх саморозвитку через мас-медіа, соціальні мережи.

Висновки. Отже, зміни світу визначають нові вимоги до працівників як орієнтири їх майбутнього розвитку та саморозвитку. Ці пріоритетні для майбутнього вміння та навички, визначені світовими економічними авторитетами, повинні стати і орієнтирами для педагогів та психологів. Очікується, що найбільш значущими для організацій, орієнтованих на прибутки та розвиток, стануть аналітичні здібності їх працівників. Таким чином, спрямованість на дослідження, розробку засобів психологічної діагностики, моделювання та провадження у практику програм розвитку, корекції та профілактики рівня розвитку аналітичних здібностей повинні стати пріоритетними задачами для психологів, теоретиків і практиків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Belyh A. The 10 Skills You Need to Thrive in the Fourth Industrial Revolution. *CLEVER ISM*. 2020. URL : <https://www.cleverism.com/10-skills-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
2. Byrnes J. P., Dunbar K. N. The Nature and Development of Critical-Analytic Thinking. *Educational psychological review*. 2014. Vol. 26 (4). P. 477–493. DOI:10.1007/s10648-014-9284-0
3. Rasheva-Yordanova K., Iliev E., Nukolova B. Analytical thinking as a key competence for overcoming the Data science divide. *Conference: 10th annual International Conference on Education and New Learning Technologies. At: Palma de Mallorca (Spain). 2nd - 4th of July, 2018*. DOI:10.21125/edulearn.2018.1833.
4. Sartika S. B. Teaching models to increase students' analytical thinking skills, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*. 2018. Vol. 125. URL : https://www.researchgate.net/publication/323180681_Teaching_Models_to_Increase_Students'_Analytical_Thinking_Skills
5. Shatte A., Perlman A., Smith B., Lynch W. The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2017. Vol. 59(2). P. 135–140. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000914. URL : https://journals.lww.com/joem/fulltext/2017/02000/the_positive_effect_of_resilience_on_stress_and.1.aspx
6. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. *Encyclopædia Britannica Anniversary Edition: 250 Years of Excellence (1768–2018)*. 2018. URL : <https://www.britannica.com/topic/The-Fourth-Industrial-Revolution-2119734>
7. Temmen M. BANI vs VUCA – a new acronym for a new world. URL : <https://marian-temmen.medium.com/bani-vs-vuca-a-new-acronym-for-a-new-world-59c7be2dddce>

Скорик Роман Миколайович

магістрант 2 курсу
спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Мешко Олександр Іванович

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

В умовах динамічних змін в сучасному суспільстві зростає увага до проблем особистісного та професійного становлення майбутніх фахівців під час навчання у вищій школі. Адже сьогодні затребувані конкурентоспроможні фахівці, які відзначаються свідомістю, активністю, здатністю максимально реалізувати себе і бути корисним. Є очевидним, що у сучасній психології дослідження у цьому напрямку набувають особливого значення. Серед них чільне місце займають дослідження самоактуалізації особистості, спрямовані на розвиток у студентів відповідальності за власне майбутнє, здатності досягати успіху і якнайповнішої реалізації свого внутрішнього потенціалу у соціальній та майбутній професійній сферах.

Теоретичні передумови дослідження самоактуалізації були закладені й розвинуті у роботах представників гуманістичної психології А. Маслоу, Р. Мея, Г. Олпорта, К. Роджерса, В. Франкла та ін. В українській психології ця проблема досліджується досить активно і розглядається у контексті ідей становлення особистості та особистісного саморозвитку (Г. Балл, І. Бех, О. Бондаренко, М. Боришевський, С. Максименко, І. Маноха, В. Татенко, Т. Титаренко та ін.). Різні аспекти самоактуалізації студентської молоді знайшли відображення у роботах таких вітчизняних учених, як М. Боднар, М. Гасюк, Ю. Долинська, Л. Кобильник, Н. Старинська, Г. Радчук, М. Ткалич та ін. Водночас, проблема самоактуалізації особистості у зв'язку з процесом професіоналізації майбутнього фахівця у вищій школі залишається недостатньо дослідженою. Зокрема, постає необхідність розкрити особливості

самоактуалізації як важливого чинника професійного становлення студента під час навчання у закладі вищої освіти.

Мета нашого дослідження: з'ясувати психологічний зміст та особливості самоактуалізації особистості студентів під час навчання у закладі вищої освіти, обґрунтувати значення самоактуалізації у процесі професійного становлення майбутніх фахівців, а також розкрити можливості оптимізації і стимулювання процесу самоактуалізації студентів вищої школи.

У науковій термінології самоактуалізація в узагальненому вигляді розглядається як усвідомлення індивідом своїх потенційних можливостей, прагнення до їх розвитку та реалізації через відповідальний вибір, творчу самодіяльність та самовдосконалення. За своєю сутністю – це внутрішня активність суб'єкта, спрямована на збагнення власної унікальності, цінності і життєвого призначення, продумування програми самоздійснення. Вона має зовнішнє вираження у вигляді самореалізації – втілення цієї програми й індивідуальності у конкретній діяльності [2, с. 251-263].

Аналіз наукових робіт дає змогу стверджувати, що перелік характеристик самоактуалізованої особистості може значно варіюватися як за їх кількістю, так і за змістом. У психології користується популярністю узагальнений перелік ознак, що відрізняють самоактуалізовану людину від більшості людей, запропонований А. Маслоу. Самоактуалізованим людям, на його думку, властива: а) орієнтація на реальність; б) прийняття себе, інших людей, природного світу такими, якими вони є; в) спонтанність і більші творчі ресурси; г) центрованість на проблемі, а не на собі; д) автономність і незалежність; е) демократичність; ж) глибокі й емоційні, а не поверхневі відносини з людьми.

Для формування новоутворень самоактуалізованої особистості сензитивним періодом є студентський вік. Учені [2; 3] доводять, що тенденція до самоактуалізації, самовираження, пошуку сенсу життя починає переважати саме в студентські роки. Специфічною особливістю самоактуалізації особистості в студентському віці є те, що вона здійснюється у просторі процесу професійної підготовки у закладі вищої освіти. Цей етап особистісного і професійного становлення характерний тим, що студенти ще безпосередньо не беруть участь у професійній діяльності, але у них вже формується професійна самосвідомість. Її центральним компонентом є усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності (перш за все, – засобами навчально-професійної діяльності як провідного типу діяльності для цього віку).

Дослідники вважають, що самоактуалізація студентів, крім базових характеристик самоактуалізованих людей, охоплює властивості особистості, які відображають особливості студентського віку та специфіку професійного становлення майбутніх фахівців на етапі підготовки у вищій школі. До них

відносять осмисленість життя, визнання головними в ньому цінностей росту і розвитку; позитивне сприйняття себе, інших, вибраної професії, погляд на останню як на можливість реалізувати власні інтереси і цінності; інтернальність; креативність; відкритість до життя і готовність постійно вчитися. Показником результативності процесу самоактуалізації майбутніх фахівців є рівень розвитку всіх сукупних властивостей, які обумовлюють самоактуалізацію особистості.

На підставі теоретичного аналізу проблеми самоактуалізації й, зокрема, конкретизації критеріїв самоактуалізованої особистості нами здійснене емпіричне дослідження особливостей самоактуалізації студентів – майбутніх менеджерів у сфері бізнесу. Дослідженням охоплено 186 студентів різних курсів навчання освітніх рівнів бакалавра і магістра спеціальностей Менеджмент, Управління персоналом, Економіка та управління бізнесом Західноукраїнського національного університету у м. Тернопіль.

Для отримання емпіричного матеріалу було використано опитувальник САМОАЛ, що є модифікацією теста POI (Personal Orientation Inventory) Е. Шострем [2]. Він призначений для діагностики загального рівня самоактуалізації та особливостей прояву окремих властивостей особистості, яка самоактуалізується. Оскільки важливою передумовою самоактуалізації є осмислення особистістю себе у всіх часових аспектах суб'єктивної реальності, ми за допомогою «Теста смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО) Д. Леонтьєва діагностували загальний рівень осмисленості життя та спрямованість особистості студента за низкою окремих його смисложиттєвих орієнтацій [3].

Дані емпіричного дослідження засвідчили, що особливості самоактуалізації студентів мають важливе значення у їх професійному становленні. Так, студенти, здебільшого, усвідомлюють значення і специфіку самоактуалізації під час професійної підготовки. Бакалаври-першокурсники процес самоактуалізації пов'язують переважно з навчанням і перспективною спрямованістю. У студентів магістерського освітнього рівня виражена професійна орієнтація і доволіна опосередкована діяльність щодо реалізації себе, своїх можливостей. Порівняння отриманих показників засвідчило, що впродовж навчання у майбутніх фахівців формується самостійність, відповідальність за свої вчинки, більш серйозне ставлення до життя, з'являється прагнення до встановлення стійких стосунків з людьми, змістовного спілкування, ініціативного і творчого вирішення професійних завдань.

Важливою передумовою самоактуалізації студента як майбутнього фахівця є осмисленість свого життя, яке виконує функцію саморозвитку. Загальна траєкторія смисложиттєвих орієнтацій студентів у процесі професійної підготовки характеризується високими показниками на першому курсі, різким спадом на другому і поступовим підйомом до четвертого курсу,

і знову деяке падіння в магістрів. Це, на наш погляд, можна трактувати спочатку появою на першому курсі у молодій людини нової соціальної ролі – студента вищої школи і переживанням у зв'язку з цим спектра позитивних емоцій. Далі динаміка зниження цих показників пов'язується з ціннісною кризою, яка характерна для студентів другого курсу (деякі дослідники відзначають її на третьому). Поступово через набуття особистісного смислу професії до студентів на третьому і четвертому курсах повертається здатність сприймати власний життєвий процес як цікавий, емоційно насичений, що призводить до зменшення незадоволеності життям. Друге падіння показників смисложиттєвих орієнтацій спостерігається у магістрантів. Це обумовлюється, імовірно, завершенням циклу професійної підготовки і деякою непевністю щодо свого майбутнього.

Загалом, аналіз отриманих результатів свідчить, що процес підвищення рівня самоактуалізації студентів потребує оптимізації. Для психологічного супроводу цього процесу нами запропонована програма стимулювання розвитку властивостей самоактуалізованої особистості студентів у закладі вищої освіти. Важливим складником цієї програми є тренінг особистісного росту, в основу якого покладено засади та елементи психолого-педагогічного тренінгу, розробленого Г. О. Мешко та О. І. Мешко [1]. Стратегічним підсумком реалізації запропонованої програми має стати розвинуте прагнення студентів до самоактуалізації, що ґрунтується на пізнанні своїх індивідуальних особливостей, чіткому уявленні про себе; усвідомленні важливості безперервного становлення, розвитку, вдосконалення особистості; формуванні відповідальності та свободи, привітності і відкритості, орієнтації на успіх і творчість; розвитку здатності адекватно вибудовувати та коригувати життєві плани.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мешко Г. О., Мешко О. І. Оптимізація самоактуалізації студентів засобами психолого-педагогічного тренінгу. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»* / відп. ред. І. П. Маноха. Київ : Гнозис, 2014. Вип. 10. С. 69–74.
2. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи: монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.
3. Старинська Н. В., Солодухова О. Г. Проблема самоактуалізації особистості студентів. *Проблеми сучасної психології*: зб. наукових праць К-ПНУ ім. Івана Огієнка. 2011. Вип. 13. С. 454–465.

Слюсаренко Костянтин Євгенійович
магістрант 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Савелюк Наталія Михайлівна
доктор психологічних наук,
професор кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

РЕЛІГІЙНІ ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вступ. Поки людина живе, вона оцінює та цінує саму себе і світ довкола себе: інших людей, певні речі, природні явища, предмети культури, тощо. А якщо це людина релігійна, то вона цінує ще і Бога та всі пов'язані з такою своєю вірою феномени, постаті, речі. З розвитком людства, його культури, розвиваються також і відповідні цінності. Деякі цінності залишаються історією людства, інші ж супроводжують нас завжди. Релігія, поза сумнівами, належить саме до таких – останніх цінностей, вічних і непересічних. Аналогічно і в суб'єктивному досвіді людини. Власне у нашій науковій роботі ми пропонуємо дослідити релігійні ціннісні орієнтації як чинник впливу на професійну діяльність людини.

Виклад основного матеріалу. Насамперед, зауважуємо, що в науковій літературі до сьогодні відсутні чітке визначення й розмежування понять «цінність» та «ціннісні орієнтації». Зокрема, через поняття «ціннісні орієнтації» вчені визначають елементи мотиваційної структури особистості, на основі яких вона здійснює вибір цілей, мотивів своєї діяльності з урахуванням специфіки поточної ситуації. Ціннісні орієнтації – це поняття, яке відображає значущість для людини предметів та явищ соціальної дійсності. Інакше кажучи, відповідні структури формують внутрішню основу системи ставлень особистості до різноманітних цінностей як значущих для неї людей, речей, подій, тощо. Система ціннісних орієнтацій – це індивідуальна ієрархічна структура їх взаємозв'язків, які відіграють як пасивну, так і активну роль у становленні індивіда як особистості та, між іншим, в його діяльності [6].

Ціннісні орієнтації як чинник власне духовного розвитку особистості розглядає О. В. Шевченко. Її емпіричне дослідження показало той факт, що молодь із високим потенціалом духовного розвитку значно більшою мірою орієнтується на духовні цінності. Серед таких цінностей: моральні, естетичні,

альтруїстичні, когнітивні, комунікативні, релігійні, цінності самовдосконалення та цінності саморозвитку. Для молодих людей із низьким рівнем духовного потенціалу більшою мірою притаманна орієнтація на гедоністичні цінності. Тому, як робить висновок дослідниця, духовно розвинена особистість, крім готовності допомагати іншим людям та активної реалізації відповідної готовності, виявляє почуття власної гідності, належне сумління, жагу до пізнання світу, самопізнання, прагнення до саморозвитку і самовдосконалення [5].

Релігійні орієнтації вчені розглядають як одну із суттєвих складових ціннісних орієнтацій людини, котра ідентифікує саму себе як релігійна особистість. Вони формують, з-поміж інших ціннісних орієнтацій – світських і моральних, сферу її духовності. Тут важливо, на нашу думку, звернутися до відомої класифікації Г. Рікєрта як одного із засновників аксіології – вчення про цінності. Він поділяє усі цінності на шість основних класів: логічні (значущість наукових досягнень), естетичні (привабливість творів мистецтва), містичні (потяг до культів), релігійні (значущість Бога та віри в нього), моральні (етичні орієнтири) та особистісні (значущість персональних досягнень) [4].

З огляду на цю фундаментальну класифікацію, релігійні орієнтації є одними з основних у житті людини – релігійної особистості. В контексті такого теоретичного аналізу неможливо обминути і поняття «релігійність». Його відомі українські науковці А. Колодний та Б. Лобовик розглядають як «ціннісно-життєву орієнтацію, суб'єктивну якість свідомості індивіда, його внутрішню здатність до реалізації релігійних установок». На їх думку, релігійність – це свого роду «підсумок власних шукань індивіда», складова його релігійного самовизначення, засвоєння релігійних цінностей [3, с. 277-278].

Одна з найвідоміших у світовій психології концепцій релігійних орієнтацій – теорія видатного американського персонолога Г. Оллпорта. Він розглядає, між іншим, зовнішню та внутрішню релігійність як дві базові особистісні диспозиції. Ця теорія, зауважимо, базується на концепції про зрілу і незрілу релігійність. Уточнюємо, що зовнішня (або екстринсивна) релігійність у теорії Г. Оллпорта пов'язана зі ставленням до релігії як до можливості формування та підтримки дружніх відносин з іншими людьми, досягнення очікуваного соціального середовища, віднаходження соціальної та духовної підтримки в ньому. В цьому ракурсі релігія – це не мета, а лише засіб досягнення інших цілей. Але якщо вона є метою сама по собі, а відповідні їй норми дійсно стають стандартами, взірцями, ідеалами життя людини, то мова йде вже про внутрішню (або інтринсивну) релігійність особистості [7].

О. Войнівська описує такий підтип зовнішньої релігійності за Г. Оллпортом, який називає «особистісною релігійністю». Згідно з її концепцією, така релігійність зумовлена особистісними чинниками: персональною уявою, неправильним засвоєнням постулатів релігії,

виокремленням особистісно вигідних аспектів релігійних понять, тощо. Її цінність, таким чином, насправді є не самоцінністю, а є лише інструментом, який задовольняє певні індивідуальні потреби. А от важливою системною характеристикою автентичної (самоцінної) релігійності виступає зрілість, що виражається через особистісну рефлексивність, критичність, автономність, відкритість, толерантність, об'єктивність, інтегрованість [1, с. 7-8].

Будучи складовою цілісної системи інтеріоризованих і персонально значущих цінностей у загальній структурі особистості – її ціннісних орієнтацій, автентичні релігійні орієнтації є чинником саморозвитку особистості. Вони активно впливають на саморозвиток через функціонування різних психологічних механізмів. У своєму дослідженні ми будемо спиратися на наступне визначення, запропоноване Ю. С. Мельник: релігійні орієнтації – це інтегративна складова цілісної системи ціннісних орієнтацій особистості, пов'язана з особливою її релігійною спрямованістю (зовнішньою, внутрішньою, змішаною) та відповідною організацією самопізнання, цілепокладання та самовдосконалення [2].

У нашому емпіричному дослідженні за методикою «Шкала релігійної орієнтації» (Г. Олпорта, Д. Росса) участь прийняли 110 респондентів різного віку, статі, соціального статусу (студенти, викладачі, державні службовці та ін.). Розглянемо та проаналізуємо їх відповіді на окремі питання «Шкали».

На питання про те, чи намагаються респонденти, щоб релігія проникала в всі їх повсякденні справи, 35,4 % із них відповіли «цілком погоджуюсь із цим», 39,1 % – «швидше погоджуюсь», 20 % – «швидше не погоджуюсь» і 6,4 % дали відповідь «абсолютно не погоджуюсь». Описані результати засвідчують той факт, що респонденти є, згідно з теорією Г. Олпорта, інтринсивно-релігійними людьми.

На питання «Чи ходите ви до церкви, щоб зміцнити своє становище у суспільстві?», 55,5 % респондентів відповіли «абсолютно неправильно», 27,3 % – «швидше неправильно», 10,9 % – «швидше за все правильно» та 6,4 % відповіли «абсолютно правильно». Зазначасмо, що у Древньому Римі, де імператор Костянтин Великий легалізував християнство і почав його активно «просувати», то тоді до церкви багато навернулось людей, аби отримати схвалення та гарну роботу. На той час саме християни мали очевидні привілеї. У сучасній Україні ми маємо свободу віросповідання, наша релігійність не пов'язана з економічним чи соціальним становищем і тому вона дійсно є результатом вільного особистісного вибору.

На питання про те, що, «хоч ви й віруючі, але чи є у вашому житті багато важливіших речей?», 43,6 % респондентів дали відповідь «абсолютно не погоджуюсь», 28,2 % – «швидше не погоджуюся», 19,1 % – «швидше погоджуюсь» і 9,1 % обрали варіант «цілком погоджуюсь». Нагадуємо, що для інтринсивно-релігійних людей немає більш важливого, ніж їхня релігія. Щодо екстринсивно-релігійних, то для них релігія є лише певним «додатком у

житті», без якого не важко буде прожити. Як демонструють отримані результати, осіб першого типу в нашій вибірці виявилося більше.

Висновки. Отже, релігійні ціннісні орієнтації – важливий чинник життєдіяльності людини. Якщо особистість релігійна, то саме ці цінності визначають мотиви та цілі її діяльності, тобто є сенсовірним чинником. Проведений теоретичний аналіз наукової літератури та емпіричне дослідження дають змогу перейти до наступного етапу нашого дослідження: вивчення взаємозв'язків релігійних орієнтацій та споживчої поведінки особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Войнівська О. О. *Психологічні особливості особистісної релігійності*. Автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». Одеса, 2007. 20 с.
2. Мельник Ю. С. Релігійні орієнтації особистості в системі її аксіологічної сфери. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Херсон, 2017. С. 78–83.
3. Релігієзнавчий словник / За ред. професорів А. Колодного і Б. Лобовика. Київ : Четверта хвиля, 1996. 392 с.
4. Стельмах С. П. *Рікерт Генріх*. Енциклопедія історії України: у 10 т.; редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; Інститут історії України НАН України. Київ : Наукова думка, 2012. Т. 9. С. 222–244.
5. Шевченко О. В. *Ціннісні орієнтації як чинник духовного розвитку особистості*. URL : <http://vuzlib.com/content/view/588/94/>
6. Шевчук М. В. *Психологічні механізми трансформації ціннісних орієнтацій студентської молоді*. Автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». Київ, 2000. 20 с.
7. Allport G. W. *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. New Haven : Yale University Press, 1954.

Созонюк Ольга Степанівна

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри вікової та педагогічної психології

Рівненського державного гуманітарного університету,

Рівне, Україна

ВПЛИВ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ НА САМОРЕГУЛЯЦІЮ ПОВЕДІНКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Вступ. Реалізація навчальної діяльності у закладі вищої освіти виступає складним процесом взаємозв'язків та стосунків усіх учасників освітнього процесу. Саме тому самоконтроль та саморегуляція набувають значущої ролі та потребують мотиваційного підсилення у втіленні даного процесу.

Очевидно, що простір і діяльність майбутнього психолога визначають вагомість наявності феномену саморегуляції поведінки. Зокрема, це стає чітко зрозумілим, якщо розглянути його життя через призму побудови значної кількості соціальних зв'язків, реалізації різних форм поведінки, здійсненні різноманітних форм активної діяльності. Можна припустити, що рівень розвитку процесів саморегуляції особистості визначає її успішність, результативність, продуктивність та здатність досягати визначених цілей у процесі професійної ідентифікації та виборі майбутнього вектору професійної взаємодії.

Виклад основного матеріалу. Оптимальний рівень саморегуляції поведінки особистості майбутнього психолога виступає серйозною детермінантою, яка здатна збалансувати процеси професійного становлення та реалізації. Разом з тим, низький рівень наявних навичок саморегуляції стає фактором появи труднощів та проблем у процесі засвоєння визначених вимог або оволодіння конкретними навичками професійного спрямування.

Низка науковців, зокрема Є. Заїка, В. Ляудіс, В. Прядеїн, досліджували феномен саморегуляції із позиції регулятивного функціонування вищих процесів психіки.

Мотиваційні чинники саморегуляції поведінки майбутніх психологів описані у працях Є. Ільїна, Д. Коннела, Р. Райана, Д. Рассела.

Узагальнюючи стан сучасних психологічних досліджень, які стосуються вивчення проблематики мотиваційних чинників саморегуляції поведінки стає зрозуміло, що переважна більшість вчених акцентують увагу на вивченні окремих аспектів даного феномену.

Оцінюючи мотиваційний аспект саморегуляції поведінки майбутніх психологів, важливо пригадати позицію Н. Антонової, яка пояснює, що розвиток професійного спрямування на пряму залежить від реалізації цілої системи мотивів особистості. Відповідно, саморегуляція поведінки стає можливою завдяки реалізації мотивів від кожного окремого до цілої, розгалуженої системи, де рівень професійної спрямованості дозволяє оцінювати мотиваційну складову саморегуляції [1].

Як свідчать доступні наукові джерела, існує чотири групи чинників мотиваційної саморегуляції, які притаманні особистості на різних рівнях:

І група – властивості особистісної мотивації, які пояснюють особистісні властивості індивіда, що здатні впливати на перебіг процесів саморегуляції:

- розуміння мотиваційних тенденцій;
- сила (динаміка, інтенсивність);
- смислова насиченість;
- реалістичність;
- інтегрованість;
- ієрархічна структура мотиваційних тенденцій;
- емоційна стійкість;

– ситуаційна автономність.

II група – умови мотиваційної саморегуляції, які здатні охарактеризувати актуальну потребу в мотиваційній саморегуляції:

- криза усвідомлення мотивів;
- криза прийняття мотивів;
- криза реалізації мотивів.

III група – варіанти мотиваційної саморегуляції:

- ззовні опосередкована регуляція;
- активна смислова регуляція;
- резервна мотивація;
- захисні механізми, або, іншими словами, пасивна смислова саморегуляція.

IV група – результати або досягнення мотиваційної саморегуляції:

- злиття особистості з мотивами, їх визнання;
- заперечення індивідом власних мотивів [3].

Мотиваційні чинники саморегуляції поведінки майбутніх психологів виступають діями визначених стимулів, які супроводжують фахівця при виконанні конкретних обов'язків, притаманних даній професії. Іншими словами, вони постають комплексом зовнішніх та внутрішніх впливів, які провокують майбутніх психологів до регуляції власної діяльності та формують спрямованість цієї активності на досягнення успішних результатів [4].

Науковиця Л. Дика відзначає, що високий рівень наявності мотиваційних чинників у саморегуляції поведінки майбутніх психологів стає фундаментом подолання труднощів, платформою особистісного та професійного розвитку [2].

Мотиваційна складова саморегуляції поведінки піддається впливу як зовнішніх, так і внутрішніх детермінант. Очевидно, що такі фактори можуть носити постійний або ситуативний характер.

Ми можемо припустити, що високий рівень мотивації розвитку процесів саморегуляції поведінки майбутніх психологів напряму пов'язаний із власною професійною самоідентифікацією та трансформацією ставлення до майбутньої професії. Майбутній спеціаліст психологічної служби не лише контролює власну діяльність, але і формує майбутні моделі поведінкових проявів. Очевидно, що мотиваційний компонент стимулює студентів-психологів не лише передбачати результати власної діяльності, але й формувати навички її довільної регуляції та самоконтролю. Майбутній психолог порівнює свою діяльність із визначеними шаблонами та моделями, а також формує систему критеріїв, згідно яких стає можливою оцінка. Загалом, мотиваційна складова дозволяє опановувати процес регуляції та контролю усією діяльністю особистості.

Науковці В. Шевченко та Д. Джоган, беручи за основу класифікацію М. Томчука пропоную власну класифікацію мотиваційних чинників, які здійснюють вплив на діяльність, а у випадку нашого дослідження саморегуляцію поведінки. Ними стали:

1. Пізнавальні мотиви (потреби у отриманні нових знань, вмінь, навичок, шаблонів та моделей поведінки у обраній професійній діяльності).

2. Соціальні мотиви (усвідомлення та прийняття важливості процесу саморегуляції для формування соціально прийняттого образу представника професії психологічної галузі, усвідомлення соціальної потреби у фахівцю, який володіє механізмами та навичками саморегуляції).

3. Мотиви престижності професійної діяльності (формування шаблонів успішності у професійній реалізації, формування ідеального образу професіонала).

4. Мотиви самоактуалізації особистості (стимул, спрямований на особистісний розвиток, здобуття соціальної значимості у професійній приналежності).

5. Мотиви примусу (стимули, які несуть більш негативний характер, так як вони свідчать про дисфункцію вибору професійного спрямування і виконуються лиш задля уникнення негативних результатів у вигляді будь-якого виду покарань по відношенню до власної діяльності) [4].

Здійснений теоретичний аналіз дозволяє нам зробити висновок, що мотиваційні чинники саморегуляції поведінки особистості постають важливим елементом професійної реалізації майбутніх психологів. Саме вони стають фундаментом не лише особистісного розвитку студентів, а й соціального та професійного становлення у обраній діяльності.

Висновки. Таким чином, ми можемо констатувати факт, що майбутні фахівці, які незабаром стануть спеціалістами психологічної структури керуються, здебільшого внутрішніми мотивами у побудові власних поведінкових стратегій. І хоч на початку свого професійного шляху вони не володіють достатнім рівнем навичок самоконтролю та саморегуляції, проте навчальна діяльність у закладі вищої освіти дає прекрасний фундамент для формування мотивації та здобуття нового досвіду.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антонова Н. О. Спрямованість особистості та мотивація професійного становлення студентів психологічного факультету. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2009. № 7. С. 28–31.
2. Дика Л. І. Професійна рефлексія психолога-практика. *Практична психологія та соціальна робота*. 1998. № 7. С. 3–6.
3. Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості. *Навч. програма спецкурсу для слухачів курсів підвищення кваліфікації і студ. освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» з напрямків підготовки «Управління навчальним закладом» та «Педагогіка вищої школи»*. 2019. № 9. С. 58–60.
4. Шевченко В. І. (2017). Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського*. 2017. № 1. С. 203–206.

Стопник Олександра Сергіївна
магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Орап Марина Олегівна
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

РОЛЬ НЕВЕРБАЛЬНИХ ЗАСОБІВ КОМУНІКАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ БІЗНЕСУ

Вступ. Глобальна трансформація індустріального суспільства в інформаційно-комунікативне суспільство, що відбувається в сучасному світі, супроводжується не лише стрімким кількісним і якісним перетворенням інформаційної сфери та виникненням і розвитком суто нового типу комунікативних структур і процесів в усіх сферах життєдіяльності суспільства, але і глибоким переосмисленням комунікативної природи соціальної реальності, сучасних змін у соціально-комунікативній сфері, місця і ролі комунікацій у розвитку суспільства.

Важливого значення набуває формування та розвиток ділового спілкування у бізнес-середовищі. Ділове спілкування – це перш за все комунікація, різноманітні зустрічі, особисте знайомство, що є необхідною складовою співробітництва в сучасний період. Як зазначають Л. В. Барановська та Н. В. Глушаниця [1] безпосередньо сприятливі наслідки перемовин залежатимуть і від вміння передбачити реакцію співрозмовників на висловлену вами репліку, пропозицію чи можливе невдоволення. Для виконання цього не простого завдання, суттєву допомогу можуть надати засоби так званого невербального (несловесного) спілкування.

На переконання І. В. Ковалинської [5, с. 48] оскільки ведення бізнесу передбачає постійну взаємодію людей, розуміння елементів невербального спілкування може мати величезну користь з точки зору роботи з колегами, конкурентами, клієнтами та потенційними клієнтами.

На думку О. О. Субіної [6] знання невербального спілкування у бізнесі відіграє дві ролі. Невербальне спілкування виступає важливою складовою комунікацій, що дозволяє якісно та ефективно реалізувати управління працівниками підприємства. А члени команди у бізнесі використовують невербальні підказки для передачі інформації особам, які не входять до бізнес-

структури, незалежно від того, є вони клієнтами, конкурентами чи колегами в певній галузі.

Загалом, формування ефективного ланцюга управління за рахунок якісних, в тому числі і невербальних комунікацій, дає можливість швидко та найбільш ефективно забезпечити конкурентоздатність бізнесу та зростання результативності його господарської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Основною характеристикою підприємства, з точки зору, конкурентної боротьби є його конкурентоздатність. Вона визначає життєздатність підприємства, результати його виробничо-збутової діяльності в умовах ринкової конкуренції. Конкуренція примушує підприємства всіх форм власності постійно відслідковувати зміни попиту та пропозиції, вартості матеріальних ресурсів, зменшувати витрати на виробництво, покращувати якість своєї продукції та послуг, що реалізуються на ринку, підвищувати свою конкурентоспроможність [4].

Основними умовами забезпечення конкурентоздатності є: - застосування наукових підходів до стратегічного менеджменту; - забезпечення єдності розвитку техніки, технології, економіки, управління; - застосування сучасних методів дослідження й розробок (програмно-цільове планування, теорія прийняття рішень і т.д.); - розгляд взаємозв'язків функцій управління будь-яким процесом на всіх стадіях життєвого циклу об'єкта; - формування системи заходів із забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів; - налагодження ефективної системи ділових комунікацій підприємства [4].

На думку Н. А. Борис [2] для забезпечення конкурентоздатності підприємства, зростання результатів його діяльності та збільшення доходів і прибутків суб'єкта господарювання важливе значення має ефективне використання конкурентоздатних та компетентних працівників зайнятих в управлінських та виробничо-господарських процесах.

На переконання науковця, конкурентоздатність працівника – це його реальна та потенційна здатність, ділова та професійна компетентність, відповідний рівень кваліфікації, прояви ініціативності, креативне мислення, винахідливість у роботі та соціальна відповідальність, які вигідно відрізняють його від інших працівників схожої спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці.

На наш погляд, формування даних критеріїв та компетенцій неможливе без використання широкої гами ділових комунікацій, а зокрема, вдале і ефективно використання усієї палітри засобів невербальної комунікації. Безпосередньо ефективно ділове спілкування, окрім вербальних засобів подачі інформації, залежить від використання невербальних засобів спілкування, що дають можливість більш доступно та предметно пояснити основні функціональні обов'язки працівника і забезпечити результативність його подальшої діяльності, а як наслідок забезпечити результативність та конкурентоздатність діяльності підприємства.

В сучасних умовах ділового спілкування, термін «невербальна комунікація» став категорією, яка об'єднує різні явища, і широко використовується при реалізації спілкування у діловому середовищі. Найбільш повним та точним, на нашу думку, є розуміння невербальної комунікації І. Ковалинською як «обміну та інтерпретації людьми невербальних повідомлень, закодованих і переданих особливим способом, а саме: за допомогою виразних рухів тіла, звукового оформлення мовлення; певним чином організованого мікросередовища та оточення людини; використання матеріальних предметів, що мають символічне значення. Від вербальних повідомлень невербальні відрізняє велика багатозначність, ситуативність, синтетичність, спонтанність» [5, с. 82].

У визначенні О. Субіної [6] акцентується інша сторона невербальної комунікації, а саме те, що невербальне спілкування – вид спілкування, для якого характерне використання невербальної (безсловесної) поведінки та невербальних комунікацій як головного засобу передачі інформації, організації взаємодії, формування образу, думки про співрозмовника, здійснення впливу на іншу людину.

Таким чином, під невербальною комунікацією в широкому сенсі слова розуміють такий вид передачі інформації, який може здійснюватися будь-якими способами, відмінними від вербальних (мовних).

Зазвичай при діловому спілкуванні використовують сукупність засобів реалізації невербального спілкування (кінетичні, просодичні й екстралінгвістичні, такесичні, проксемічні засоби), які доповнюють процес та відображають темперамент співрозмовників.

Невербальні засоби комунікації надають адресату можливість робити висновки про щирість адресанта та правдивість його вербально вираженого повідомлення. Роль невербального компонента у процесі спілкування відзначена настільки високо, що О. Селіванова робить висновок про неможливість абсолютної вербальної комунікації, необхідним обов'язково є невербальне спілкування [6, с. 61]. Відповідно, невербальні компоненти комунікації є лінгвістично значимими, оскільки їх залучення до кола пріоритетних напрямків мовознавчих досліджень забезпечує більш усвідомлене та глибоке розуміння закономірностей комунікативної взаємодії.

Досить цікавим виглядає приклад використання системи ділових комунікацій, представлений Н. Є. Гриньовою та М. О. Карпенко [3], котрі вважають, що, зокрема, будь-які різновиди ділової активності в зовнішньоекономічній діяльності передбачають інтенсивне ділове спілкування з іноземними партнерами, потенційними споживачами та постачальниками, численними організаціями, що забезпечують транспорт, постачання сировини, напівфабрикатів і різних видів продукції. Успішність будь-яких з цих заходів у дуже великій мірі залежить від мистецтва фахівця, правильного обліку ситуації, використання найбільш ефективної системи

невербальних комунікацій, вірності обрання стратегії і тактики ділового спілкування, ступеня попередньої підготовленості до рішення конкретних питань.

На думку Л. Ющишина [8] для проведення дієвої ділової комунікації головним є розуміння того, що для ефективної реалізації цілей взаємодії потрібно правильно організувати проведення комунікацій, досягаючи при цьому атмосфери довіри, співробітництва та взаєморозуміння. Результативність комунікацій в організації в цілому визначають трьома аспектами: відкритістю менеджера; рівнем усвідомлення менеджером цінності і необхідності комунікацій з персоналом; кваліфікованістю і досвідченістю менеджера з комунікацій, що володіє сучасними ресурсами, в тому числі і навиками немовного спілкування.

На наш погляд, використання широкої гами ділових комунікацій, в тому числі і невербальних, визначають можливості розвитку бізнесу та забезпечення конкурентоспроможності через:

- якісні знання та ефективне використання комунікаційних можливостей управлінського персоналу підприємства. Важливо використати усю необхідну палітру вербального та невербального спілкування, адже невербальні засоби посилюють вплив та забезпечують взаємодію в системі «керівник-працівник»;

- налагоджену взаємодію в системі «керівник - працівник». Найбільш важливими елементами невербальної комунікації в даній системі повинні стати дієві жести та міміка, оптимальний міжособистісний простір, візуальний контакт очима та ін.;

- усвідомлення важливості взаємоповаги та взаєморозуміння між управлінцем та працівником. Взаємоповага та взаєморозуміння є важливі в контексті донесення, з боку управлінця, та засвоєння, з боку працівника, необхідної інформації, а також в подальших взаємовідносинах сторін контакту;

- набуття нових компетенцій ділового спілкування і їх раціональне використання в управлінському процесі.

Основними критеріями підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок якісного використання ділових комунікацій повинно стати: -підвищення працездатності та продуктивності праці персоналу; - збільшення обсягу та підвищення якості виконання робіт працівниками; - зростання злагодженості роботи та задоволеність працівників від роботи на підприємстві.

Висновки. Отже, важливим для ефективного функціонування підприємства є зростання рівня конкурентоздатності, що можливо досягнути через якісні та ефективні ділові комунікації, в тому числі і невербальні, в середині підприємства. Невербальне спілкування відіграє роль доповнюючою складовою до вербального спілкування і несе істотне емоційне навантаження, а відтак – здатність впливати на працівників і підвищувати ефективність їх роботи. Від якості та швидкості донесення інформації до працівників залежить

швидкість прийняття рішень та виконання робіт на підприємстві, як наслідок результативність його діяльності та конкурентні позиції на ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барановська Л. В., Глушаниця Н. В. Психологія ділового спілкування : навч. посібник. Київ : НАУ, 2016. 248 с.
2. Борис Н. А. Методи оцінки конкурентоспроможності персоналу як складова успішного управління підприємством. URL : <https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/42794/1/T%D0%92%202020-29-31.pdf> (дата звернення: 22.09.2022).
3. Гриньова Н. Є., Карпенко М. О. Особливості ділового спілкування при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 6. Т. 3. С. 143–146.
4. Кадирус І. Г. Конкурентоспроможність підприємства та фактори, що на неї впливають. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3390>(дата звернення: 22.09.2022).
5. Ковалинська І. В. Невербальна комунікація. Київ : Вид-во «Освіта України», 2014. 289 с.
6. Субіна О. О. Особливості застосування невербальних засобів ділового спілкування. URL : <https://e-journals.npu.edu.ua/index.php/on/article/download/1111/1118/4163> (дата звернення: 21.09.2022).
7. Харченко Л. П. Особливості застосування невербальних засобів ділового спілкування. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2013. № 4. С. 58–65.
8. Ющишина Л. Особливості ділової комунікації у професійній діяльності менеджера. URL : <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/19161/1/602-604.pdf> (дата звернення: 22.09.2022).

Токарева Наталя Миколаївна

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри загальної та вікової психології
Криворізького державного
педагогічного університету,
Кривий Ріг, Україна

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ У РЕФЛЕКСИВНОМУ УПРАВЛІННІ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ

Вступ. Глобальні трансформаційні процеси сучасного світоустрою детермінують необхідність переосмислення концептів управлінської діяльності, і зокрема – у системі освіти, архітектура якої останнім часом зазнала суттєвих змін. Виклики сьогодення зумовлюють неконтрольоване зростання управлінських ризиків, що збільшує соціальну та особистісну відповідальність керівників як «агентів змін» у закладах освіти. У контексті означеного актуальним вважаємо системне впровадження парадигми рефлексивного управління у практику функціонування освітніх організацій.

Тож, розглядаючи психологічний дискурс рефлексивного управління освітнім процесом як предиктора оптимізації освітнього простору, ми мали за мету висвітлення функції цілепокладання у площині рефлексивного управління розвитком освітніх систем.

Виклад основного матеріалу. У координатах розвитку людства соціальний інститут освіти постає як синергетична система, здатна функціонувати відповідно до принципу позитивного зворотного зв'язку і змінювати власну структуру задля адаптації до змін зовнішніх умов свого існування. Серед пріоритетних векторів полімодальної освітньої парадигми XXI століття привертає увагу формування універсальної культури інтелектуальної діяльності суб'єкта мислення, що базується на відповідальності особистості за прийняті рішення, готовності до саморозвитку потенційних ресурсів і безперервної самоосвіти, формування навичок критичного опрацювання великих масивів інформації.

Моделювання новітнього освітнього простору сучасного інформаційного суспільства потребує когорта компетентних професійних менеджерів, спроможних вивести заклади освіти на новий рівень функціонування. Важливе місце у цьому процесі посідає здатність керівників нового покоління інтегрувати стратегії традиційної адаптивної управлінської діяльності до стратегічних викликів моделі рефлексивного управління, що має за мету ініціювання безперервного розвитку, і зокрема – у кризових умовах.

Керівники інформаційно-цифрового рівня розвитку цивілізації мають вміння систематизувати та фільтрувати необхідну для прийняття рішення інформацію, здійснювати рефлексію управлінських ситуацій, що на сучасному етапі посилення вимог до критичності мислення стає незамінним інструментом саморозвитку та самореалізації.

Рефлексія є однією із базових детермінант особистісного і професійного становлення людини, вагомим механізмом реалізації її активності, що зумовлює перетворення внутрішнього світу людини на предмет спеціального аналізу і практичної трансформації; намагаючись реалізувати себе у певному фрагменті діяльнісного опанування реальністю, людина тим самим вибудовує межі власного «Я», своїх смислів та цінностей, що проектують континуум професійного самоздійснення керівника [4, с. 57].

У загальному сенсі поняття «рефлексія» (від лат. *reflexio* – звернення назад) розуміється як принцип людського мислення, що сприяє осмисленню і усвідомленню людиною досвіду індивідуального буття, власних форм поведінки та передбачень.

Феноменологія рефлексії розкриває джерела внутрішнього досвіду (феномен відповідальної активності), є засобом самопізнання й необхідним інструментом мислення людини. Рефлексивна компетентність особистості дозволяє вирішувати проблеми у плані переосмислення й подолання стереотипів мислення (самоконтроль актуальних поведінкових сценаріїв,

аналіз минулого досвіду, причин помилкових рішень) і утворення нових змістів свідомості з метою саморозвитку й удосконалювання (планування деталей діяльності, прогнозування імовірних наслідків) [4, с. 57-71]. Означене дозволяє використовувати механізм рефлексії для оптимізації управлінської діяльності, прийняття кваліфікованих управлінських рішень із урахуванням когнітивного і комунікативного контенту. Рефлексивне усвідомлення історії розвитку організації (і зокрема – освітньої), аналіз поточного стану її функціонування дозволяє керівнику цілеспрямовано конструювати і прораховувати можливі варіанти розвитку подій.

Практика рефлексивного управління («мистецтва соціального контролю» за визначенням В. А. Лефевра), таким чином, спрямовує функціонування освітнього закладу у площину поліпарадигмального керованого розвитку задля реалізації власної освітньої траєкторії. На думку О. І. Воронова, континуум рефлексивного управління можна розглядати як віддзеркалення керівником власної управлінської діяльності, що ґрунтується на двох типах процесів: ратифікації (створенні) та реїфікації (оприлюдненні) [2]; таке трактування дозволяє зосереджувати увагу на здатності керівника розгортати усвідомлювані когнітивно-комунікативні сценарії у процесі прийняття управлінських рішень і здійсненні самоконтролю [1; 2].

Водночас слід враховувати, що процес усвідомлення перспектив перетворення можливостей у реалії дійсності, виокремлення системи індикаторів успішної діяльності організації потребує цілепокладання; архітектоніка функціонування закладу освіти характеризується чіткою структурованістю цілей організації. А отже цілепокладання постає як вимір форматування і конкретизації сенсів буття на шляху до реалізації ідеального образу бажаного результату (мети) в умовах конкретної ситуації.

У теорії управління (див., наприклад: [3; 5]) цілепокладання розглядається як основний етап управлінського циклу, навіть більше – саме поняття управління у більшості наукових праць визначається як процес цілеспрямованого впливу системи управління на свій об'єкт для досягнення його ефективного функціонування і розвитку. Зауважимо, що якісно сформульована мета організації (синергетичної системи) має відтворювати не тільки її завдання (поточні та перспективні), а й орієнтуватися на підтримання її цілісності, оптимального функціонування та розвитку; проте цю повноту та змістовність неможливо визначити за допомогою формальних процедур. Сенсові виміри цілепокладання розгортаються у загальній логіці цільового управління змінами, за такими напрямками, як вектори розвитку і визначення загальних цілей організації, у тому числі місії і корпоративних (організаційних) цінностей. Тож конструктивне цілепокладання у системі освіти потребує осмислення структурних вимірів організації, моніторингу змін внутрішнього та зовнішнього середовища, вибудовування перспективних прогнозів та можливих альтернатив розвитку організації. Тільки так

цілепокладання може стати дієвим і конкретним інструментом впливу на суб'єктів господарювання, їх поведінку, прийняття рішень, ставлення до виконання своїх зобов'язань, зміну інтересів, цінностей, переконань тощо [3; 5].

Цілепокладання постає у контексті означеного важливим інструментом управлінської рефлексії; за допомогою цілепокладання не тільки визначається бажаний стан організації, а й визначаються можливі шляхи та способи його досягнення. Крім того, як наголошує Т. Т. Жовковська, «сам аналіз попереднього стану організації та відстеження динаміки її розвитку разом із суб'єктивною інтерпретацією її поточного стану та оцінками перспектив розвитку є джерелом рефлексії щодо управління розвитком організації» [3, с. 175].

Висновки. Узагальнюючи, варто наголосити, що цілепокладання у рефлексивному управлінні освітніми організаціями як синергетичними системами забезпечує зв'язок між формалізованими моделями ситуації і реальним станом справ у закладах освіти.

Ефективне формування та корегування цілей у вимірах управління стає можливим завдяки розвитку у менеджерів освітніх закладів навичок рефлексії і саморефлексії, усвідомленої відповідальності за власні рішення і вчинки, здатності формувати власне уявлення про очікувані результати діяльності освітньої організації та шляхи їх досягнення. Усвідомлена рефлексія є корисним інструментом при вирішенні проблемних ситуацій, осмисленні ризиків, тенденцій для напрацювання концептуальних підходів щодо управління розвитком організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Варжанський І. В. Застосування рефлексивного управління в публічному адмініструванні: основні теоретичні підходи. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2022. № 2. С. 25–33.
2. Воронов О. І. Рефлексія як інструмент прийняття рішень в сфері публічного управління. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія*. 2016. Т. 21. Вип. 4. С. 30–38.
3. Жовковська Т. Т. Цілепокладання у рефлексивному управлінні розвитком підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 3 (14). С. 173–179.
4. Токарева Н. М. Моделювання особистісних конструктів підлітків у вимірах освітнього простору : монографія. Кривий Ріг : ТОВ ВНП «ІНТЕРСЕРВІС», 2015. 448 с.
5. Токарева Н. М. Психологія управління освітнім процесом у сучасному суспільстві : підручник. Ч. І. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. 608 с.

Туровська Ірина Олександрівна

аспірантка спеціальності 011

«Освітні, педагогічні науки»

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

Калаур Світлана Миколаївна

доктор педагогічних наук, професор,

професор кафедри соціальної педагогіки і

соціальної роботи

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ
ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-МОВЛЕННЄВОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ
СЕРЕДОВИЩІ МЕДИЧНИХ КОЛЕДЖІВ**

Актуальність питань професійного становлення майбутніх фахівців, які працюватимуть у медичній сфері пов'язана, насамперед, із необхідністю якісної модернізації професійної підготовки в коледжах та впровадженням інноваційних технологій в освітній процес. Нині на перший план виходить потреба оновлення освітнього середовища у закладах передвищої освіти. У теоретико-методологічному контексті здобувачі освіти мають навчатися в такому освітньому середовищі коледжів, яке дозволить їм ідентифікувати себе, максимально повно задовольнити власні потреби у навчанні, а також дасть можливість сприймати освіту як особистісно-професійну цінність. Відзначимо й те, що воєнний стан на території України, пандемія Covid-19 внесли вагомі корективи в освітній процес та перевели його, переважно, в он-лайн режим, тому викладач має вміти грамотно організувати взаємодію із здобувачами освіти та активно використовувати інноваційні технології, сучасні засоби навчання й прогресивні навчальні програми.

В умовах конкуренції одне з основних завдань медичного коледжу – створити якісне освітнє середовище, що передбачає впровадження інноваційних освітніх технологій, проектування сучасного змісту освіти, збільшення обсягу самостійної роботи, урізноманітнення спектру творчих та проблемних завдань, які пропонуються здобувачам освіти для виконання. Вдосконалення освітнього процесу медичного коледжу здійснюється у контексті сучасних освітніх тенденцій, а саме: масового характеру освіти та її безперервності; орієнтації на нововведення; урахування специфіки майбутньої

професійної діяльності медичних фахівців. Поділяємо позицію науковців у тому, що освітній процес в коледжах має активно впливати на формування професійно-мовленнєвої компетентності здобувачів освіти.

У нашому розумінні «освітнє середовище» є особливою психолого-педагогічною реальністю, що містить спеціально організовані умови для формування особистості, а також охоплює можливості для її розвитку в рамках соціального та просторово-предметного оточення. При цьому, важливими характеристиками освітнього середовища вважаємо гнучкість, різноманітність, доступність у часі та просторі, що забезпечують здобувачам освіти розуміння їх як майбутніх професіоналів та сприяють ефективному виконанню фахової ролі на робочому місці. У ході дослідження було встановлено, що освітнє середовище розглядається з двох позицій. По-перше, як природне чи штучно створене соціокультурне середовище освітнього закладу, що містить різні види, засоби та зміст освіти, які забезпечують продуктивну діяльність її суб'єктів; по-друге, як сукупність матеріальних вимог відповідно до педагогічних, ергономічних, санітарно-гігієнічних вимог до освітнього процесу.

У сучасній психолого-педагогічній літературі (Ж. Петрович, Ю. Шапран) виокремлюють різноманітні типи освітнього середовища, а саме: традиційне, соціальне, соціально-виховне, навчальне, інформаційне, гуманітарне, природне, творче, ігрове, технологічне, креативне, інтегроване, комунікативне, конкурентне, кооперативне, гуманістичне, технократичне. На основі інтерпретації напрацювань М. Братко [1], І. Габи [2] та Л. Макара [3] встановлено, що під час професійної підготовки майбутніх медиків доцільно робити наголос на визначенні й реалізації провідних функцій освітнього середовища коледжу. Отже, для освітнього середовища повинна бути властива прагматична функція, реалізація якої сприяє оволодінню ґрунтовними професійними знаннями та вміннями, раціональною організацією повсякденної діяльності, підготовкою здобувачів освіти до реалізації подальшої професійної кар'єри. Освітнє середовище медичного коледжу має бути спрямоване на виконання креативно-перетворювальної функції, що передбачає розвиток творчих здібностей майбутніх медичних фахівців, а також охоплює можливість деталізувати проблеми для їхнього подальшого професійного становлення. Під час реалізації креативно-перетворювальної функції наголос варто робити на творчому перетворенні дійсності шляхом вирішення різноманітних професійних завдань, а також враховувати реальну потребу впровадження інновацій у професійну діяльність.

Поділяємо позицію науковців [4; 5] у тому, що з метою формування професійно-мовленнєвої компетентності в освітньому середовищі коледжу мають активно функціонувати головні його складові, а саме: ігрова, навчальна, професійна, інформаційна, здоров'язбережувальна та комунікативна. Ігрова складова освітнього середовища, зазвичай, виконує стимулюючу функцію (підвищення зацікавленості здобувачів освіти до певних видів професійної

діяльності; програмування індивідуального досвіду успішної роботи майбутніх медиків). Навчальна складова освітнього середовища безпосередньо реалізує на практиці освітню функцію (засвоєння наукових знань, формування спеціальних медичних умінь і навичок) та забезпечує належні умови для інтелектуального розвитку студентів й озброєння їх методами організації самостійної навчально-пізнавальної діяльності, що призводить до повноти, логічної впорядкованості та усвідомленості отриманих під час навчання у коледжі знань. Професійна складова освітнього середовища сприяє виконанню адаптивної функції (підготовка особистості до ефективної майбутньої професійної діяльності та її якісна адаптація до умов роботи у медичному закладі). Інформаційна складова освітнього середовища забезпечує реалізацію інформаційної функції, яка спонукає здобувачів освіти до ефективного відбору, зберігання та передачі необхідної теоретичної інформації, використання сучасних інформаційних технологій та засобів під час навчання у коледжі. Реалізація здоров'язбережувальної складової освітнього середовища сприяє усвідомленню цінності здоров'я, дотримання принципів та правил здорового способу життя, володіння арсеналом збереження, відновлення та розвитку здоров'я; розвитку уваги, уяви, пам'яті, мислення, емоцій, інтересів, здібностей здобувачів освіти, їхніх професійно значущих якостей; усвідомлення власних здібностей, адекватної оцінки та критичного ставлення до себе та інших у професійній діяльності, самовдосконалення медика як особистості та професіонала. У свою чергу, комунікативна складова освітнього середовища сприяє формуванню у студентів-медиків активної професійно орієнтованої позиції, вмінні її відстоювати, толерантності, доброзичливості та співпереживання, оволодінню прийомами налагодження міжособистісного спілкування, що становить основу реалізації комунікативної функції.

У нашому баченні таке поєднання складових освітнього середовища медичного коледжу, у нашому розумінні, забезпечить належний рівень професійно-мовленнєвої компетентності медичним фахівцям. Причому наголосимо на тому, що ефективність функціонування усіх складових освітнього середовища детермінується наявністю цілісної системи впливу на особистість майбутнього фахівця, що здобуває освіту в коледжі. Слід зазначити, що складові освітнього середовища не існують ізольовано одне від одного, а можуть інтегруватися, поєднувати декілька видів в одне, що призводить до посилення їхнього впливу на формування професійно-значущих якостей особистості, а саме професійно-мовленнєвої компетентності.

У ході дослідження було з'ясовано, що освітнє середовище медичного коледжу стає фактором формування професійно-мовленнєвої компетентності майбутнього медика, за умови, що: зміст навчальних дисциплін буде орієнтований на практику; форми та методи діяльності логічно обґрунтовані; у відносинах здобувачів освіти і викладачів превалюватимуть принципи

демократичності у навчанні. Ми переконані, що створення базових навчальних та експериментальних майданчиків, проведення науково-практичних семінарів та конференцій, спільних круглих столів за участю студентів, викладачів, медиків-практиків; організація студентських наукових лабораторій, практик дає змогу охопити практично всі складові освітнього середовища.

Таким чином, у підсумку відзначимо, що освітнє середовище медичного коледжу доцільно розглядати як сукупність духовно-матеріальних компонентів та умов функціонування освітньої медичної установи, що забезпечують саморозвиток активної, творчої особистості, формування її професійно значущих якостей та реалізації інноваційного потенціалу. Перевага надається багатокomпонентній моделі освітнього середовища, де на перше місце виходить якісна професійна підготовка медичного фахівця для ринку праці, що сприятиме задоволенню бажань майбутнього медичного працівника, дасть змогу задовольнити його особисті запити, сприятиме формуванню професійно-мовленнєвої компетентності. Таке освітнє середовище сприятиме виявленню потенційних можливостей особистості, буде стимулювати у прагненні до самостійності у навчанні, самоорганізації, самовиховання і саморозвитку. Наголосимо на тому, що орієнтація на формування професійно-мовленнєвої компетентності майбутніх медиків в коледжах вимагає створення особливого освітнього середовища, що спонукає до реалізації стратегічних цілей та завдань розвитку медичної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: функціональний аспект. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2015. №1–2 (46–47). С. 11–17.
2. Габа І. М. Освітнє середовище: соціально-психологічна парадигма. *Актуальні проблеми психології*. 2010. № 7. С. 27–31.
3. Макар Л. М. Сутність освітнього середовища в педагогічному процесі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. №30 (83). С. 229–236.
4. Поплавська С. Д. Формування готовності студентів медичних коледжів до комунікативної взаємодії у професійній діяльності: Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. 2009. Житомир. 22 с.
5. Шигонська Н. В. Підготовка студентів медичних спеціальностей до професійної взаємодії засобами моделювання комунікативних ситуацій: Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук: 13.00.04. 2011. Житомир. 22 с.

У Юеюань

аспірантка спеціальності

015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)»

Тернопільського національного педагогічного

університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

Горбатюк Роман Михайлович

доктор педагогічних наук, професор,

завідувач кафедри машинознавства і транспорту

Тернопільського національного педагогічного

університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

СТРУКТУРНО-ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ІМІДЖУ ЯК ПРОЯВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МОЛОДШИХ БАКАЛАВРІВ-ЖУРНАЛІСТІВ

Під час навчання у коледжі у майбутнього фахівця формується міцна основа професійної діяльності. Майбутні молодші бакалаври, які навчаються у коледжах, мають низку психологічних характеристик, які можна назвати професійно-особистісними особливостями. Ці особливості стосуються вікових рамок та соціально-психологічного статусу студента закладу передвищої освіти – коледжу. Так, період навчання більшості майбутніх журналістів у коледжах охоплює вік 15-19 років, що відповідає підлітковому віці з усіма його кризовими періодами та особливостями [1; 2].

Організація освітнього процесу у коледжах подібна до навчання у ЗВО та передбачає: лекції, семінари, лабораторні заняття та самостійну навчально-пізнавальну діяльність. Під час аналізу соціально-психологічних особливостей освітнього закладу важливо враховувати те, що коледж – це місце, де повинна цілеспрямовано культивуватися самосвідомість майбутнього журналіста. Друге завдання коледжу – надання кожному студенту реальних можливостей для максимальної самореалізації. Причому наскільки сприйме й використає ці можливості кожен конкретний студент – залежить від нього самого. Порівняно з навчанням у школі, коледж як освітня структура володіє доволі вагомими соціально-організаційними особливостями, а саме:

– з початку навчання у коледжі студент стає представником особливої соціальної групи – студентства та починає оволодівати не лише майбутню професійну діяльність, а й увесь спосіб життя і спосіб думок студентів;

– коледж має прагматичну спрямованість, наближену до майбутньої діяльності тому, чим ґрунтовніше сформована професійна перспектива у студента тим він краще навчається;

– найважливішою організаційною особливістю навчання у коледжі є багатоплановість всього студентського життя, коли майбутньому молодшому бакалавру паралельно доводиться відвідувати лекції, займатися самостійною навчально-пізнавальною діяльністю і при цьому брати активну участь у студентському житті;

– майбутні фахівці, які навчаються у коледжі та здобувають фах молодшого бакалавра, мають низку психологічних характеристик, які є у них у зв'язку з особливостями підліткового віку.

З'ясовано, що під час навчання у коледжі важливим є не лише формування у студентів теоретичної бази, а й розвиток системоутворювальних властивостей і якостей особистості майбутнього професіонала. Насамперед мова йде про формування у них позитивного іміджу. Наголосимо на тому, що незважаючи на значущість досліджень із вивчення соціально-психологічних особливостей іміджу, низка проблем щодо його формування залишаються ще й нині маловивченими. Аналіз наукових напрацювань під авторством О. Пенькової [4] та О. Романенка [5] засвідчив недостатню розробленість практичних аспектів формування іміджу майбутніх журналістів, які здобувають освіту молодшого бакалавра у коледжах.

Поділяємо думку Ю. Палеха [3] у тому, що імідж закладається з народження, а потім розвивається та змінюється під дією соціального середовища й діяльності, а також під впливом різноманітних соціальних фактів. Тобто, навчання у коледжі розглядаємо у якості вагомого соціального фактора, який має суттєвий вплив на якість і результативність процесу формування іміджу майбутніх молодших бакалаврів-журналістів під час здобуття освіти.

У нашому баченні імідж студента коледжу, який здобуває освіту журналіста – це інтегральна характеристика особистості, що включає сукупність зовнішніх особливостей та внутрішніх особистісних та індивідуальних якостей, які сприяють ефективній реалізації ним майбутньої професійної діяльності. Причому висуваємо робочу гіпотезу про те, що імідж майбутніх молодших бакалаврів-журналістів не є самоціллю, він спрямований на оптимізацію суб'єкт-суб'єктних відносин під час освітнього процесу у коледжі та буде додатковим позитивним чинником у майбутньому під час реалізації ними своєї професійної журналістської діяльності.

Знання функцій та змісту загальної структури іміджу дозволив нам визначити структурно-змістову характеристику іміджу майбутніх молодших бакалаврів-журналістів. У нашому баченні така структурно-змістова характеристика іміджу має включати три основних складових, а саме:

По-перше, конституційна складова, яка охоплює зовнішні дані, стать, вік, темперамент майбутнього журналіста.

По-друге, особистісна складова, що включає сукупність компонентів (мотиваційно-ціннісний компонент охоплює значимі для студента навчально-професійні мотиви та потреби, а також особистісно-значущі цінності;

когнітивно-теоретичний компонент включає сукупність теоретичних знань та Я-концепцію студентів; діяльнісно-процесуальний компонент базується на сформованих уміннях розвивати власний імідж, виходячи з особливостей майбутньої професійної діяльності, а також можливість вивчати й вдосконалювати свій імідж в освітньому просторі коледжу).

По-третє, соціально-психологічна складова, що передбачає врахування статусу коледжу, спеціальності, яку здобуває студент, соціальної ролі студента та обрану ним професію.

Таким чином, імідж майбутніх молодших бакалаврів-журналістів є сукупністю конституційних, особистісних, соціально-психологічних складових. Усі названі складові посідають вагомий роль у його структурі. Вважаємо, що у реальних процесах формування чи сприйняття іміджу майбутніх молодших бакалаврів-журналістів ці складові є рівнозначними й доповнюють один одного, роблячи іміджеву складову цілісною. У нашому баченні такий комплексний підхід до розгляду складових іміджу дає більш цілісну і масштабну картину взаємозв'язку соціуму, соціальної детермінації суб'єкта освітньої діяльності (молодшого бакалавра) й освітнього закладу (коледжу), а також доводить вагомість впливу майбутньої професійної діяльності на імідж особистості. Окрім цього структурно-змістова характеристика іміджу виступає у якості прояву соціально-психологічних особливостей майбутніх молодших бакалаврів-журналістів та доводить закономірність зв'язку теорії та практики під час формування іміджу.

Отже, у підсумку відзначимо, що імідж студента коледжу є інтегральною характеристикою особистості, що поєднує різноманіття уявлень про себе як реального майбутнього професіонала в галузі журналістики. Із сутності структурно-змістової характеристики іміджу випливає реальна можливість пізнання суб'єкта-прообразу для якісної реалізації майбутніх професійних обов'язків. Припускаємо, що формування іміджу відбувається у певному соціальному контексті, під впливом факторів, що відображають соціальну взаємодію та охоплюють умови розвитку іміджу у коледжі. У ході практичного дослідження ми ставимо собі завдання дослідити такі закономірності, як пріоритетність майбутнього професіоналізму серед якостей, що демонструються в іміджі майбутніх молодших бакалаврів-журналістів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Burns R. B. The self concept in theory, measurement, development, and behavior. L. N. Y. : Longman, 1979. 341 p.
2. Rogers C. R. Freedom to learn for the 80s. Columbus, OH : Charles Merrill, 1983. 312 p.
3. Палеха Ю. І. Іміджологія : навч. посібник. Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2005. 324 с.
4. Пенькова О. Проблема іміджу: соціокультурний і психолого-педагогічний аспекти. *Рідна школа*. 2002. № 6. С. 47–48.
5. Романенко О. В. Наукові засади вивчення іміджу як психологічної категорії. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. № 4 (41). С. 293–298.

Хомик Юлія Олексіївна

магістрантка 2 курсу
спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Савелюк Наталія Михайлівна

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛІНГВІСТИЧНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ РЕКЛАМНИХ ТЕКСТІВ НА ОСОБИСТІТЬ

Вступ. Рекламний текст на сьогодні є основним носієм рекламної інформації та джерелом потужного психологічного впливу на особистість. Реклама виступає не тільки невід'ємною частиною повсякденного соціокультурного тла буття сучасної людини, а й певною системою комунікації суспільства та особистості, що істотно впливає на психічні процеси всіх учасників такого спілкування [3].

Психологія реклами – окрема галузь психології, яка займається обґрунтуванням теоретичних і практичних способів підвищення ефективності й результативності впливу рекламних матеріалів на психічні процеси та явища особистості. Деякі, звичайно, заперечують вплив реклами на психіку людини як такої і вважають подібні думки «слабкістю характеру». Інші ж, навпаки, б'ють на сполох, адже людьми, котрі не вміють критично мислити, легше керувати й отримувати від них те, що потрібно [1].

Аналіз сучасних досліджень у галузі психології реклами назагал виявляє високий інтерес дослідників щодо такого впливу. Однак, за всієї багаточисельності робіт, присвячених різним аспектам сприйняття реклами та впливу рекламного тексту на споживача, аналіз доступної літератури дає змогу зробити висновок про відносну нерозробленість питання власне психолінгвістичної складової рекламного впливу.

Виклад основного матеріалу. Психологічні особливості реклами полягають в тому, що реклама, по-перше, повинна привернути увагу реципієнтів; по-друге, має значення те, які почуття виникають при перегляді реклами, наскільки вдало підібраний рекламний аргумент; по-третє, важливим структурним елементом реклами є її інформативність, що передбачає уміння

лаконічно та влучно продемонструвати користь рекламованого об'єкту; по-четверте, візуальний чи/та аудіосупровід у рекламі, який передбачає відповідне її оформлення, в межах якого розробляється загальний стиль, добираються потрібні слова, колірне оформлення і дизайнерське рішення.

На структуру впливає також і форма реклами. У цьому контексті відзначимо, що будь-який рекламний текст, поданий в усній або письмовій формі, є текстом заздалегідь підготовленим.

Вчені у загальній структурі рекламного тексту виокремлюють підтекст, контекст і затекст, де підтекст – це суб'єктивна інформація, пов'язана з мовними намірами адресанта; контекст – єдність фраз, що передують і настають за висловом більшого розміру і знімають свою невизначеність у межах більшого за розміром висловлювання; затекст розглядається як зовнішні стосовно тексту життєві обставини, відображені в цьому тексті, а також духовна атмосфера, в якій він створювався [1].

При запуску реклами в етер необхідно зважати на загальну її аудиторію, різні представники якої мають цілком різні смаки й уподобання. Отже, повинне відбуватися окреслення цільової аудиторії та форм впливу на неї, а саме: треба визначати, яка саме це цільова аудиторія за спільністю інтересів або за соціально-демографічними даними. Наприклад, для того, щоб реклама продукції, призначеної для певної вікової чи соціальної групи, була дійсно побачена і почута, потрібно, щоб цю рекламу демонстрували на тому каналі, який користується популярністю у цієї групи населення. Психологічно важливим також є смислове сприйняття мовного повідомлення, що являється багаторівневим процесом переробки отриманого змісту [2].

З точки зору врахування психологічних закономірностей, реклама повинна спрямовуватись не лише на один аналізатор, а на різні сенсорні системи. В цілому має відбуватися поєднання зовнішніх чинників рекламної взаємодії із глибинно-психологічними складовими індивідуальної та масової свідомості, які актуалізуються у процесі такої взаємодії.

Вплив рекламних текстів на психіку особистості раніше був центром уваги, насамперед, виробників реклами. Тобто, їх дослідження спрямовані переважно на привернення і посилення уваги потенційного покупця, що в результаті має вести до основної мети рекламодавців – до отримання прибутку від продажу певних товарів або послуг.

У нашому емпіричному дослідженні взяли участь 86 респондентів – здобувачі вищої освіти віком від 17-ти до 20-ти років; серед яких – 40 юнаків (46,5 %) та 46 дівчат (53,5 %). Воно проводилося у період із травня по липень 2022 року. Віковий склад досліджених студентів є значущим, оскільки саме молодь характеризується фізіологічною та інтелектуальною зрілістю, суспільною активністю й ін. Основними інструментами емпіричного дослідження стали метод семантичного диференціалу та відомий особистісний питальник «ЕРІ» Г. Айзенка.

1. Економічна реклама «Vodafone Samsung» та «Приправа 10 овочів» від ТМ «Торчин» для респондентів є: «зрозуміла», «скромна», «розумна», «оригінальна», «швидка», «правдива», «приваблива», «розслаблена».

2. Економічна реклама «Люксоптика» для респондентів: «неагресивна», «правдива», «приваблива», «швидка», «оригінальна», «зрозуміла», «скромна», «радісна», «цікава».

3. Соціальна реклама «Продаємо 10 картин українських митців» для респондентів: «зрозуміла», «цікава», «радісна», «інформативна», «ненав'язлива», «невідштовхуюча», «неагресивна», «розслаблена» та «правдива».

4. Соціальна реклама «Життя дітей під час війни» та «Завжди на захисті» для респондентів: «нерозумна», «банальна», «повільна», «напружена», «розумна», «приваблива», «зрозуміла», «скромна», «нав'язлива» та «нецікава».

5. Політичні реклами – такі, як «Радикальна партія має захистити Україну», «Ваш голос – це ваше рішення», «Кінець старої епохи», для респондентів виявилися: «нудними», «повільними», «банальними», «сумними», «нецікавими», «незрозумілими» та «швидкими».

Узагальнюючи аналіз отриманих даних, можна стверджувати, що студентів більше цікавить економічна (торгова) реклама, яка зазвичай будується на участі акторів і використанні сучасної комп'ютерної графіки. Соціальна реклама теж цікавить молодь, утім значно менше, ніж економічна. Адже ця реклама є досить сумною, напруженою та нудною.

Політична реклама досліджених студентів практично не цікавить, оскільки вона будується на негативних характеристиках: таких, як «нудний», «банальний», «сумний», «відштовхуючий» та ін. Свою роль тут відіграє віковий фактор.

За результатами тест-питальника «ЕРІ» Г. Айзенка були виявлені наступні закономірності. У студентській вибірці переважають: екстраверти (53 %), інтровертів – 13 %, амбівертів – 34 %. Також тут переважають особи з тенденцією до невротизму – 44 %; нормостеніків – 31%, стабільних – 25 %.

Отже, в даній вибірці в цілому переважають сангвініки, тобто, екстраверти зі схильністю до невротизму. Найменш представлені особи із флегматичним типом темпераменту, тобто, з інтровертованою спрямованістю та схильністю до стабільності.

Далі доцільно співставити психологічні особливості сприйняття реклами респондентами й афективного компонента поведінки студентів як споживачів товарів, які рекламуються (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості взаємозв'язків сприйняття реклами та афективного компонента поведінки студентів як потенційних споживачів товарів

Типи	Настрій (%)		Ставлення до реклами (%)			Вплив реклами (%)		Довіра до реклами (%)		Зв'язок між рекл. роликом і бажанням купити товар (%)	
	Високий	Низький	Позитивне	Нейтральне	Негативне	Позитивний	Негативний	є	Немає	є	Немає
екстраверти	65	18	59	---	29	71	29	18	65	82	18
амбіверти	55	46	55	36	18	100	---	27	64	81	19
інтроверти	---	75	75	---	25	75	25	25	75	50	50
стабільність	100	---	63	12	25	88	12	25	63	75	25
невротизм	50	50	64	7	29	79	21	14	79	79	21
нормостенія	40	50	50	25	25	90	10	30	50	80	20
холерики	56	44	68	---	22	78	22	33	56	89	11
сангвініки	77	23	62	15	23	85	15	23	69	85	15
меланхоліки	29	71	42	29	29	86	14	---	86	50	50
флегматики	67	---	67	---	33	100	---	33	33	100	---

З наведених у табл. 1 даних очевидним є факт, що настрої після, наприклад, переглянутого рекламного ролику «Vodafone Samsung» в екстравертів поліпшується більшою мірою, порівняно з інтровертами. Це засвідчує, що саме екстраверти найбільш чутливі до рекламного впливу на настрої, що може бути пов'язане з їх спрямованістю на зовнішній світ у порівнянні з інтровертами та підвищеною чутливістю до будь-яких впливів ззовні.

Висновки. Аналізуючи психологічні особливості реклами та її вплив, потрібно підсумувати, що питання зазначених особливостей не має однозначного розуміння як серед науковців-теоретиків, так і серед практиків.

Дуже важливим у рекламі є адекватне поєднання візуального зображення і вербального контенту, оскільки синтез зображення та звуку формує своєрідне сприйняття дійсності. Враховуючи значущість психічних пізнавальних процесів реципієнтів під час сприймання та осмислення ними рекламних роликів, вказуємо на необхідність врахування як загальних психологічних, так і власне психолінгвістичних механізмів впливу.

За результатами власного емпіричного дослідження можемо констатувати, що підвищення настрою після перегляду реклами найбільш яскраво спостерігається у сангвініків, що пов'язане з їх активністю та екстравертованою спрямованістю, меншою мірою – у флегматиків і холериків. У меланхоліків настрої, навпаки, знижується, що пояснюємо їх провідною спрямованістю на свої внутрішні переживання.

Перспективи подальших досліджень. Перспектива подальших досліджень вбачається в теоретичному та практичному вивченні зміни настрою у різних типів темпераменту. Дослідження темпераменту відкриває в особистості якісні можливості для врахування цілої сукупності психолінгвістичних задатків, що дозволяє визначити перебіг емоційності. Більш виважено підійти до обрання спеціальності та професійної адаптації [4].

ЛІТЕРАТУРА

1. Гусев А. І. Толерантність до невизначеності як чинник розвитку ідентичності особистості : дис. д-ра психол. наук. Київ, 2009. С. 17.
2. Добровольська Д. М., Билінська О. С. Методологія дослідження перекладу рекламного тексту: основні перекладацькі стратегії. *Society for Cultural and Scientific Progress in Central and Eastern Europe Budapest. Science and Education: a New Dimension. Philology.* 2016. IV (21). № 98. С. 44.
3. Пентилюк М. І. Актуальні проблеми сучасної лінгводидактики : збірник статей. Київ : Левіт, 2011. 256 с.
4. Теорія та історія реклами : навчально-методичний посібник / Ю. А. Грушевська, Н. Р. Барабанова, О. М. Назаренко, Л. М. Писаренко. Одеса : Фенікс, 2019. 127 с.
5. Ціннісні орієнтири сучасної української школи (2019). Міністерство освіти і науки України. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferentcia/2019/Presentasia-Roman-Stesichin.pdf>

Чайковська Ганна Богданівна

кандидат біологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки і методики
початкової та дошкільної освіти
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль, Україна

РЕАЛІЗАЦІЯ ІДЕЙ ОСВІТИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У СТАНДАРТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 013 «ПОЧАТКОВА ОСВІТА»

На сучасному етапі становлення суспільства стратегічним напрямком реалізації цілей сталого розвитку є освіта для сталого розвитку (ОСР). Інтеграція принципів сталого розвитку в освітні програми підготовки

здобувачів вищої освіти набувала системного характеру в багатьох країнах світу. Певні досягнення в означеному напрямку спостерігаємо і в Україні.

Концепція Нової української школи чітко декларує принципи сталого розвитку. Відповідно, удосконалення потребує підготовка майбутніх учителів, спроможних навчати і виховувати учнів на засадах сталості, втілювати ідеї сталого розвитку в практику роботи сучасної школи. Учитель нової генерації має володіти вміннями інтегрувати компетенції сталого розвитку в шкільні предмети, знати методiku навчання учнів сталому розвитку, усвідомлювати власну місію у досягненні сталого розвитку та розвивати здатність до сталого саморозвитку тощо.

Відповідно до вищезазначеного, виникає питання: Чи навчаємо ми студентів сталості? Чи готуємо майбутніх учителів до реалізації функцій ОСР у майбутній професійній діяльності?

Метою нашого дослідження є аналіз стандарту вищої освіти зі спеціальності 013 «Початкова освіта» в контексті реалізації ідей освіти для сталого розвитку.

Професійна підготовка майбутніх учителів початкової школи на засадах сталого розвитку є складним, багатовекторним процесом, що має міждисциплінарний характер. Аналіз стандарту вищої освіти спеціальності 013 «Початкова освіта» (далі Стандарт) дозволив нам виявити певні тенденції та зробити такі висновки.

По-перше, у Стандарті задекларований компетентнісний підхід, що передбачає формування у майбутніх учителів початкової школи інтегральної, загальних та спеціальних (фахових) компетентностей, які спрямовані на досягнення якісно нового рівня освіти майбутніх вчителів. Детальний аналіз визначених компетентностей дозволяє нам стверджувати, що вони відповідають засадам ОСР і спрямовані на досягнення сталого розвитку суспільства.

Так, систему цінностей сталого розвитку чітко окреслюють загальні компетентності (далі ЗК) Стандарту, зокрема, ЗК-1 «Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні» та ЗК-2 «Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій...» [1]. Сталими також вважаємо ЗК-3 «Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт», ЗК-4 «Здатність працювати в команді», ЗК-5 «Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми» тощо. На нашу думку, вони закладають базовий рівень умінь і навичок, необхідних для досягнення сталого розвитку суспільства та є основою для формування загальної культури особистості на цінностях сталого розвитку. Визначені у

Стандарті загальні компетентності відповідають головним ідеям ОСР та є основою формування у здобувачів вищої освіти здатності реалізовувати функції ОСР у майбутній професійній діяльності.

По-друге, визначені у Стандарті професійні (фахові) компетентності чітко та послідовно відображають контент сталого розвитку та спрямовують майбутню підготовку вчителів початкової школи на засади ОСР. За своїм змістом вони є близькими до компетентностей сталого розвитку (КСР) і передбачають оволодіння базовими знаннями, уміннями та навичками, необхідними для реалізації завдань ОСР в початковій школі.

Порівняльний аналіз спеціальних (фахових) компетентностей Стандарту та рамки КСР, визначеної англійськими вченими [3], дозволив нам виявити спільні підходи (див. табл.)

Порівняння компетентностей Стандарту та компетентностей сталого розвитку

Спеціальні (фахові) компетентності Стандарту вищої освіти зі спеціальності 013 «Початкова освіта»	Компетентності сталого розвитку за Kioupi, V., & Voulvoulis, N. [3]
СК-1. Здатність спілкуватися державною та іноземною мовами як усно, так і письмово.	КСР. Ефективна комунікація (усна і письмова) / Effective communication (oral and written)
СК-2. Здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, використовувати відкриті ресурси, інформаційно-комунікаційні та цифрові технології, оперувати ними в професійній діяльності.	КСР. Здатність використовувати медіа / ability to use media
СК-3. Здатність до інтеграції та реалізації предметних знань як основи змісту освітніх галузей Державного стандарту початкової освіти: мовно-літературної, математичної, природничої, технологічної, інформатичної, соціальної і здоров'язбережувальної, громадянської та історичної, мистецької, фізкультурної.	КСР. Системне мислення / systems thinking; КСР. Нормативне мислення / normative thinking
СК-4. Здатність управляти власними емоційними станами, налагоджувати конструктивну та партнерську взаємодію з учасниками освітнього процесу, формувати мотивацію здобувачів початкової освіти до навчання та організувати їхню пізнавальну діяльність.	КСР. Емоційний інтелект / emotional intelligence; КСР. Самосвідомість та саморегуляція / self-awareness and self-regulation,
СК-6. Здатність до організації освітнього процесу в початковій школі з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей молодших школярів, розвитку в них критичного мислення та формування ціннісних орієнтацій.	КСР. Критичне мислення / critical thinking; КСР. Прогностичне мислення / future thinking
СК-7. Здатність до моделювання змісту відповідно до очікуваних результатів навчання, добору оптимальних форм, методів, технологій та засобів формування ключових і предметних	КСР. Моделювання сталої поведінки / modelling sustainable behavior; КСР. Системне мислення / systems thinking;

компетентностей молодших школярів у процесі вивчення освітніх галузей Державного стандарту початкової освіти: мовно-літературної, математичної, природничої, технологічної, інформатичної, соціальної і здоров'язбережувальної, громадянської та історичної, мистецької, фізкультурної.	КСР. Стратегічне мислення / strategic thinking; КСР. Прийняття рішень / decision making
СК-8. Здатність до збору, інтерпретації та застосування даних у сфері початкової освіти із використанням методів наукової діяльності до формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти.	КСР. Системне мислення / systems thinking;
СК-12. Здатність доносити до фахівців і нефахівців інформацію, ідеї, проблеми, рішення, власний досвід та аргументувати їх на засадах партнерської взаємодії в умовах початкової школи.	КСР. Співпраця (колективна робота)/ collaboration; КСР. Грамотність в сфері сталого розвитку / sustainability literacy

Представлені у таблиці дані засвідчують спрямованість змісту Стандарту на формування ключових компетентностей сталого розвитку у майбутніх фахівців початкової школи, зокрема системного і критичного мислення, прогностичної компетентності, компетентності колективної роботи, самосвідомості і саморегуляції, комплексного вирішення проблем. Підтвердженням цього є проведене нами експериментальне дослідження, яке дозволило виявити вищий рівень сформованості КСР у випускників бакалаврату, порівняно із першокурсниками [1].

Зазначимо, що вчитель початкової школи, з одного боку, має володіти знаннями про сталий розвиток, мати певні ціннісні орієнтації, а з іншого – сприяти досягненню сталого розвитку своєю щоденною педагогічною діяльністю, просувати ідеї ОСР в практику роботи сучасної початкової школи. Відповідно, підготовка здобувачів вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта передбачає підготовку студентів до розуміння концепту сталого розвитку, формування індивідуальної та колективної відповідальності за сталий розвиток, а також готовності майбутніх вчителів початкової школи до впровадження ОСР як важливого шляху реалізації стратегії сталого розвитку у майбутній професійній діяльності.

Таким чином, аналіз стандарту вищої освіти зі спеціальності 013 «Початкова освіта» дозволяє констатувати, що у ньому чітко прослідковуються засади освіти для сталого розвитку. Стандарт має потенційні можливості щодо формування компетентностей сталого розвитку у майбутніх фахівців початкової освіти, що є необхідною умовою готовності вчителя до реалізації функцій ОСР у початковій школі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стандарт вищої освіти України (Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти. Ступінь – бакалавр. Галузь знань – 01 Освіта/Педагогіка. Спеціальність – 013 Початкова освіта. Чинний від 23.03.2021. URL : https://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/81966/

2. Чайковська Г. Б. Формування компетентностей сталого розвитку в процесі фахової підготовки майбутніх вчителів початкової школи. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка*. 2022. № 1(1). С. 72–80. <https://doi.org/10.25128/2415-3605.22.1.9>
3. Kioupi V., & Voulvoulis N. The Contribution of Higher Education to Sustainability: The Development and Assessment of Sustainability Competences in a University Case Study. *Education Sciences*. 2022. № 12(6). P. 406. <https://doi.org/10.3390/educsci12060406>

Шпак Марія Мирославівна

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології розвитку та консультування
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

Багрій Марія Василівна

магістрантка 2 курсу спеціальності 053 «Психологія»
факультету педагогіки і психології
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

**СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ
ЯК ЧИННИК ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

Соціально-економічні виклики сучасного суспільства висувають до фахівців усіх сфер діяльності, в тому числі сфери торгівлі, високі вимоги щодо досягнення професійного успіху. Одним із чинників успішності професійної діяльності, конкурентоспроможності фахівця, є не лише його професійна майстерність, а й високий рівень стресостійкості, яка, з одного боку, сприяє збереженню психічного здоров'я особистості фахівця, з іншого – є запорукою ефективності його спілкування і соціальної взаємодії з іншими людьми. Саме тому сьогодні проблема розвитку стресостійкості фахівців, зокрема працівників сфери торгівлі, набуває особливої значущості і вивчається багатьма вченими у галузі психології, соціології, бізнесу та управління.

Сфера торгівлі з давніх-давен є найбільш розвиненою в суспільстві і охоплює нині чи не найбільшу частку працівників, порівняно з іншими професіями. Діяльність працівників сфери торгівлі досить складна та багатовимірною, вона потребує у процесі її здійснення виконання безлічі професійних ролей, таких як: продавець, консультант, менеджер, промоутер, представник та учасник переговорів [2, с. 50]. До того ж, як відомо, працівники сфери торгівлі належать до типу професійного середовища «людина-людина»,

що зумовлює необхідність високого рівня розвитку у них комунікативних та організаторських здібностей, уміння легко і швидко налагоджувати емоційний контакт з іншими людьми, здатність самостійно знаходити конструктивні шляхи вирішення конфліктів. Це може призвести до підвищення рівня емоційної напруги, нервово-психічних перевантажень та значною мірою вплинути на психоемоційний стан і функціональні можливості особистості фахівця, збільшуючи ризик виникнення професійного стресу. Саме тому важливу роль в успішній діяльності працівників сфери торгівлі відіграє стресостійкість.

Поняття «стресостійкість» характеризує «гнучкість» психіки людини. Стресостійкість забезпечує здатність людини чинити опір стресам та виявляти психічну стійкість, дає змогу запобігти емоційному вигоранню, прояву тривожних та депресивних станів та дозволяє їй легко відновлюватися після впливу стресових факторів. У широкому розумінні стресостійкість – це здатність людини або соціальної системи вибудовувати нормальне, повноцінне життя в складних умовах [4, с. 26].

Стресостійкість є процесом і результатом успішної адаптації людини до мінливих або складних життєвих обставин, які вимагають розумової, емоційної, поведінкової гнучкості та пристосування до зовнішніх і внутрішніх умов. Визначальними внутрішніми чинниками формування і розвитку стресостійкості особистості є: Я-концепція особистості, інтернальний локус контролю, когнітивний розвиток, розвиненість комунікативної сфери, особистісні характеристики. Зокрема, високий рівень стресостійкості передбачає врівноваженість, упевненість у собі, емоційний самоконтроль, володіння собою, низький рівень особистісної тривожності, певні характеристики мотиваційної сфери (мотивація соціальної значущості праці, професійної майстерності, досягнення), готовність до діяльності [1; 4]. На думку В. М. Крайнюк, визначальними характеристиками первинної стресостійкості є швидкість опрацювання інформації, лабільність нервових процесів, надійність, витривалість, точність і продуктивність діяльності [3].

З метою визначення рівня стресостійкості у працівників сфери торгівлі нами було проведено емпіричне дослідження. Для цього ми застосували такі психодіагностичні методики: «Тест самооцінки стресостійкості особистості» С. Коухена та Г. Вілліансона; опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» С. Хобфолла (SACS). У дослідженні взяли участь 50 працівників торгівельної мережі «Максимум», з них – 22 чоловіків та 28 жінок віком від 21 до 44 років із професійним стажем роботи від 1 місяця до 20 років.

Результати дослідження за допомогою «Тесту самооцінки стресостійкості особистості» С. Коухена та Г. Вілліансона показали, що більшість працівників сфери торгівлі мають середній рівень стресостійкості (72% осіб). Вони оцінили його на «задовільно». У 20% осіб рівень стресостійкості достатній. Вони оцінили його на оцінку «добре». Цікаво, що серед фахівців з «добрим» рівнем стресостійкості були працівники як із

20-річним професійним стажем роботи, так і з досвідом роботи лише кілька місяців. Це дає змогу припустити, що рівень стресостійкості особистості залежить не лише від професійних умов праці, а й від властивостей вищої нервової діяльності людини, типу її темпераменту тощо. У 8% працівників діагностовано низький рівень стресостійкості, що відповідає оцінці «погано». У них спостерігаються часті і різкі зміни настрою, порушення емоційної рівноваги, підвищена дратівливість, агресивність, що часто призводить до виникнення конфліктних ситуацій з покупцями. Зазначимо, що працівників сфери торгівлі з високим та дуже низьким рівнем стресостійкості нами не було виявлено (рис. 1).

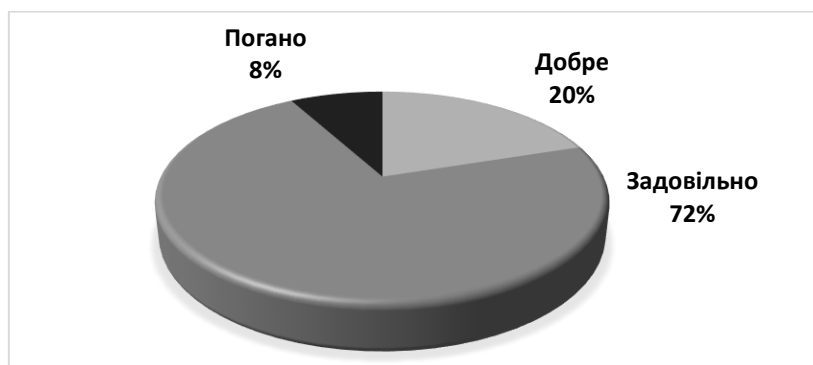


Рис. 1. Рівень стресостійкості працівників сфери торгівлі

У розвитку стресостійкості працівників сфери торгівлі спостерігаються статеві відмінності. Встановлено, що більше половини як чоловіків, так і жінок мають задовільний рівень стресостійкості – 64% та 78% відповідно. Проте серед чоловіків стресостійкість на рівні «добре» виявлено у 32% осіб, тоді як у жінок – лише в 11% осіб. Це свідчить про те, що чоловіки, які працюють у сфері торгівлі, краще володіють собою, більше здатні до емоційного самоконтролю, управління власними емоціями. Натомість у жінок низький рівень стресостійкості спостерігається більше, ніж у чоловіків – 11% та 4% відповідно (рис. 2). Це свідчить про те, що жінки часто нездатні протистояти впливу різноманітних стресогенних чинників.

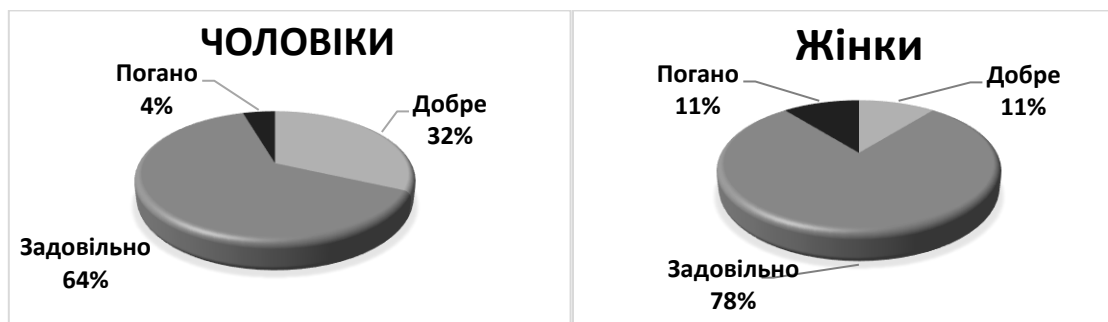


Рис. 2. Рівень стресостійкості чоловіків і жінок, які працюють у сфері торгівлі



Рис. 3. Стратегії подолання стресових ситуацій працівниками сфери торгівлі

За результатами опитувальника «Стратегії подолання стресових ситуацій» С. Хобфолла (SACS) було з'ясовано, що 44% від загальної чисельності респондентів з метою подолання стресу схильні до пошуку соціальної підтримки, а 22% опитуваних – до вступу в соціальні контакти (рис. 3).

Отримані результати є свідченням просоціальної поведінки працівників сфери торгівлі у процесі подолання стресових ситуацій. При цьому ми з'ясували, що найчастіше основним джерелом соціальної підтримки для фахівців-чоловіків є професійне оточення, колеги по роботі, а для фахівців-жінок – це сім'я, рідні та друзі.

Зауважимо, що в умовах війни в Україні, економічна ситуація погіршується, спостерігається зростання цін на товари та послуги, збільшення рівня безробіття у зв'язку із згортанням роботи багатьох підприємств або зменшенням обсягів їх діяльності. Все це негативно впливає на психоемоційний стан кожної людини, і зокрема на її професійну діяльність.

Тому формування стресостійкості працівників сфери торгівлі має вагоме значення в підтримці їх конкурентоспроможності, забезпеченні ефективності професійної діяльності. Робота у цьому напрямку повинна бути спрямована на пошук внутрішніх і зовнішніх ресурсів, які забезпечать емоційну стійкість фахівця у стресових ситуаціях і допоможуть йому в подоланні негативних наслідків стресу з метою збереження психічного здоров'я.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дубчак Г. М. Психологія становлення професійної стресостійкості майбутніх фахівців соціально-економічних професій : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Київ, 2018. 41 с.
2. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
3. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
4. 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.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ
ЯК ВЕКТОР ОСВІТНІХ ПАРАДИГМ**

**Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
29-30 вересня 2022 року**

*За загальною редакцією
Б. Б. Буяка, В. М. Чайки, М. О. Оран*

Затверджено рішенням Вченої ради
Тернопільського національного педагогічного університету імені
Володимира Гнатюка, протокол № 3 від 25 жовтня 2022 року.

Комп'ютерна верстка *Наталія БОГОНІС*

Підписано до друку 26.10.2022 р.
Формат 60x84/8. Папір офсетний. Друк цифровий.
Умовн. друк. арк. 15,8. Тираж 300 прим.

Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
46027, Тернопіль, вул. М. Кривоноса, 2