

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет імені Михайла Драгоманова

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ПРЯДКО БОГДАН ВАСИЛЬОВИЧ

УДК: 159.922.8:305:[331.101.3:005.523(043.3)]

ДИСЕРТАЦІЯ

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ
ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ В ПІЗНІЙ ЮНОСТІ**

С4 Психологія

С Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



Б. В. Прядко

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Зінченко Анна Вікторівна

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Прядко Б. В. Гендерні особливості мотиваційних чинників досягнення успіху в пізній юності. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі психології за спеціальністю С4 Психологія. Український державний університет імені Михайла Драгоманова, Київ, 2026.

Дисертація присвячена теоретичному та емпіричному дослідженню специфіки прояву гендерних особливостей мотиваційних чинників досягнення успіху в пізній юності.

Дисертаційна робота складається зі списку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що містять підрозділи, висновків до кожного розділу та загальних висновків, списку використаних джерел, що містить 171 найменування, 32 з яких англійською мовою, та додатків.

У вступі визначено об'єкт і предмет дослідження, обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, його наукову новизну, практичне значення, прокоментовано апробацію, описано структуру дисертаційної роботи та її основний зміст.

Актуальність теми дисертації визначається як її соціальною значущістю та специфікою у реаліях сьогодення, так і недостатнім дослідженням саме гендерних особливостей мотиваційних чинників досягнення успіху на етапі навчання в закладах вищої освіти

Проблема успішності у психологічній науці є багатогранною та має широке поле для дослідження. Особливий інтерес викликає дослідження мотиваційних чинників юнацтва як базових щодо формування успішності особистості в подальшому житті. Малодослідженим залишається виявлення гендерних відмінностей у мотиваційних чинниках досягнення успіху.

У *першому розділі* «Теоретичні підходи до вивчення мотиваційної детермінації досягнення успіху» на основі визначення теоретичних підходів та різних наукових позицій як зарубіжних, так і українських вчених до

вивчення означеної проблеми дослідження, був здійснений аналіз наукових доробків учених у царинах філософії, педагогіки та психології, які відображають як сутність поняття успіх та успішність, так і специфіку прояву їх мотиваційних чинників. Запропоновано розглядати успішність одночасно як процес, і результат особистісного розвитку та життєдіяльності в цілому, при цьому успішність визначено як екзистенційне утворення та показник. Також проведено узагальнення підходів до вивчення мотиваційних чинників успішності. В аспекті останнього визначено гендерну специфіку мотивів досягнення успіху і припущено, що існує гендерна асиметрія в мотиваційних відмінностях та життєвих прагненнях студентів ЗВО.

У другому розділі «Емпіричне дослідження гендерних особливостей мотивації досягнення успіху» побудовано концептуальні засади можливостей дослідження мотиваційної детермінації досягнення успіху. Ключовими компонентами в зазначеній концепції виступили п'ятифакторна модель особистості, яка описує основні якості людини на глобальному рівні, а також конкретні риси особистості пов'язані з кожним з п'яти вимірів.

Узагальнення існуючих даних стосовно предмету дослідження дало можливість визначити та описати три групи методів. А саме: методики з дослідження мотивації досягнення успіху; методики з дослідження гендерної ідентичності особистості; методики, спрямовані на дослідження особистісних особливостей як ймовірних детермінант мотивації досягнення успіху. Всього на основі узагальнення було обрано 15 методик, а потім для проведення основних досліджень – 10. Саме вони дали можливість кількісно оцінити відповідно 10 показників. Загальна вибірка респондентів склала 174 особи.

У другому розділі також представлено результати емпіричного дослідження особливостей мотивації досягнення успіху у студентів ЗВО.

У ході констатувального експерименту обґрунтовано вибір критеріїв мотиваційних детермінант досягнення успіху. У результаті глибокого опрацювання наукових доробків із вищезазначеної проблеми нам вдалося

визначити комплекс особистісних рис, які можуть виступати в якості детермінант досягнення успіху: самоефективність, самооцінка, локус-контроль, впевненість в собі, стресостійкість, емпатія та екстраверсія. .

Кореляційний аналіз засвідчив взаємозв'язок між рівнем мотивації досягнення успіху та кожним з зазначених конструктів, що дало підстави розглядати їх в якості мотиваційних чинників досягнення успіху.

Психодіагностичний інструментарій, що складався з двох методичних блоків, дав можливість визначити психологічні особливості прояву зазначених детермінант у сучасної молоді.

У першому блоці дослідження визначався загальний рівень мотивації досягнення, тип гендерної ідентичності респондентів та кар'єрні орієнтації.

Високий рівень мотивації досягнень проявився третини студентів. Це вказує на те, що для досягнення мети вони готові долати значні зусилля. Низький рівень мотивації до успіху у студентів може свідчити про низький рівень впевненості в собі. Це ознака того, що це люди або дуже високо, або дуже низько цінують себе та свої здібності.

Виявилось, що серед респондентів нема жодної андрогінної особи ані чоловічої, ані жіночої статі. У чоловіків переважає маскуліність. У жінок прояви маскуліності і фемінності представлені майже в однаковій пропорції.

На основі аналізу отриманих результатів, і співставлення їх з показниками рівнів мотивації досягнення успіху, було виявлено, що дуже високий рівень мотивації притаманний в значній мірі чоловікам з маскуліною ідентифікацією. У цілому, особи з маскуліною ідентифікацією виявили переважно дуже високий та помірно високий рівень мотивації. Проте, жінки з фемінною ідентифікацією продемонстрували низький рівень мотивації досягнення. Таким чином, отримані дані виявили наявність відмінностей у мотивації досягнення успіху респондентами маскуліною (дуже високий та помірно високий рівень) та фемінною ідентичності (високий у чоловіків та низький у жінок).

Особливості спрямованості кар'єрних прагнень у студентів із різними гендерними ідентичностями. Серед осіб жіночої статі, які ідентифікують себе як фемінні (ФЖ), помітним було домінування у виборі таких кар'єрних пріоритетів, як «Стабільність місця проживання», «Стабільність працевлаштування» та «Служіння добру» як ключових життєвих цінностей у професійному плані.

Представники чоловічої статі фемінного типу (ФЧ) виявили схильність до таких категорій, як «Стабільність місця проживання», «Стабільність працевлаштування» та «Підприємництво», визначаючи їх як головні кар'єрні орієнтири. Як можна зауважити, за двома пунктами спостерігається збіжність установок.

Для чоловіків з маскулінною самоідентифікацією (МЧ) типовим стало виділення «Стабільності працевлаштування», «Підприємництва» та «Стабільності місця проживання» як найважливіших кар'єрних установок. Жінки, які мають маскулінну ідентичність (МЖ), зупинили свій вибір на «Стабільності працевлаштування», «Стабільності місця проживання» та «Професійній компетентності». Отже, зібрана інформація може слугувати підтвердженням розбіжностей у розумінні успішної кар'єри респондентами з маскулінною ідентичністю (орієнтовані на пошук шляхів для власного розвитку) та фемінною ідентичністю (акцент на професійній реалізації та потребі у сталості). За допомогою використаних методик з другого діагностичного блоку ми визначали у досліджуваних студентів рівень прояву тих чинників, які були нами виділені на основі аналізу п'ятифакторної моделі особистості.

В якості мотиваційного чинника досягнення успіху в цьому конструкті нами був визначений локус-контроль особистості. На основі отриманих результатів можна зробити висновок про те, що у студентів груп ФЖ та ФЧ спостерігається значний зсув у напрямку екстернального локус-контролю, що може негативно позначитися на самооцінці успішності. Таким чином, у цих групах, якщо порівнювати з тими, де переважають жінки (МЖ)

або чоловіки (МЧ), видно, що загальний ступінь інтернальності є нижчим; це, зазвичай, призводить до розладу у вмінні ставити цілі й у мотиваційній сфері.

У процесі порівняння досліджуваних груп щодо особливостей самооцінки зафіксовано відмінності за всіма рівнями. Так, в групі ФЖ переважає адекватний рівень самооцінки з тенденцією до заниження. У групі ФЧ майже половина респондентів мають неадекватно завищену самооцінку. У групі МЖ переважає адекватний рівень самооцінки з тенденцією до завищення. Аналогічний рівень спостерігається в групі МЧ. Таким чином, отримані дані демонструють значно більш високий рівень адекватної самооцінки у групі з маскулінною ідентифікацією, аніж у фемінній групі.

Аналогічна тенденція проявилася і при узагальненому аналізі самоефективності, стресостійкості, емпатії та екстраверсії.

Мотивація досягнення успіху має мінливу сутність, і не вийде досягнути її через єдине бачення протягом усього життя людини. Відповідно, розроблена модель мотиваційних компонентів досягнення успіху, яка включає конструкти нашого феномену та їх рівні, є такою, що відображає вікові особливості молоді в період пізньої юності. Вплив дії цих конструктів на мотивацію досягнення успіху студентів був врахований у процесі створення психорозвивальної програми.

У *третьому розділі* «Програма розвитку мотивації досягнення успіху студентської молоді» нами було розроблено, представлено та апробовано психорозвивальну тренінгову програму з розвитку мотивації досягнення успіху. Теоретично обґрунтовано можливість оптимізувати прагнення студентів до саморозвитку, самовдосконалення, самоефективності та досягнення успіху в житті та подальшій кар'єрі за відносно короткий проміжок часу. Основною стратегією цієї програми було створення психологічних умов для такого розвитку. У ході програми ми застосовували як групову, так і індивідуальну роботу, «групи підтримки» та інші методи

для досягнення поставленої мети. Апробація авторської програми психологічної корекції мотивації досягнення успіху завдяки аналізу середніх даних засвідчила покращення досліджуваного феномену в учасників тренінгу: оптимізацію рівня впевненості в собі, та самооцінки, підвищення рівня самоефективності та стресостійкості, розвиток емпатії та вміння відчувати інших людей, розвиток комунікативних якостей та посилення екстраверсії.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що обґрунтований нами набір психодіагностичних методик може бути використаний фахівцями-психологами для визначення особливостей мотиваційних чинників досягнення успіху. Розроблена й апробована психорозвивальна програма буде ефективною у роботі практичних психологів, зокрема, психологів закладів вищої освіти, для досягнення оптимального рівня розвитку у молоді мотиваційних чинників на шляху до досягнення життєвого успіху .

Водночас ми усвідомлюємо, що проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів зазначеної проблеми. Зокрема, потребує уваги проблема подолання негативного впливу гендерних стереотипів на мотивацію досягнення успіху у сучасної молоді.

Ключові слова: успіх, успішність, ціннісні орієнтації, гендер, гендерні відмінності, гендерна ідентичність, гендерні стереотипи, особистість, мотивація, мотивація досягнення успіху, п'ятифакторна модель особистості, впевненість в собі, стресостійкість, самоефективність, самооцінка, локус-контроль, емпатія, екстраверсія, юнацький вік.

ABSTRACT

Priadko B.V. Gender specifics of motivational factors for achieving success in late youth. – On the rights of the manuscript. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology, speciality C4 Psychology. Mykhailo Drahomanov Ukrainian State University, Kyiv, 2026. The dissertation is devoted to the theoretical-empirical study of gender specific motivational factors for achieving success in late youth.

The dissertation consists of a list of abbreviations, an introduction, three chapters containing subsections, conclusions to each chapter and general conclusions, a list of references containing 171 titles, 32 of which are in English, and appendices.

The introduction defines the object and subject of the research, substantiates the relevance of the dissertation topic, its scientific novelty, practical significance, comments on the approbation, describes the structure of the dissertation and its main content.

The relevance of the dissertation topic is determined both by its social significance and specificity in the realities of today, and by the insufficient study of gender peculiarities of motivational factors for achieving success at the stage of studying in higher education institutions.

The problem of success in psychological science is multifaceted and has a wide field for research. Of particular interest is the study of the motivational factors of youth as basic for the formation of personality success in later life. The identification of gender differences in the motivational factors of success remains poorly understood.

In the first section «Theoretical Approaches to the Study of Motivational Determination of Success», based on the definition of theoretical approaches and different scientific positions of both foreign and Ukrainian scientists to the study of the research problem, the author analyzes the scientific achievements of scientists in the fields of philosophy, pedagogy and psychology, which reflect both the

essence of the concepts of success and success, and the specifics of the manifestation of their motivational factors. It is proposed to consider success as both a process and a result of personal development and life in general, with success defined as an existential formation and indicator. The approaches to the study of motivational factors of success are generalized. In terms of the latter, the gender specificity of the motives for success is determined and it is assumed that there is a gender asymmetry in the motivational differences and life aspirations of university students.

The second chapter, «Empirical Study of Gender Specifics of Motivation to Achieve Success», builds the conceptual framework for the possibilities of studying the motivational determination of success. The key components of this concept are the five-factor model of personality, which describes the basic qualities of a person at the global level, as well as specific personality traits associated with each of the five dimensions.

The generalization of existing data on the subject of the study made it possible to identify and describe three groups of methods. Namely: methods for studying the motivation to succeed; methods for studying the gender identity of a person; methods aimed at studying personality traits as probable determinants of motivation to succeed. In total, 15 methods were selected on the basis of generalization, and then 10 were selected for the main research. They made it possible to quantify 10 indicators, respectively. The total sample of respondents amounted to 174 people.

The second section also presents the results of an empirical study of the peculiarities of motivation to succeed among university students.

The selection of criteria for the motivational determinants of success is substantiated in the course of the confirmatory experiment. As a result of an in-depth study of scientific works on the above-mentioned problem, we managed to identify a set of personal traits that can act as determinants of success: self-efficacy, self-esteem, locus of control, self-confidence, stress resistance, empathy and extraversion.

The psychodiagnostic toolkit, which consisted of two methodological blocks, made it possible to determine the psychological characteristics of the manifestation of these determinants in modern youth.

The first block of the study determined the general level of achievement motivation, the type of gender identity of the respondents, and career orientations.

A high level of achievement motivation was demonstrated by a third of students. This indicates that they are ready to make significant efforts to achieve their goals. A low level of success motivation among students may indicate a low level of self-confidence. This is a sign that these people either value themselves and their abilities very highly or very lowly.

It turned out that there is not a single androgynous person among the respondents, neither male nor female. Men are dominated by masculinity. In women, masculinity and femininity are represented in almost equal proportions.

Based on the analysis of the results obtained and their comparison with the indicators of the levels of motivation to succeed, it was found that a very high level of motivation is inherent in men with masculine identification. In general, people with masculine identification showed mostly very high and moderately high levels of motivation. However, women with feminine identification demonstrated a low level of achievement motivation. Thus, the data revealed the existence of differences in the motivation to succeed by respondents of masculine (very high and moderately high) and feminine identities (high in men and low in women).

Characteristics of career orientation of students with different gender identities. Women feminine type (FW) females were characterized by the predominance of the categories "Stability of residence", "Stability of work" and "Serving the good" as the main career value.

Men of feminine type (FM) preferred the categories "Stability of place of residence", "Stability of work" and "Management" as the main career value. As we can see, there were coincidences in the two categories.

Men with masculine identity (MM) are characterized by the predominance of choices "Job stability", "Entrepreneurship" and "Stability of residence" as the

main career value. Women with masculine identity (MW) chose the categories "Job stability", "Stability of residence" and "Professional competence". Thus, the data obtained can serve as evidence of differences in the perception of a successful career by respondents of masculine (focus on finding opportunities for personal self-realization) and feminine identity (professional self-realization and the desire for stability).

With the help of the methods used in the second diagnostic block, we determined the level of manifestation of the factors that we identified based on the analysis of the five-factor model of personality.

As a motivational factor for achieving success in this construct, we identified locus of control of personality. Based on the results obtained, we can conclude that students of the FW and FM groups have a significant shift towards external locus control, which can negatively affect their self-esteem of success. Thus, in these groups, compared to the MW and MF groups, there is a decrease in the overall level of internalization, which usually entails disharmony in purposefulness and motivation.

In the process of comparing the studied groups in terms of self-esteem features, differences were recorded at all levels. Thus, in the FW group, an adequate level of self-esteem prevails with a tendency to underestimate. In the FM group, almost half of the respondents have inadequately high self-esteem. In the MW group, an adequate level of self-esteem prevails with a tendency to overestimate. A similar level is observed in the MM group. Thus, the data obtained demonstrate a significantly higher level of adequate self-esteem in the group with masculine identification than in the feminine group.

A similar trend was observed in the generalized analysis of self-efficacy, stress resistance, empathy, and extraversion.

The correlation analysis showed a relationship between the level of success motivation and each of these constructs, which gave grounds to consider them as motivational factors for success.

The motivation to succeed is dynamic in nature and cannot be evaluated through the same prism in the context of the entire human life cycle. Accordingly, the developed model of motivational components of success, which includes the constructs of our phenomenon and their levels, reflects the age characteristics of young people in late adolescence. The influence of these constructs on the motivation to achieve success of students was taken into account in the process of creating a psycho-developmental program.

In the third chapter «Program for the Development of Motivation to Achieve Success of Student Youth», we have developed, presented and tested a psycho-developmental training program for the development of motivation to achieve success. The possibility of optimizing students' aspirations for self-development, self-improvement, self-efficacy and success in life and further career in a relatively short period of time is theoretically substantiated. The main strategy of this program was to create psychological conditions for such development. In the course of the program, we used both group and individual work, "support groups" and other methods to achieve this goal. The testing of the author's program of psychological correction of motivation to succeed through the analysis of average data showed an improvement in the phenomenon studied in the training participants: optimization of self-confidence and self-esteem, increase in self-efficacy and stress resistance, development of empathy and the ability to feel other people, development of communication skills and increased extraversion.

The practical significance of the results obtained is that the package of psychodiagnostic methods substantiated by us can be used by psychologists to determine the characteristics of motivational factors for success. The developed and tested psycho-developmental program will be effective in the work of practical psychologists, in particular, psychologists of higher education institutions, to achieve the optimal level of development of motivational factors in young people on the way to achieving life success. At the same time, we realize that the study does not exhaust all aspects of this problem. In particular, the problem of

overcoming the negative impact of gender stereotypes on the motivation to succeed among modern youth requires attention.

Keywords: success, achievement, value orientations, gender, gender differences, gender identity, gender stereotypes, personality, motivation, motivation to achieve success, five-factor personality model, self-confidence, stress resistance, self-efficacy, self-esteem, locus of control, empathy, extraversion, adolescence.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Статті у наукових фахових виданнях, затверджених МОН України:

1. Прядко Б. В. Психологічний тренінг як засіб розвитку мотивації досягнення успіху у студентів ЗВО. *Психологічні студії*. Луцьк : Волинський національний університет імені Лесі Українки. 2024. №2. С.108-113.
<http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/psychology/issue/view/106/108>
2. Прядко Б. В. Гендерні особливості уявлень студентів ЗВО про кар'єрний успіх. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Кропивницький : Видавничий дім «Гельветика». 2024. №2(4). С. 122-127.
<https://journals.cusu.in.ua/index.php/psychology/issue/view/63/62>
3. Прядко Б. В., Ширяєва Л. М. Проблема успішності особистості в психології: теоретичний аналіз проблеми. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. 2024. Вип. С.32-39.
4. Прядко Б. В. Впевненість у собі як передумова прагнення особистості до досягнення успіху. *Габітус*. Вип. 62. 2024. С.173-177.
<https://habitus.od.ua/62-2024>

Статті у зарубіжних виданнях:

1. Прядко Б. В. Емпіричне дослідження стресостійкості як критерію мотивації досягнення успіху. *Věda a perspektivy*. 2024. №7(38). Р. 186-197. ISSN 2695-1592
2. Прядко Б. В. Емпіричне дослідження впливу самооцінки особистості студента університету на мотивацію досягнення успіху. *International Science Journal of Education & Linguistics*. 2024. № 3(4). Р.7-12. ISSN: 2720-684X

Матеріали конференцій:

1. Прядко Б. Гендерна рівність та стереотипи в ціннісних і кар'єрних орієнтаціях молоді в процесі навчання. *Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Традиції та новації у розвитку сучасної соціологічної науки: дослідження молодих вчених»*. Київ : КНЕУ. С. 288-291.

2. Прядко Б. В. Теоретичний аналіз проблеми успішності особистості. *Актуальні проблеми освіти XXI століття: матеріали Всеукраїнської науково-практичної студентської інтернет-конференції: збірник тез*. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова. 2021. С. 60-73.

3. Priadko B. V. Gender stereotypes in the career orientations of student youth. *International scientific conference «The role of psychology and pedagogy in the spiritual development of modern society»: conference proceedings*. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». 2022. P.140-143.

4. Прядко Б. В., Ширяєва Л. М. Успішність особистості як предмет психологічних досліджень. *Наука III тисячоліття: пошуки, проблеми, перспективи розвитку: матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції: збірник тез*. Бердянськ : БДПУ. 2023. С. 209-210.

5. Прядко Б. В. Теоретичні засади дослідження проблеми мотивації досягнення успіху. *Світ наукових досліджень*. Випуск 32. 2024. С.56-57

6. Прядко Б. В. Теоретичний аналіз п'ятифакторної моделі особистості. *XXXI International Scientific and Practical Conference Scientific Research in the Conditions of Rapid Development of Information Technologies*. Helsinki, Finland. International Scientific Unity. 2024. P. 172-173.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	17
ВСТУП	18
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ	
МОТИВАЦІЙНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ	24
1.1. Успішність особистості як предмет психологічних досліджень.....	24
1.2. Мотиваційний вимір досягнення успіху в період пізньої юності.....	39
1.3. Досягнення успіху: аспекти гендерної диференціації	52
Висновки до першого розділу.....	62
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ	
ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ	65
2.1. Концептуальні засади дослідження мотиваційної детермінації досягнення успіху студентською молоддю.....	65
2.2. Процедура, методи та методики вивчення проблеми.....	78
2.3. Діагностична констатація результатів дослідження	91
Висновки до другого розділу.....	127
РОЗДІЛ 3 ПРОГРАМА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ	
УСПІХУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	129
3.1. Змістові та процесуальні аспекти психорозвивальної програми.....	129
3.2. Результати впровадження програми з розвитку у студентства мотивації досягнення успіху	143
3.3. Узагальнений аналіз ефективності програми з розвитку у студентів мотивації досягнення успіху.....	153
Висновки до третього розділу.....	160
ВИСНОВКИ	162
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	166
ДОДАТКИ	184

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

МЧ – група досліджуваних чоловічої статі з маскулінною ідентифікацією.

ФЧ - група досліджуваних чоловічої статі з фемінною ідентифікацією.

МЖ - група досліджуваних жіночої статі з маскулінною ідентифікацією.

ФЖ - група досліджуваних жіночої статі з фемінною ідентифікацією.

А - група досліджуваних з андрогінною ідентифікацією.

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство стрімко розвивається, відкриваючи нові обрії наукових досліджень. Спроможна людина, успішна діяльність, вправний професіонал – ключові поняття новітнього соціокультурного простору, у якому особистість виступає суб'єктом досягнення успіху. Характеристика процесу досягнення успішності – актуальний предмет наукового осмислення, що має мультидисциплінарне значення.

Закордонні та вітчизняні психологи, вивчаючи психологічні труднощі здобуття успіху, аналізували це питання у різних контекстах: аспекти мотиваційно-вольової сфери особистості під час досягнення фахової успішності (Х. Хекхаузен, Г. Мюррей, Д. Мак-Клелланд та ін.), індивідуально-психологічні особливості особистості, що досягає успіху, зокрема спрямованість особистості, ідеї А. Адлера, А. Маслоу щодо самовдосконалення особистості та ін. Укупі всі ці парадигми дадуть змогу вибудувати актуальне бачення шляху до особистісної успішності.

Вивчаючи проблему мотивації досягнення успіху, вчені пов'язували її з діяльністю (І. Бех), з особливостями соціалізації (Д. МакКлелланд), з мотивами діяльності (Д. Аткинсон, Х. Хекхаузен), з ефективністю навчання, виховання та з проблемою запобігання неуспішності (Л. Ткачук), з прагненням підвищити рівень компетентності (С. Макаренко, Е. Алієва).

Мотив досягнення як стійка характеристика особистості вперше виділений Г. Мюрреєм і розуміється як стійке прагнення зробити щось швидко і добре, досягти певного рівня у якійсь справі. У процесі подальших досліджень цього мотиву вченими Д. Мак-Клелландом і Х. Хекхаузенем виявлені дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. Мотив досягнення у цьому випадку показує, наскільки людина прагне до підвищення рівня своїх можливостей.

Здобуття успішності у фаховій діяльності – складний, багатогранний процес формування здібної, компетентної особистості як носія праці, важливими складниками якого є мотиваційно-вольові та особистісно-психологічні риси, що зумовлюють особливості досягнення професійної успішності.

Мотивація здобуття успіху, самоефективність, вольові риси особистості у поєднанні з окремими своєрідностями спрямованості, вдачі, темпераменту, обдарувань особистості, які уможливають розвиток людини як фахівця – основа плідного досягнення успішності у професійній діяльності.

У багаточисельних наукових доробках вивчення питань досягнення успіху особливе місце відводиться дослідженню мотиваційних чинників як базових щодо визначення успішності особистості. Проте питання виявлення гендерних відмінностей у мотиваційних чинниках досягнення успіху залишаються недостатньо вивченими, незважаючи на те, що сучасне суспільство потребує ефективних фахівців, впевнених у своїх можливостях та успішній реалізації цілей професійної діяльності. Таким чином, актуальність та недостатнє вивчення проблеми зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: **«Гендерні особливості мотиваційних чинників досягнення успіху в пізній юності»**.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні й емпіричному виявленні гендерних особливостей мотиваційних чинників досягнення успіху в період пізньої юності та розробці й апробації психорозвивальної програми, спрямованої на формування вмотивованості досягнення успіху.

Досягнення мети підпорядковане вирішенню наступних **завдань**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення проблеми мотиваційного виміру досягнення успіху в сучасній науці.

2. Обґрунтувати концептуальне та методичне забезпечення вивчення мотиваційних детермінант досягнення успіху особистості на етапі навчання у ЗВО.

3. Емпірично дослідити гендерні особливості мотиваційних детермінант досягнення успіху студентської молоді.

4. Обґрунтувати, розробити та впровадити психорозвивальну програму з розвитку мотивації досягнення успіху в пізній юності.

Об'єкт дослідження: мотивація досягнення успіху.

Предмет дослідження: гендерні особливості мотиваційних чинників досягнення успіху в пізній юності.

Методологічною та теоретичною основою дослідження виступили: концепції особистості як суб'єкта власної життєвої відповідальності (А. Бандура, С. Максименко, М. Савчин); концепції гендерної ідентифікації особистості (С. Бем, Т. Говорун, О Кікінежді, Т. Титаренко), уявлення про розвиток особистості загалом, у процесі професійного самовизначення під час навчання у вищому навчальному закладі зокрема (Е. Еріксон, І. Булах, В. Волошина); психосеміотичний підхід до визначення успіху та успішної діяльності (Х. Хекхаузен, С. Мадді, В. Москаленко, Ю. Ільїна, Ю. Назар); психологічні дослідження мотивації досягнення (Г. Мюррей, Д. МакКлеланд), теоретико-експериментальні засади активних форм групової психологічної роботи (Л. Долинська, Ю. Швалб).

Методи дослідження:

- *теоретичні:* теоретичний аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми розвитку мотивації досягнення успіху;

- *емпіричні методи:* анкетування, бесіда, спостереження, тестування констатувальний та формувальний експерименти.

- *математичні методи:* параметричні та непараметричні критерії порівняння вибірок, кореляційний аналіз, факторний аналіз, дисперсійний

аналіз, регресійний аналіз) з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистичний аналіз здійснювався за допомогою пакету статистичних програм Statistica 17.0.

На різних етапах дослідження було використано наступні **психодіагностичні методики**: «Статеворольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory)» С. Бем, «Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі» Е. Шейна, «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса, «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема, «Методика кількісного виміру самооцінки» С. Будассі, «Впевненість в собі» С. Райдаса, «Методика дослідження локусу контролю» Дж. Роттера, «Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації» Д. Холмса та К. Раге, «Методика діагностики рівня емпатії» В. Бойка, «Особистісний опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка.

Наукова новизна та теоретична значущість роботи полягають у тому, що:

- *вперше*: показано специфіку мотивації досягнення успіху студентів в залежності від типу гендерної ідентифікації особистості;
- *виявлено* компоненти п'ятифакторної моделі особистості в якості предикторів мотивації досягнення успіху, серед яких самоефективність, впевненість в собі, стесостійкість, локус-контроль, емпатія та екстраверсія;
- *обґрунтовано* концепцію вивчення мотиваційних детермінант досягнення успіху;
- *розширено уявлення про* методичне забезпечення вивчення мотиваційної детермінації досягнення успіху;
- *поглиблено та доповнено* теоретичний аналіз проблеми успішності особистості та мотиваційного виміру досягнення успіху в період пізньої юності;

Практичне значення полягає у тому, що створено, апробовано та перевірено опитувальники «Що таке життєвий успіх», «Впевненість у собі»;

розроблено та апробовано програму психологічного тренінгу формування мотивації досягнення успіху. Обґрунтований нами пакет психодіагностичних методик може бути використаний психологами для визначення особливостей мотиваційних чинників досягнення успіху. Розроблена й апробована психорозвивальна програма буде ефективною у роботі практичних психологів, зокрема, психологів закладів вищої освіти, для досягнення оптимального рівня розвитку у молоді мотиваційних чинників на шляху до досягнення життєвого успіху. Результати дослідження можуть бути використані при викладанні навчальних дисциплін «Психологія розвитку», «Психологія особистості», «Гендерна психологія».

Апробація та впровадження результатів дослідження.

Теоретичні положення та практичні результати впроваджено у навчальний процес: Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (довідка №9 від 01.07.2024), Північноукраїнського інституту імені Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (довідка №2 від 24.02.2026), Університету КРОК (довідка №4 від 05.03.2026).

Основні теоретичні та практичні положення дисертаційного дослідження доповідалися й отримали схвалення на *міжнародних науково-практичних конференціях*: «The role of psychology and pedagogy in the spiritual development of modern society» (Riga, 2022), VI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (Бердянськ, 2023), XXXI International Scientific and Practical Conference Scientific Research in the Conditions of Rapid Development of Information Technologies (Helsinki, 2024), Міжнародна мультидисциплінарна наукова інтернет-конференція (Ополе, 2024);

всеукраїнських науково-практичних конференціях: II Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Традиції та новації у розвитку сучасної соціологічної науки: дослідження молодих вчених» (Київ, 2020).

Публікації. Результати дослідження відображено у 12 публікаціях, з них 4 статті опубліковано у наукових фахових виданнях України з психології, 2 статті – у виданнях інших держав, 6 статей та тез у збірниках матеріалів всеукраїнських та міжнародних конференцій.

Структура та обсяг дисертації зумовлені логікою дослідження та складаються зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел (171 найменування, серед яких 32 іноземною мовою), додатків. Основний зміст дисертації викладений на 165 сторінках комп'ютерного набору, містить 48 таблиць та 17 рисунків. Загальний обсяг дисертації – 262 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ

1.1. Успішність особистості як предмет психологічних досліджень

Щодо ключових аспектів формування особистості, важливою складовою є питання досягнень та успішності, а також того, як індивід сприймає власний успіх. Це пов'язано з тим, що успіх як психологічний феномен пов'язаний з проявом соціальної та сутнісної природи людини. Сутнісна природа успіху є недостатньо дослідженою і перетинається з багатьма філософськими, психологічними та педагогічними категоріями, незважаючи на глобалізацію цього поняття.

Філософські погляди на успіх часто зосереджуються на ідеї «хорошого життя» та повноцінного існування. Концепція евдаймонії (процвітання людини) є центральною для розуміння успіху багатьма давньогрецькими філософами. Згідно з цією концепцією, успіх не визначається виключно зовнішніми досягненнями, такими як багатство або статус, а скоріше здатністю людини вести добродієсне і повноцінне життя.

У сучасному суспільстві успіху приділяється багато уваги. Кожен прагне розкрити свій потенціал і реалізувати себе в житті. Можна сказати, що поняття «успіх» і «успішність» стали міждисциплінарними та вивчаються багатьма науками, які так чи інакше пов'язані з людиною, такими як філософія, психологія, соціологія та педагогіка.

На основі великої кількості даних Х. Хекхаузен дійшов висновку, що досвід дітей у віці від двох до трьох з половиною років є переважно результатом самостійно досягнутої діяльності, але ці результати ще не оцінюються як успіх чи невдача. У віці трьох з половиною років діти виявляють емоційні реакції на успіх і невдачу. І згодом поступово діти

починають розпізнавати успіх і невдачу стосовно своєї компетентності, хоча спочатку вони не розрізняють такі поняття, як «зусилля» і «здібності». Пізніше діти виокремлюють ці поняття із загального поняття компетентності і визнають кожне з них окремо. Упродовж шкільних років у дітей формуються уявлення про зв'язок між власними здібностями та об'єктивною складністю завдання, що визначає їхню суб'єктивну ймовірність успіху; після 9-10 років діти повністю засвоюють поняття суб'єктивної ймовірності успіху, що передбачає відокремлення поняття «здібності» від елемента «зусилля». Починаючи з 12 років, діти здатні співвідносити оцінку своїх зусиль зі своєю компетентністю як в ситуації невдачі, так і в ситуації успіху. Діти можуть пояснити успіх або невдачу на основі зусиль, здібностей, легкості або складності завдання та випадковості [149].

Однією з ключових теоретичних основ дослідження успіху є теорія самодетермінації, яка стверджує, що люди з більшою ймовірністю досягають успіху, коли мотивовані внутрішніми факторами, такими як автономія, компетентність і спорідненість. Згідно з цією теорією, люди, які відчувають контроль над своїм життям, можуть досягати своїх цілей і мають хороші стосунки з іншими, мають більше шансів на успіх.

Іншою важливою теоретичною основою є теорія цілепокладання, яка стверджує, що поєднання конкретних, складних цілей і плану їх досягнення призводить до вищого рівня мотивації та продуктивності. Ця теорія також підкреслює важливість зворотного зв'язку та саморефлексії у досягненні цілей.

Соціально-когнітивна теорія також має відношення до досліджень успіху. Ця теорія стверджує, що люди навчаються, спостерігаючи та імітуючи поведінку інших. Тому на успіх впливає наявність рольових моделей і можливостей для навчання.

Вивчення успіху також має відношення до сфери позитивної психології, яка має на меті зрозуміти та сприяти щастю і хорошему життю. У

цьому контексті успіх розглядається як важливий компонент благополуччя та основне джерело позитивних емоцій і задоволення.

Лише в останні десятиліття питання успіху набуло розвитку у вітчизняній психології. На наш погляд, це пов'язано з культурними особливостями, які тривалий час панували в нашому суспільстві. Наприклад, Ю. Ільїна зазначає, що в країнах колишнього СРСР існує теорія психологічного комплексу, неприйняття успіху та відсутність культури успіху [52, с.116].

Соціальні, політичні та економічні зміни, що відбуваються зараз в Україні, привели до усвідомлення цінності успіху як для окремої людини, так і для суспільства в цілому, стимулювали розвиток уявлень про успіх, проблему успіху, механізми та умови досягнення успіху, проте відсутній матеріал, що розмежовує ці поняття.

Н. Чепелева розглядає успіх як систему двох чинників: зовнішнього (соціально зумовленого) і внутрішнього (особистісно зумовленого), і припускає, що орієнтація лише на зовнішні чинники, тобто соціально схвалювані стандарти життєвого успіху, може призвести до індивідуального неврозу, незадоволеності життям, особливо соціально схвалюваним часто виникає тоді, коли не досягаються поставлені цілі [128].

На думку Ю. Ільїної, успіх також є результатом зовнішньої або внутрішньої діяльності, переживання якого супроводжується певним емоційним станом, він може бути суб'єктивно або об'єктивно верифікований, з можливістю виявлення і повторення моделі діяльності, що призводить до успіху, досягнутий за бажаний період і з передбачуваними витратами [52, с.118].

Щодо поняття зовнішнього та внутрішнього успіху, Л. Подкоритова зазначає, що сьогодні основними критеріями успішності чи неуспішності є матеріальний рівень (багатство, дохід) та соціальний статус, досягнутий людиною на момент оцінювання. Виникає неписане правило, що гроші і

статус забезпечують успіх, що фактично є поясненням зовнішнього, соціально схвалюваного (більше того, нав'язаного масовою культурою) аспекту успіху. На думку дослідниці, поняття «внутрішня успішність особистості» включає такі елементи висока духовність, безперервність та успішність саморозвитку, мінімальний конфлікт між «Я-реальним» та «Я-ідеальним», забезпечення безперервності саморозвитку без впадання в невротизм, адекватна самооцінка та оцінка зовнішнього світу та життєвого середовища. Крім того, автори підкреслюють, що цей перелік не є вичерпним і неповним узагальненням. Останній може цілком відповідати критеріям «зовнішньої успішності», а може суттєво від них відрізнятися [99, с.201].

В. Вінков трактує успіх як здобуття бажаної мети в індивідуальній чи груповій діяльності, що відповідає вимогам, поставленим змістом самої діяльності та знанням особи про методи досягнення та очікувані результати [20, с.223].

Аналіз В. Чернобровкіної свідчить про те, що успіх і досягнення можуть займати різні позиції в мотивації, бажаннях і системі цінностей особистості. Ця дослідниця припускає, що прагнення до успіху може підтримуватися більш ніж однією мотивацією одночасно. У той же час, цінність успіху може бути різною: від успіху як засобу (для досягнення щастя та безпеки), через успіх як мету (на рівні прагнення до визнання й вагомості), до успіху як природного й заслуженого наслідку діяльної творчості. Пріоритет тієї чи іншої цінності окреслює особистісний смисл власного здобутку [129].

Л. Балецька вважає, що модель успішної особистості пов'язана з ідеєю творчого аспекту взагалі, яка сьогодні вважається фундаментальною. Натомість, у процесі побудови моделі успіху необхідно враховувати тенденції, які мали місце в певний історичний період. Це пов'язано з тим, що з плином часу людство орієнтувалося на різні способи задоволення своїх потреб (матеріальних, духовних та інших) [6].

У психології механізми, детермінанти та зовнішні прояви успішної діяльності людини вивчалися як спеціальний об'єкт дослідження та через призму інших концепцій різних психологічних шкіл. Представники першого напрямку (З. Фрейд, А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс) вивчають генетично детерміновані, латентні та нерозкриті джерела активності. Вони стверджують, що саме ці джерела активності (вроджене прагнення до самореалізації, сексуальне напруження) визначають досягнення мети. Представники другого напрямку (Д. Карнегі, Н. Хілл) зосереджують увагу на тому, як досягти встановлених суспільством стандартів успішних людей і применшують значення суб'єктивних чинників, тому розроблені ними методики спрямовані на формування психологічних якостей і поведінкових патернів. Третій напрям у психології (К. Левін, Х. Хекхаузен), який вивчає психологічні питання спрямованості особистості на досягнення успіху, поєднує перші два підходи. Його представники розглядають як індивідуальні, так і соціальні детермінанти успішної діяльності [6].

Цілісний підхід до проблеми вивчення успіху з'явився завдяки роботі С. Мадді. Автор порівнює, зокрема, людей, які належать до різних періодів, їхні мотиваційні та поведінкові характеристики. При цьому дослідник підкреслює складність успіху: намір – це те, що визначає думки, почуття і поведінку, пов'язані з досягненням головних цілей людини. Характеристики – це статистичні або структурні утворення, які зазвичай визначаються наміром. Характеристики пояснюють сам факт існування мети або потреби та її безпосередній зміст, а не конкретний результат цілеспрямованого руху або функції [156].

Одна з інтерпретацій поняття успіху, представлена А. Стрижак, яка розуміє успіх як «набуття зрілості» та «формування характеру», що виражається доконаним видом дієслова («витримати», «визріти»). Особливістю української формули успіху є зосередженість на загальних цілях і мріях без приділення достатньої уваги їх досягненню, а тактика

досягнення українцями успіху – завищення початкових вимог і поступове зниження статусу [110, с.329].

На думку І. Беха, успіх – це емоція, позитивне переживання задоволення. І після відчуття успіху важливо зберегти прагнення до досягнення. Саме це почуття визначає гуманістичну спрямованість особистості [7].

Щодо поняття «життєвий успіх», то І. Боровинська зазначає, що воно є більш суб'єктивним, ніж поняття «успіх». Дана суб'єктивна оцінка впливає з того, що життєві досягнення людини тісно переплітаються з її життєвими задумками, намірами та цілями. Оточення соціальне формує в індивіда бачення того, що таке життєвий успіх, проте лише сформована особистість здатна розробити власний життєвий план та обрати шляхи його втілення, ґрунтуючись на власному життєвому доробку та внутрішніх потребах. Можна досягти визнання і в тих царинах, які не викликають зацікавлення або не є пріоритетними для індивіда. Тому в питанні життєвого успіху не можна ігнорувати важливість досягнень у сферах, важливих для людини [14].

І. Городняк, досліджуючи проблему успіху, вказує на дві групи чинників як детермінанти успіху:

а) особистісні чинники, тобто психологічні аспекти та статусні ознаки індивіда;

б) соціальні чинники, тобто фактори, пов'язані з оточенням, у якому відбувається діяльність та поведінка людини.

При цьому дослідниця підкреслює, що при розгляді досягнення людиною успіху аналіз повинен включати не тільки основні фактори успіху, але й реалістичну поведінку, засновану на набутому життєвому досвіді [35].

Ю. Назар підкреслює, що в українській мові поняття успіх можна трактувати двояко. По-перше, це позитивний результат роботи, бізнесу або важливе досягнення, а по-друге, це офіційне визнання чогось або чийось досягнень. Поняття «успіх» у словнику має означає наявність вдалих

результатів чогось. Успіх слід розглядати в якійсь діяльності, і ця діяльність повинна супроводжуватися певним успіхом, тобто досягненням, виконанням, перемогою тощо. Тому можна сказати, що успіх і успішність співвідносяться між собою як окреме і загальне, випадкове і систематичне. Успішність слід розглядати в певних видах діяльності, які повинні супроводжуватися певними видами успіху, тобто досягненнями, виконаннями, перемогами тощо. Тому, вивчаючи успішність людини, її слід пов'язувати з певним видом діяльності [89].

Поняття «успішність» є більш складним для аналізу та розуміння. Як і у випадку з «успіхом», серед науковців немає єдиної думки щодо його визначення. Ситуація ускладнюється ще й тим, що «успіх» викликає різні асоціації залежно від досліджуваної людини і пов'язаний з індивідуальними оцінками та системами цінностей.

Розглядаючи поняття особистісного успіху, на жаль, важко знайти його незалежне визначення в доступній літературі. Як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники використовують поняття успіху, коли говорять про успішність. Зустрічаються також посилання на переживання успіху (А. Бандура). У цьому випадку під успішністю розуміється стан, який виникає як наслідок успіху або в очікуванні успіху [141].

Окрім того, це поняття охоплює й набуття таких методів, котрі гарантують високий рівень звершення поставлених завдань. Лише опанування цих методів виконання дій дає змогу трансформувати одноразові досягнення у сталі, забезпечуючи результативність у певній сфері діяльності. [141].

Як справедливо зазначає Я. Кохан, сутність успішності індивіда цілком можливо визначити об'єктивно, лише якщо виходити з поняття успішності діяльності. [64]. Діяльність індивіда, спрямовану на досягнення певної мети, можна назвати успішною настільки, наскільки вона досягає цієї мети. Іншими словами, індивіда можна назвати успішним в інтервалі часу

діяльності А доти, доки результативність В діяльності А в цьому інтервалі близька до мети діяльності А. Вчений вказує на існування декларованих і реальних цілей, які часто дуже відрізняються, і обговорює, як об'єктивні характеристики успіху часто підміняються ненауковими оцінками слави. Він застерігає від приписування суб'єкту фіктивних цілей діяльності, а натомість бере до уваги реальні мотиви і, відповідно, цілі діяльності.

Такої ж думки дотримується Ю. Назар, який пов'язує розгляд успішності людини з діяльністю. Оскільки людина є соціальною істотою, то її успішність чи неуспішність визначається в тій соціальній діяльності, в якій вона бере безпосередню участь. При цьому ступінь успішності індивіда залежить насамперед від якості та результатів його діяльності (навчальної, професійної, творчої тощо) [88]. Він підкреслює, що успішність – це не стабільне явище, а показник досягнень людини. Суб'єктивні та об'єктивні оцінки успіху здійснюються індивідами та їхнім оточенням на основі внутрішніх і зовнішніх характеристик. До внутрішніх ознак успішності дослідник відносить самосвідомість, тобто теоретичні та практичні знання своєї справи (навчальної, професійної, творчої), сильну волю, передбачення майбутніх подій, які позитивно вплинуть на загальний результат справи, постійне прагнення до нових відкриттів і досягнень, подолання всіх перешкод, і, незважаючи на все це, бути особистістю, яка орієнтується на користь, яку приносять її досягнення іншим. До зовнішніх ознак можна віднести своєчасну презентацію результатів у визначені терміни.

О. Голентовська висвітлює поділ поняття «успішність» на об'єктивний (чи соціальний) та суб'єктивний аспекти. Соціальну частину успішності, за її міркуванням, складають досягнення у провадженні діяльності, що еквівалентні професійній атестації, обсягам виробленого, якості створених речей, оперативності виконання завдань, безпомилковості праці, а також фактам отримання подяк чи заохочень, соціальною репутацією, загальною соціальною культурою тощо [33].

Суб'єктивний аспект успішності авторка пов'язує з власною оцінкою людиною результатів своєї праці та досягнень. Ця оцінка позначена відчуттям прогресу та становлення, переконанням у власних можливостях і запасах сил, самодовірою, прагненням до самостійності, відкритістю до почуттів, бажанням сповна відчувати теперішній момент і здатністю усвідомлювати, що людина є творцем або творцем власного життєвого шляху [33].

На думку І. Тимошенко, умовами успішної діяльності є ефективність та результативність. Проте, чинником, що має першорядне значення для досягнення успіху в цьому середовищі, є володіння виключними навичками, багатим практичним досвідом та глибокою експертизою, котрі забезпечують спроможність долати специфічні, нетипові виклики задля реалізації загальноприйнятих завдань у межах своєї фахової царини [115].

О. Поліванова розглядає успішність як особистий досвід досягнення успіху, характеристику людини, що свідчить про те, наскільки вона ефективна та результативна в досягненні поставлених цілей [100].

На думку О. Матеюка, успішність – це не одиничне випадкове явище, а поняття, що охоплює багаторазово підтверджений життєвий досвід, сформований завдяки позитивному мисленню та стилю життя, в основі якого лежить мотивація досягнення цілей через цілеспрямовану діяльність, прагнення постійно зростати [76]. На думку автора, успішність – це внутрішній стан особистості, який поступово досягається шляхом регулярного фокусування на своїх головних бажаннях і докладання позитивних зусиль (дій) для їх виконання, з метою досягнення балансу і гармонії. Автор також підкреслює, що успішність визначається суб'єктивними та об'єктивними факторами, які взаємопов'язані між собою. До суб'єктивних чинників належать взаємодія індивіда з середовищем, в якому він діє, та особистісні утворення, що виникають у результаті розвитку його власних сильних сторін, які водночас є причинами успішної трансформації

його поведінки та сфери діяльності. До об'єктивних чинників належать особливості зовнішнього середовища [76].

Ю. Ільїна перераховує п'ять критеріїв, необхідних для успіху:

- здатність змінювати поведінку (здатність до навчання);
- змога тримати здоров'я на життєво важливій позначці;
- можливість вийти на економічний рівень, потрібний для даної особистості;
- оптимістичне налаштування;
- можливість будувати та підтримувати особисті зв'язки [52].

Таким чином, успішність також має об'єктивні та суб'єктивні аспекти. На відміну від успіху, успішність – це досвід, який неодноразово підтверджується. Суб'єктивний елемент успішності визначається емоційним забарвленням досвіду власного успіху людини. Об'єктивний елемент пов'язаний з тим, що людина та результати її діяльності оцінюються як успішні на основі уявлень про успішність, притаманних конкретному соціокультурному середовищу.

Як зазначає Ю. Назар, у фахових виданнях помітна схильність аналізувати сутність успішності, оперуючи такими поняттями, як цільова установка, шлях реалізації та фінальний підсумок. Інакше кажучи, успішність полягає у вправному досягненні наміченого завдання. Відповідно, успішним вважається індивід, який формулює для себе майбутні орієнтири та вміло втілює їх у життя [89].

Іншими словами, мова йде про особу, здатну досягати їх у встановлені терміни, докладаючи мінімум зусиль і, що важливо, у злагоді зі своїм життєвим укладом та оточенням. А от успішність як така – це, по суті, процес, коли людина повною мірою реалізує свій потенціал та утверджує себе у соціумі.

Отже, успішність виступає як спосіб особистісної самореалізації, що забезпечує її подальший саморозвиток і обов'язково передбачає зовнішню оцінку з боку громади – а саме схвалення та суспільне визнання [89].

О. Матеюк зазначає, що структура успішності має три складові. Перший стосується ядра особистості (самооцінка, локус контролю, самоприйняття, самоефективність тощо), другий – аксіоматичних утворень, таких як особистісні цінності, смисли та прагнення, які надають цілеспрямованості та регуляції життєтворчості [76].

Схожий погляд на успішність подає В. Москаленко. Автор розглядає структуру уявлень про соціально успішних людей і виходить з того, що кожен складник цієї системи з'являється цілком закономірно, як прямий наслідок взаємодії із справжніми суспільними зв'язками. Так, відповідно до традицій вітчизняної психології автор виділяє когнітивний, афективний та конативний компоненти структури уявлень про соціально успішних людей [86].

Когнітивний компонент уявлення про соціально успішну людину виконує функцію розпізнавання характеристик суб'єкта, які є важливими для розпізнавання конкретних ознак успішності. Ці аспекти даного компоненту можуть бути представлені враженнями, знаннями та слідами пам'яті індивіда, які трансформуються в загальне сприйняття, представлене певним прототипом успішної людини. Є два можливі уявлення про те, ким є успішна особа. Перше базується виключно на загальноприйнятих мірилах, котрі відображають ті орієнтири, що домінують у сучасному соціумі. Друге ж охоплює індивідуальні риси, які демонструють, як самі люди оцінюють власну зайнятість [86].

Афективний вимір сприйняття людиною соціального успіху відображає її афективну оцінку своєї діяльності з точки зору сукупності досягнень у тих сферах, які є ціннісними для суспільства. Цей аспект відображається у погляді людини на власну діяльність, яка позитивно оцінюється і сприймається людьми як висока і престижна, виходячи зі сформованих у суспільстві цінностей і стандартів.

Саме визначення соціального успіху включає в себе емоційне ставлення до цього явища. Зрештою, у наші дні у сфері психології успіхом вважається або позитивний відгук від виконання людиною якоїсь справи задля досягнення важливих для неї цілей, що збігаються із суспільними очікуваннями, або ж певний щабель здобутків.

Афективні складники соціальних апцепцій зумовлені ієрархічним ранжуванням цінностей соціальних феноменів у межах суспільної структури, а також мають коріння у процедурі суб'єктивного зіставлення, що становить невіддільний елемент та обов'язкову передумову для формування людських взаємозв'язків. Афективні аспекти способу мислення про соціально успішних людей визначаються, з одного боку, сферою цінностей у суспільстві, а з іншого – орієнтацією активного суб'єкта на ці цінності [86].

Конативний аспект уявлень про людину, яка досягла успіху в соціумі, охоплює комплекс так званих психічних явищ, які можна назвати «спрямуваннями» або «задуми». Вони слугують поштовхом для певних моделей дій та спрямовують індивіда на діяльність, що веде до соціального тріумфу. Саме ці прагнення формують конативний компонент, виражаючись через сукупність проявів, що мають на меті гарантувати цьому індивіду досягнення бажаного результату. Найчастіше для опису поняття конативного аспекту використовується термін «установка». Це явище є межею, за якою починається фактична поведінка індивіда. Можна сказати, що установки слугують для «перекладу» намірів особистості в конкретну структуру соціального контексту. Ідейний аспект соціальних уявлень не складається виключно з елементів установок. Стереотипи, моральні засади та інші регулятивні елементи соціуму знаходять своє відображення у сформованому образі свідомості як сукупність уявлень про цінності, котрі слугують істотними рухаючими силами для дій індивіда.

М. Рокіч визначає цінність як тривале переконання людини в тому, що певні види вчинкової чи сенс буття є індивідуально та суспільно вищими за

інші. Іншими словами, цінність – це віра в те, що поведінка або сенс буття людини є кращими за інші, як в особистому, так і в соціальному плані. У літературі виділяють три типи ціннісних уявлень: ціннісні орієнтації, ціннісні стереотипи та ціннісні ідеали [163].

Ціннісні стереотипи та ціннісні ідеали відображають те, чого варте явище чи об'єкт для людини, і відхиляються від її образу «Я», тоді як ціннісні орієнтації визначаються як усвідомлене уявлення суб'єкта про власну цінність і цінність щодо себе. Звідси випливає, що саме сприйняття цінності у формі ціннісної орієнтації є запорукою успіху/неуспіху людини [163].

Як зазначає О. Даценко, успіх нерозривно пов'язаний з рівнем домагань людини, що є конгруентним зв'язком між цілями та їх наслідками, а також низкою переживань щодо їх відповідності. У межах індивідуальної моделі, успіх бачиться як явище, що поєднує в собі низку чітких умінь та розкриває особу як активного діяча змістовного буття [43].

Практика життєдіяльності в конкретній ситуації поєднує в собі низку різних якостей особистості, що виявляються в різних діях, які дають змогу людині наближатися до цілей, реалізовувати життєву концепцію та самоорганізовуватися свідомо, творчо і відповідально. До таких якостей належать орієнтація (прагнення до успіху, потреба в саморозвитку), самоаналіз (прогнозування, спостережливість, критичність, позитивне мислення), координація (схильність до ризику, наполегливість, стійкість до випробувань, вміння долати труднощі); соціально-психологічні компетенції (спостережливість, соціальна компетентність, лідерські якості) [43].

Під час формування особистості, налаштованість людини на досягнення чогось може стати ключовим фактором у здобутті перемоги. Ця внутрішня орієнтація особистості формує те, які саме заняття вона схильна обирати. По суті, це певний стабільний набір бажань людини, що й диктує її манеру поводитися. Ядром цієї спрямованості виступають мотиви. До тих мотивів, які людина не усвідомлює, відносять її установки та глибинні

потяги. Установки – це прихована готовність сприймати оточення у певному ракурсі; вони виникають завдяки пережитому досвіду індивіда та під впливом оточуючих. [43].

Отже, минулий успішний досвід є передумовою успіху в професійній діяльності, що проявляється у вигляді самоефективності. Самоефективність – це віра в ефективність власної поведінки та очікування успіху від її реалізації. Це один з ключових термінів у соціальній когнітивній теорії А. Бандури.

Згідно з цією теорією, здатність людини досягти успіху в тій чи іншій ситуації не залежить виключно від її власних здібностей. Аби мати успіх, значущішим є не так фактичний здобуток роботи, як те, як саме цю діяльність осмислює певна особа, її сподівання на перемогу й сприятливі наслідки вчинків. На відміну від переконань, що вкорінюються у свідомості на довгий термін, прагнення не є довготривалим явищем [141].

Потяг – це нечітко усвідомлена потреба, коли людина не до кінця розуміє, що її приваблює, які її цілі і чого вона хоче в даний момент. На цьому етапі важливо зрозуміти, чого людина хоче досягти і до чого вона прагне. Усвідомлені мотиви діяльності включають інтереси, схильності, бажання, прагнення, наміри, переконання та світогляд. Разом ці мотиви є дуже особистим процесом досягнення успіху в професійній діяльності і визначаються тим, чим людина цікавиться, які її плани на майбутнє [141].

На основі аналізу думок науковців ми бачимо поняття успішності як дещо всеохоплююче та системне, що спирається на мету досягнення бажаного результату, реалізовану крізь цілеспрямовані зусилля, а також бажання всебічно й гармонійно розвиватися у всіх аспектах буття в суспільстві., що супроводжується життєвим досвідом і формується з позитивним мисленням і стилем життя особистості як структурним елементом.

На нашу думку, успіх – це результат і детермінанта рівня досягнення мети, що визнається як особистістю, так і суспільством. Сподіваючись на здобутки, людина закладає фундамент оптимістичного світосприйняття, що, своєю чергою, стимулює її до віднаходження нових, креативних способів життєдіяльності.

Мотив досягнення як стійка риса особистості вперше був виділений Г. Мюрреєм і розуміється як стійке прагнення зробити щось швидко і добре, досягти певного рівня в певній справі. На думку Г. Мюррея, прагнення до досягнення характеризується такими поняттями: робити складне; керувати, діяти якомога швидше і самостійно; долати перешкоди та досягати високих результатів; удосконалюватися; конкурувати й перевершувати інших; реалізовувати здібності [160].

Дослідження мотивації досягнення розпочав у 1950-х роках американський вчений Д. МакКлелланд, який використовував тест тематичної апперцепції (ТАТ) Г. Мюррея для виявлення індивідуальних відмінностей у мотивації досягнення. Мотив досягнення, на їх думку, є побічним продуктом більш фундаментального соціального мотиву [159].

У ході подальших досліджень цієї мотивації Д. МакКлелланд і Х. Хекхаузен виділили дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення до уникнення невдачі. При цьому мотив досягнення вказує на те, наскільки людина прагне покращити свої здібності. Дані цих досліджень мотивації людської діяльності та досліджень особистості показують, що успіх у праці зумовлюється такими чинниками: потужністю спонукання (бажання перемогти), включенням у світоглядну систему особистості орієнтацій на здобутки [159].

С. Макаренко перераховує деякі з основних функцій, які виконує мотив досягнення:

- пізнавальна мотивація (прагнення здобути необхідні знання для подальшого застосування в житті);

- емоційна (відображає вплив емоцій на ту чи іншу діяльність людини);
- інтегративна (відображає систему самооцінки діяльності та досягнутих результатів).

Оскільки визначення мотивації досягнення як «прагнення підвищити рівень власної компетентності» не пояснює певних особливостей розвитку, для встановлення взаємозв'язку між активністю та мотивацією досягнення були введені специфічні мотиваційні змінні:

- 1) особистісні критерії (наприклад, суб'єктивна оцінка ймовірності успіху, суб'єктивна складність завдання);
- 2) привабливість самооцінки (привабливість особистого успіху або невдачі в певній діяльності для індивіда);
- 3) перевагу індивіда до типу атрибуції (приписування відповідальності за успіх або невдачу собі або ситуації) [70].

Досягнення успіху в професійній діяльності є складним і багатогранним процесом, в якому формується зріла і компетентна особистість як суб'єкт праці. Ключовими моментами у цьому перебігу подій виступають мотивуючі, цілеспрямовані та суто особистісні психологічні риси людини, які безпосередньо формують специфіку здобуття кар'єрних вершин. Мотивація до успіху, самоефективність і спонтанні якості особистості в поєднанні з такими особистісними особливостями, як спрямованість, характер, темперамент і компетентність особистості забезпечують професійний розвиток особистості і є запорукою ефективного досягнення успіху в професійній діяльності.

1.2. Мотиваційний вимір досягнення успіху в період пізньої юності

На початкових етапах онтогенетичного розвитку спостерігається певна редукція погляду на складові поведінки у діяльності та сталі моделі досягнень. Більшість вікових психологів сходяться на думці, що діти, в силу

свого віку, ще не здатні вирішувати важливі життєві завдання. Однак саме в період дитинства починають формуватися механізми прийняття відповідальності, важливі для розуміння успішних і неуспішних «я». До «ранніх» механізмів вибору М. Савчин відносить зараження, наслідування та емпатію. Механізмами, що формуються в дорослому віці, є ідентифікація, свідоме наслідування, самопізнання і регуляція мотивації, рефлексія [105].

На думку О.Шиловської та О.Зазимко, юнацький вік – це етап, коли відбувається самоідентифікація. Центральним завданням цього життєвого етапу вважається саме самовизначення, що охоплює особистісні аспекти, соціальну роль, професійний шлях та морально-ціннісні орієнтири. Самостійне визначення, по суті, являє собою тривалий, креативний процес, у ході якого особа усвідомлює, переоцінює та перебудовує свої життєві смисли та цінності, формуючи при цьому власну внутрішню позицію щодо власного "Я" та оточуючих [49].

Рефлексія розуміється як спосіб самоусвідомлення власної цінності, зростання та успіху. Тому рефлексія – це не стільки запитання до себе, скільки саме існування внутрішніх запитань до себе [105]. Отже, немає чітких меж, коли і в якому віці впливи середовища перестають мати значення і більше не визначають уявлення про успіх та ціннісні орієнтації людини.

О. Кікінежді зазначає, що якості суб'єкта в юнацькому віці взаємопов'язані з центральним новоутворенням особистості в підлітковому віці – усвідомленням дорослості, що поєднується з підлітковою самостійністю та підвищеною активністю, відповідальністю за свої дії й події, що тісно переплітається з рівнем внутрішнього контролю та здатністю до самоаналізу [56].

Як підкреслюють Л. Вольнова та В. Щербій, дорослішання молоді протікає не плавно, а з суперечностями та стрибками. Спостерігаються труднощі у сприйнятті себе, зростання хвилювань та фізичні прояви стресу. Молода людина відчуває зростаючу потребу осмислити власну роль та

відповідальність. Молодь прагне будувати стосунки з особами протилежної статі, шукає контактів зі значущими дорослими, залучається до колективних дій, експериментує з новими суспільними амплуа тощо [27,с.6].

С. Максименко також стверджував, що особа, виступаючи як творець, втілює пережиття власного стану – моменту виникнення себе як суб'єкта, що існує [73].

На думку О.Гриньової, життєвий вибір здійснюється молодими людьми на основі особистої свободи та відповідальності, а тому є суб'єктивним. Водночас молодь обирає найкращі життєві рішення для реалізації своїх ідеальних проєктів майбутнього, а також переосмислює і переживає, що вибір, сконструйований для соціальної дії, сумісний з їхніми смисложиттєвими та ціннісними конструктами. Такий життєвий вибір є ширшим ментальним утворенням, ніж суб'єктивний вибір, тобто авторський вибір [37].

У своєму дослідженні проблем особистісного розвитку в період дорослішання І.Булах підкреслює, що безумовна повага до людської особистості як до владного, відповідального творця власного життєвого середовища та філософії буття, практично зводиться нанівець. Науковиця стверджує, що розвиток особистості – це процес самопізнання та ціннісного ставлення до себе, відкриття на новому рівні своїх моральних якостей і моральних почуттів та піднесення своєї поведінки до осмисленого переживання як вільного і відповідального вчинку. І. Булах зазначає, що в період дорослішання соціальне середовище, в якому відбувається розвиток особистості, має вирішальне значення. А отже, формується ціннісне ставлення до подій і особистість намагається включитися в соціальні взаємодії, які існують у двох системах [16].

На думку Т. Титаренко, сучасна особистість здатна впливати на власну реальність. Для того, щоб здійснювати такий вплив, необхідно обрати нову форму інтерпретації того, що відбулося, і знайти в собі сили переписати свою

життєву історію [118]. В основі цього лежить принцип особистої свободи молодих людей переглядати різні життєві рішення на основі власної життєвої історії. При цьому «знайти сили» можна через добровільну саморегуляцію такої поведінки. Авторка зазначає, що особистий вибір життєвого шляху несе в собі такі риси, як незалежність від зовнішнього тиску, повна обізнаність про наслідки та власний, ніким не нав'язаний характер [118].

Крім того, життєвий вибір молоді характеризується не лише особистою свободою, але й відповідальністю. Здійснюючи свій життєвий вибір та успішно реалізуючи свої життєві цілі та плани, молоді люди усвідомлюють та переживають свою відповідальність перед собою та суспільством, що сприяє реалізації їхньої здатності успішно керувати своїм життям [117].

За Е. Еріксоном, юнацький вік є періодом найглибшої «кризи ідентичності», адже вчорашні школярі стоять перед важливим соціальним та особистим вибором, ідентифікацією та самовизначенням. Криза ідентичності має позитивні наслідки, якщо відбувається загальна ідентифікація. Якщо ж є негативний результат – змішання ролей – виникає «синдром патології ідентичності». Е. Еріксон назвав період між юнацьким і дорослим віком, тобто час, коли люди намагаються знайти своє місце в суспільстві шляхом спроб і помилок – «психологічним мораторієм». Це означає, що суспільство усвідомлює важливість і складність юнацького віку і дає молодим людям певний час для завершення процесу формування зрілої еґо-ідентичності [146].

У юнацькому віці особливо важливо чітко визначити особисту ціннісно-орієнтаційну систему: як зазначає І. Корнієнко, плануючи майбутнє, окреслюючи конкретні події, плани та цілі, людина насамперед виходить з певної ієрархії цінностей, вираженої у своїй свідомості [60]. Відсутність цілісного уявлення про майбутнє є наслідком неузгодженості ціннісних орієнтацій, коли людина не може зробити вибір у найважливіших сферах свого життя. Наявність у свідомості людини одночасно значущих, але

суперечливих цінностей, породжує розгубленість при прийнятті життєвих рішень та заважає чітко окреслити, що є найпершим. Фахівці схиляються до думки, що фундаментом для успішної самореалізації у майбутньому слугує цілісна, узгоджена система життєвих орієнтирів, яка, своєю чергою, уможливує формування осмислених та логічно впорядкованих у часі життєвих завдань і стратегій [60].

Уявлення про відносно віддалене майбутнє щодо роботи, сім'ї та інших сфер життя формуються вже приблизно у 14-15 років. Юнаки та дівчата виявляють тверезе бачення того, яким буде їхнє майбутнє у царині праці та особистому житті. Проте, коли йдеться про здобуття освіти, соціальний поступ чи споживання матеріальних благ, їхні амбіції набувають менш приземленого характеру. Стрімкі прагнення у цих аспектах не завжди мають за собою належну професійну підготовку чи спрямованість.

Як зазначає І. Шапошникова, молодь можна вважати такою групою, що лідирує в суспільстві, оскільки в силу свого об'єктивного статусу вона концентрує та ідентифікує у своїй свідомості найбільш перспективні тенденції розвитку суспільства. Кожне покоління молодих людей, вступаючи в самостійне життя, засвоює вже усталені цінності, якими живе старше покоління. На основі засвоєних цінностей вони формують і реалізують власні життєві програми [132].

Формування ціннісних орієнтацій молоді людини в сучасних умовах відбувається під впливом інтегрованого результату взаємодії двох загальних систем. З одного боку, суспільство впливає на особистість молоді людини в усіх проявах соціального життя, а з іншого – особистість активно засвоює відповідний досвід, знання, норми, цінності та традиції соціального минулого, які накопичувалися і передавалися з покоління в покоління. Ціннісні орієнтації молоді як найбільш «динамічної» групи суспільства є більш мінливими, ніж у інших груп.

Саме в молодіжному середовищі формується новий тип особистості, який буде домінувати і розвиватися в майбутньому. Ціннісні орієнтації є основним вектором соціальної спрямованості. Ціннісні орієнтації визначають спрямованість особистості та ступінь її соціалізації, який змінюється залежно від ступеня сумісності потреб та інтересів особистості з потребами та інтересами суспільства. Звідси випливає проблема формування ціннісних орієнтацій молоді [132].

Л. Долинська та Н. Максимчук виділяють два основні чинники, що визначають ціннісні орієнтації молоді: по-перше, соціокультурна ситуація в сучасній Україні; по-друге, особливості молоді як відносно самостійної соціально-демографічної групи. Основний зміст ідеальної моделі ціннісних орієнтацій сучасної молоді, на думку дослідників, має включати наступне: пріоритет духовно-моральних засад збереження життя і здоров'я, щастя, любові, міцної сім'ї, майбутнього дітей, дружби як найвищих життєвих цінностей, що особливо важливо в умовах нестабільного життєвого середовища; прагнення до професійної самореалізації на основі конкурентоспроможності, впевненості, підприємливості, самостійності, наполегливості, відповідальності та самонавчання. Крім того, креативність, розвиток компетентності та індивідуальності, збереження ментальної незалежності та самоповаги, адже сьогодні потрібні вміння приймати нестандартні рішення, створювати оригінальні проекти, критично мислити та відстоювати свою позицію. До переліку ще можна додати позитивний соціальний контакт та соціальну компетентність, тобто вміння в різних сферах соціальної взаємодії та встановлювати сприятливі стосунки, розширювати міжособистісні зв'язки та усвідомлювати свою соціальну роль. Також актуальними є вміння працювати в команді, визначати можливості кар'єрного розвитку тощо [45].

Саме засади цінностей формують внутрішню духовну основу особистості, відображаючи її позицію щодо оточення та власного "я", вони

спрямовують та наповнюють змістом соціальну активність, надаючи життю мету, і становлять ключовий, інтегруючий складник світоглядної системи. Спостерігаючи за тим, які саме цінності перебувають у домінанті в певному соціумі, можна зробити висновок про рівень його культурної зрілості, міру його цивілізованості та актуальні пріоритети, що домінують серед членів цього суспільства [45].

Набір цінностей, який формується у молоді, слугує психологічним портретом дорослої людини, що відображає усвідомлення індивідом оточуючого світу і, відповідно, задає вектор його дій. Як складова частина особистісного ядра, ціннісні орієнтири окреслюють внутрішню налаштованість індивіда на виконання конкретних завдань для задоволення власних потреб та інтересів, а також слугують індикатором напрямку його життєдіяльності.

Аналіз результатів дослідження, проведеного Л. Коберник щодо практики ціннісних орієнтацій у життєвих ситуаціях студентів, показує, що студенти всіх курсів найбільше виражені цінності «приємні розваги» та «висока матеріальна забезпеченість». Крім того, високий соціальний статус, управління іншими, визнання та повага з боку інших та вплив на інших також були визнані важливими для студентів. Найменше представлені такі цінності, як пошук і насолода красою, любов, пізнання нового про світ, природу і людей. Як бачимо, орієнтація на особисте визнання знову опинилася внизу рейтингу [57].

Це дослідження свідчить про те, що саме характеристики та якості, необхідні для особистого спілкування, є найбільш важливими для студентів. Водночас, певний занепокій викликає і те, що якості, які визначають професійну орієнтацію, ще не набули належної оформленості. Адже, як уже мовилося, цінності являють собою узагальнені погляди на мету та взірці поведінки студента, котрі акумулюють історичний досвід і відображають зміст культури певної доби, конкретного суспільства, історичного періоду та

людства загалом. Вони є елементами структури особистості, що характеризує змістовний аспект її спрямованості. Саме структура особистості утворює стрижневий шар світогляду і займає центральне місце в мотивації життєдіяльності.

В. Волошина підкреслює, що сучасна молодь вибудовує індивідуальні траєкторії життєвої, навчальної та професійної діяльності. До ключових компетентностей, таких як комунікативна компетентність, креативність, критичність, когнітивні навички та навички співпраці, додаються soft skills, зокрема проектне та нестандартне мислення, вміння виходити за межі зрозумілого та здатність до навчання. Обираючи майбутню професію, молоді люди все більше уваги приділяють самоусвідомленню: «що я буду мати корисного в обраній професійній діяльності і, найголовніше, що нового я можу привнести у сферу своєї професії». Якщо майбутні фахівці усвідомлюють власні цінності та розуміють власні здібності, прагнення і можливості, то такий особистісний вибір не викликає труднощів і підкріплюється почуттям інтегративної цілісності, самоповаги та самодостатності. Труднощі виникають через невизначеність особистісних орієнтирів, таких як невизначений статус ідентичності, низький рівень самозацікавленості та саморозуміння, зовнішні мотивації професійної діяльності студентів [25].

У сучасному суспільстві неухильно зростає спонтанна самоадаптація молоді до умов життя. Зміни в соціальній системі призвели до переоцінки важливості багатьох фундаментальних цінностей. У цьому контексті особливого значення набуває процес ціннісного самовизначення молоді у вищих навчальних закладах, формування системи цінностей, необхідних для гуманістичної орієнтації та успішної майбутньої професійної діяльності. Студентство визначається як особлива соціальна група, що характеризується особливим чином організованим і просторово-часовим структуруванням

існування, умовами праці, побуту і дозвілля, соціальною поведінкою і психологією, системою ціннісних орієнтацій.

Н. Шевченко та С. Мукомел стверджують, що мотивація, що лежить в основі вчинків, упорядковує всю життєдіяльність індивіда, стимулює його діяльність, визначає вектори формування завдань та обирає методи їх реалізації, чинячи значний вплив на здобутки у процесі навчання як такого. Роки навчання у виші є критичним етапом для розбудови самоусвідомлення та формування адекватної самооцінки. Саме у цей період виникає внутрішній потяг до власного саморозвитку, а саме – орієнтація на незалежне вдосконалення технік здобуття інформації [134, с. 30].

На думку Е. Еріксона, вступ до вищого навчального закладу є законодавчо встановленою затримкою у прийнятті людиною ролі дорослої людини, у контексті формування системи цінностей [146]. Проте, ключовим етапом для становлення особистості, у сенсі формування професійної орієнтації та особистісного розвитку, вважається саме час навчання.

Як зазначає М. Кузнецов, після шкільного життя навчання у закладах вищої освіти є новим і складним періодом для студентів. Це призводить до амбівалентності з боку студентів. З одного боку, студенти хочуть продемонструвати свої здібності, а з іншого – не вміють швидко реагувати на вимоги та нові ситуації. Юнаки та дівчата можуть відчувати негативні почуття, коли виникає розрив між їхніми прагненнями та можливостями [67]. Такі ситуації призводять до розчарування, страху та невпевненості в собі.

Мотиваційні чинники відіграють важливу роль у досягненні успіху в юнацькому віці, оскільки юнацький вік характеризується багатьма фізичними, психологічними та соціальними змінами, які можуть впливати на прагнення людини до успіху.

На думку Л. Яковицької та В. Синишиної, мотивація має значення як для визначення сфери діяльності, так і для окремих дій у певних обставинах, а також охоплює загальну життєдіяльність індивіда. Саме через вплив

мотиваційних чинників у молоді закладається позиція стосовно власної особистості, навчального процесу, майбутньої професії, а також взаємодії з колегами чи просто оточенням, і, врешті-решт, із довкіллям. Мотивація слугує тим фактором, що визначає, наскільки повно студентська молодь зможе розкрити свій професійний потенціал, якими способами вона себе проявить і самоствердиться, а також продемонструє рівень своєї винахідливості як у звичних, так і в непередбачуваних умовах. Усяка діяльність людини супроводжується відповідними мотивами, які стимулюють задоволення її потреб і прагнень [139, с. 116].

Мотиваційний аспект успіху стає все більш важливим у пізньому юнацькому віці, коли люди починають формувати свою ідентичність і ставити цілі на майбутнє. Це вирішальний період для особистісного та професійного розвитку, оскільки вибір, зроблений у цей період, може мати значний вплив на майбутній успіх людини.

Е. Алієва досліджує самостійний життєвий вибір особистості в пізньому юнацькому віці як здатність свідомо керувати своєю життєдіяльністю з метою реалізації ціннісних орієнтацій. Такий вибір характеризується здатністю керувати соціальним контекстом свого життя, стійкою життєвою основою, розвиненими навичками особистісної саморегуляції та значною емоційною стійкістю при здійсненні життєвого вибору в невизначених обставинах [2].

Одним із ключових мотиваційних чинників, що сприяють досягненню успіху в юнацькому віці, є потреба в самореалізації. Мається на увазі вроджене бажання людини повністю розкрити свій потенціал і досягти поставлених цілей. Молоді люди на цьому етапі розвитку часто керуються сильним почуттям мети і бажанням зробити значний вплив на світ. У цей період молоді люди часто ставлять перед собою власні цілі і починають прагнути до їх досягнення, зокрема, це може включати академічні, кар'єрні або особисті цілі. Це прагнення до досягнень часто пов'язане з потребою в

самореалізації та самовдосконаленні, а також з потребою в самоповазі та визнанні з боку інших.

Важливим елементом є прагнення до автономії та незалежності. Молоді люди на цьому етапі розвитку відокремлюються від батьків і починають формувати своє власне «Я». Вони хочуть приймати власні рішення і контролювати власне життя. Це прагнення до автономії мотивує їх прагнути досягти своїх цілей і досягти успіху [2].

Іншим мотивуючим фактором є вплив рольових моделей і соціальних порівнянь. У цей період юнаки часто дивляться на людей, які досягли успіху в різних сферах свого життя, і прагнуть їх наслідувати. Соціальне порівняння себе з іншими також може відігравати важливу мотиваційну роль, і юнаки можуть відчувати конкуренцію і тиск, щоб досягти такого ж рівня успіху, як і інші.

Нарешті, прагнення до компетентності та майстерності також спонукає юнаків до успіху. Прагнення до успіху і досягнення своїх цілей дає їм відчуття майстерності і контролю над своїм життям. На додаток до цих мотиваційних аспектів, існує низка інших факторів, які можуть впливати на успіх. Наприклад, наявність фінансових ресурсів, підтримка сім'ї та соціальні зв'язки можуть відігравати важливу роль у визначенні здатності людини досягти успіху [2].

Існують також гендерні відмінності в мотиваційних факторах, які сприяють успіху молодих людей. Дослідження показали, що хлопців більше мотивує прагнення до влади та контролю, тоді як дівчат – бажання соціального визнання та близьких стосунків [32].

Щоб краще зрозуміти мотиваційні та смислові виміри успіху у юнацькому віці, Л. Сокур'янська пропонує розглянути різні психологічні та соціальні фактори, які можуть впливати на цей процес. До них належать такі фактори, як самооцінка, самоефективність та наявність рольових моделей [107].

Загалом, мотиваційні та смислові виміри успіху в пізньому юнацькому віці є складним і багатогранним явищем, на яке впливають різноманітні фактори. Розуміння різних мотиваційних аспектів успіху в цій віковій групі може стати основою для розробки інтервенцій та систем підтримки молодих людей на етапі їхнього переходу до дорослого життя.

У наш час, у сучасному соціумі, вищі прагнення (як-от мистецька діяльність, жага до волі, розкриття власного потенціалу) зусібч відтісняються. На перший план виходять засади індивідуального тріумфу, котрі нерідко прирівнюють до матеріального достатку. Це створює протиріччя між вимогами сучасного суспільства до молоді та певною часткою молодих людей, які не готові їм відповідати [107].

Сучасна українська молодь віддає перевагу активному способу життя. Про це свідчать результати опитування, проведеного В. Москаленко серед студентів Чернігівського національного технічного університету. У цьому емпіричному дослідженні були використані запитання, які мали на меті вивчити уявлення студентів про чинники, що сприяють успішності людини. Студенти повинні були вирішити, чи є успішність людини результатом її власних зусиль чи долі. Опитування показало, що більшість студентів (67,7%) вважають, що успішність людини залежить від її активності, волі, власних зусиль та цілеспрямованості; 32,3% респондентів вважають, що успіх людини залежить від її долі. За статевою ознакою наступні відмінності: 65,0% жінок і 72,7% чоловіків відповіли, що успішність людини залежить від її зусиль. 35,0% жінок і 27,3% чоловіків заявили, що успіх людини залежить від долі або випадку [86].

Отож, наявна інформація демонструє, що молоді люди у повсякденному житті спираються на те, чим володіють самі – на набуті знання, власні таланти та внутрішній ресурс. Значна частина опитаних схиляється до думки, що життєвий шлях особистості формується переважно нею самостійно, а не залежить від факторів, що лежать поза її контролем.

При цьому, гендерний розподіл (між представниками сильної та слабкої статі) коливається у межах двох-трьох відсотків. Це свідчить про те, що молодь сьогодні є достатньо зрілою з точки зору самостійності, віри у власні сили та готовності активно будувати своє щастя і життя.

Оцінюючи фактори, які сьогодні є важливими для досягнення успіху, більшість респондентів назвали освітні фактори (94,9% чоловіків та 82,7% жінок) [86].

Також заслуговує на увагу дослідження щодо особливостей уявлень сучасної молоді про життєвий успіх, виявлених О. Полівановою за допомогою асоціативного методу. Виявляється, що співвідношення результатів по групах дівчат і хлопців відображає чіткі відмінності в особливостях розуміння ними життєвого успіху. Найяскравіші відмінності спостерігаються в міжособистісних блоках (28,3% і 19,4%), емоційній насиченості (22,7% і 10,9%) та самореалізації (7,7% і 19,4%). Іншими словами, для дівчат хороші міжособистісні стосунки та відчуття емоцій є важливими для відчуття успіху. Для хлопців, навпаки, більш важливими є матеріальний добробут і самореалізація [100].

У психологічному плані поняття успіху часто розкривається через його зв'язок з мотивацією досягнення та соціальною компетентністю. За результатами оцінки тенденцій до уникнення невдач чи досягнення успіху 56% дівчат отримали середній бал. З одного боку, вони прагнуть до високих результатів, а з іншого – намагаються уникати моментів, коли не можуть довести свою правоту.

У групі хлопців 72% опитаних молодих людей мають сильну мотивацію досягнення. Це означає, що вони прагнуть досягти високих результатів і намагаються втілювати свої плани в життя. 28% респондентів цієї групи досягли результатів у межах середнього діапазону балів і не демонструють домінуючої тенденції. Іншими словами, хлопці мають більш виражену тенденцію до мотивації досягнення, ніж дівчата. Це може бути

пов'язано як з їхнім суб'єктивним відчуттям успіху, так і з уявленнями про життєвий успіх, за якими між досліджуваними групами були виявлені значущі відмінності. У цьому випадку мотивація досягнення може залежати від того, який світогляд та плани на майбутнє мають молоді люди [100].

У часи, коли суспільство переживає докорінні зміни, процес прищеплення нових норм та цінностей (соціалізація) у молоді набуває особливого спрямування. Молоде покоління має схильність тяжіти до тих векторів розвитку, які відкриваються перед суспільством. трішніми переконаннями, або ж несе у собі вагомий потенціал для змін. Молодь завжди уособлює майбутнє людства. У той же час, молоді люди, які хочуть брати повноцінну участь у житті суспільства, намагаються відповідати існуючому порядку і якомога швидше соціалізуватися. Однак саме молоді люди часто є головними дійовими особами соціальних змін та економічного розвитку. Творча уява, ідеали, енергія та потенціал сучасної молоді мають важливе значення для забезпечення розвитку суспільства.

1.3. Досягнення успіху: аспекти гендерної диференціації

Ситуація, що склалася в Україні та світі, робить гендерні питання дедалі більш актуальними. У цій ситуації необхідно сприяти розвитку в Україні толерантності до людської індивідуальності та шукати підходи, які дозволять кожній людині реалізувати своє право жити власним життям, не будучи зв'язаною нав'язаним шаблоном. Західні країни почали вивчати гендерну проблематику давно і накопичили значний науковий матеріал. Тому українські науковці мають велику теоретичну, методологічну та методичну базу для проведення досліджень у цій сфері. Зрозуміло, що існують відмінності (наприклад, культурно-історичні та ментальні особливості), які необхідно враховувати в процесі проведення досліджень та інтерпретації отриманих даних. Однак досвід авторів за кордоном дозволяє розширити

наше розуміння гендерної проблематики на рівні конкретних осіб, суспільств, колективів тощо. Слід пам'ятати, що коли ми підходимо до питань гендеру, це здатне надати сучасному соціуму можливість подолати вже звичні рамки. Такий зсув, своєю чергою, може відкрити шлях до повнішого розкриття людського хисту на теренах нашої держави. На особливу увагу заслуговують роботи, які розглядають гендерну ідентичність як суб'єктивну та соціально-психологічну реальність у контексті загального процесу свідомості та самосвідомості та процесу індивідуального розвитку особистості (М. Боришевський, Т. Говорун, О. Кікінежді, Т. Титаренко), у формуванні еґо-структур (Е. Берн, Е. Еріксон), засвоєнні гендерних схем (С. Бем, Ш. Берн). Таким чином, існують науково розроблені певні теоретичні передумови для вивчення гендерної проблематики.

Гендер, як соціально-психологічний феномен, набувається через процес інтерналізації норм, що конструює індивіда як представника однієї з двох статевих груп. Це поняття значною мірою обумовлюється культурними контекстами, усталеними практиками, віковими обрядами та суспільними репрезентаціями, що висуваються до осіб відповідної статі [32].

Тривалий час термін «гендер» був синонімом терміну «стать»: до середини 20-го століття вважалося, що стать – це незаперечна біологічна даність, з якої логічно протікають усі різниці, що існують між представниками чоловічої та жіночої статі, як у фізичному, так і в соціальному та психологічному планах. Нинішня наукова парадигма проводить розмежування між статтю як біологічною репродуктивною категорією та гендером, що охоплює набір культурно обумовлених та поведінкових ознак і функцій, які, у свою чергу, формують індивідуальний, суспільний та юридичний статус особистості як чоловіка чи жінки у межах певного соціуму [32].

У науковій літературі термін «гендер» вживається у кількох значеннях:

- 1) як соціальна роль або культурна інтерпретація особистісних рис і моделей поведінки чоловіків і жінок;
- 2) як соціалізація індивідів, народжених жінкою або чоловіком;
- 3) як політика рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок.

Як соціальний інститут гендер набуває таких характеристик, які виражаються через:

- систему управління гендерними процесами;
- розвиток унікальної функціональної системи, яка контролює відтворення гендерних цінностей;
- відтворенні гендерних практик з покоління в покоління;
- задоволення базових людських потреб - сукупності біологічних, соціальних, духовних і пізнавальних потреб жінок і чоловіків;
- розвиток спільних і відмінних гендерних цінностей і норм тощо [32].

В останні роки дослідження в гуманітарних науках чітко розмежували біологічні та соціокультурні аспекти чоловічих і жіночих відмінностей і пов'язали їх з поняттями статі та гендеру. З часом термін «гендер» став означати соціально-статеві характеристики, з притаманними їм особливостями способу життя, поведінки, намірів і бажань, на противагу біологічним характеристикам. Гендер стосується не лише жінок і чоловіків як особистостей, а й відносин між ними як соціально-демографічною групою. Гендерні відносини – це те, в який спосіб реалізуються соціальні ролі чоловіків і жінок.

Термін «гендер» і пов'язані з ним питання набули сьогодні широкого розповсюдження і розвитку. Суть поняття гендеру полягає в ідеї соціального моделювання та конструювання статі (на відміну від біологічної статі, яка є генетично детермінованою). Суспільство формує систему поведінкових норм, в якій біологічна стать індивіда визначає виконання ним певних ролей. Таким чином, у певних суспільствах існують чіткі уявлення про те, що є «чоловічим» і що є «жіночим» [32].

У більшості випадків термін «гендер» використовується для опису трансформацій, що відбуваються в суспільстві чи державі. Поняття «гендер» набуває все більшого поширення як у науці, так і в правових аспектах забезпечення гендерної рівності в нашій країні. І можна констатувати, що найбільш активно поняття «гендер» почало використовуватися в новій ситуації розвитку українського суспільства [32].

Різноманітність підходів до питання гендеру, а також існування багатьох теорій вже саме по собі свідчить про ступінь розробленості та теоретичної глибини цієї проблематики[32].

Таким чином, гендер є одним із центральних і фундаментальних понять сучасного суспільства. Гендер – це соціокультурна категорія, колективне уявлення, яке перекладає біологічні відмінності між чоловіками та жінками на мову соціальної та культурної дискримінації. Гендерні відносини визначаються соціальними інститутами і регулюються як формальними (норми, закони), так і неформальними правилами (звичаї, традиції тощо) [основи].

Як зазначає Р. Чіп, гендерна ідентичність як складне психологічне утворення має вирішальне значення у розвитку підростаючої особистості та суттєво впливає на самовизначення, самореалізацію, самоствердження, розвиток статевої ідентичності та формування образу «Я» в соціокультурному просторі [131].

Формування гендерної самосвідомості є процесом, що вирізняється тонким розвитком усвідомлення себе, потужним становленням етичних засад та догм, а також гострою потребою у підтвердженні власної сутності, що супроводжується виявом жвавої зацікавленості до глибин власної психіки і відчуттям дорослості, що визначається перебудовою ставлення до себе та інших. Найбільш інтенсивно це відбувається у старшому юнацькому віці [133].

Така ситуація робить особливо важливим впровадження наукових підходів та гендерних досліджень. На сучасному етапі розвитку науки гендерна проблематика набуває особливого значення: у 1980-х роках дослідження в цій галузі привернули увагу не лише науковців, а й світової спільноти. Такі дослідження переосмислюють життя жінок, враховуючи історичні досягнення та сучасний стан суспільства. Насамперед, метою подібних наукових пошуків є дослідження й осягнення глибинної суті проблеми, а також тих обставин, що спричиняють утиски щодо жінок як у повсякденному житті, так і в межах їхньої професійної реалізації. Тут вагому роль відіграють гендерні стереотипи – хибні та упереджені уявлення стосовно того, які дії є допустимими для жінки у соціумі. Вони виступають як своєрідні ментальні перешкоди (бар'єри) та є джерелом нерівності у соціальному положенні між представниками обох статей. Стереотипів існує багато, але до найпоширеніших можна віднести, наприклад, такі:

- тривалий час вважалося, що основна роль жінки – бути матір'ю, дружиною та гарною господинею, а роль чоловіка – працювати. Як наслідок, це призвело до певних негативних уявлень про жінку, що роблять кар'єру. Існує думка, що коли жінка зайнята професійною діяльністю, то це завдає шкоди її дітям;

- ще одним стереотипом є те, що жінки не можуть бути хорошими менеджерами. На це в основному впливають уявлення жінок про нерівні можливості для професійного розвитку;

- також існує стереотип, що жінки не підходять для лідерства та керівних посад, оскільки вони емоційні та не здатні мислити раціонально, тоді як чоловікам не вистачає чутливості та терпіння, щоб доглядати за маленькими дітьми [137].

Однак при цьому не враховуються індивідуальні психологічні та поведінкові якості конкретної людини. Ця стереотипізація ґрунтується на

тому, що дана особа є чоловіком або жінкою з певними якостями, які є прийнятними або неприйнятними для певних видів діяльності.

Для нашого дослідження цінним є твердження Т. Титаренко про асиметрію гендерних відмінностей у життєвих прагненнях чоловіків і жінок. Так, жінки краще структурують час, тоді як чоловіки краще орієнтуються в просторі. Тимчасова свобода жінок є певною передумовою для розвитку більш гнучких життєвих устремлінь. Це пов'язано з тим, що прогнози жінок щодо власного майбутнього не визначаються каузальними моделями світу так само, як у чоловіків [116].

Жінки характеризуються більш конкретними, простими і тому реалістичними уявленнями про бажане майбутнє. Чоловіки, з іншого боку, можуть бути не в змозі відокремити реалістичне, збалансоване моделювання необхідного їм майбутнього від фантастичних і компенсаторних уявлень. Життєві прагнення жінок більш стабільні, терплячі, цілеспрямовані і мають лише позитивне емоційне забарвлення [116].

Життєві прагнення чоловіків керуються безпосередніми та активними мотивами, тоді як прагнення жінок ґрунтуються на терплячих та довгострокових мотивах і формують стійке ставлення до перешкод та обмежень. Проактивна діяльність чоловіків і нове та цікаве у сфері спілкування жінок сприяють підвищенню рівня життєвих домагань, якщо вони вірять у свої можливості [116].

Т. Титаренко підкреслює, що у жінок більш інтенсивно спрацьовують комунікативні та семіотичні механізми життєвих домагань. Для жінок характерний стан комфорту і передбачуваності, який є більш важливим, ніж реальне виконання планів. Опосередкована інструментальними правилами, майбутня реальність чоловіків є більш чіткою, зрозумілою, структурованою та усвідомленою. Водночас чоловіче цілепокладання є перспективним, а їхні цілі менш конкретними, тоді як цілі жінок - більш конкретними і близькими. Тому чоловіки, які менше зосереджені на сьогоденні у своєму житті, менш

гнучкі, ніж жінки, у зміні напрямку руху, якщо їхні прагнення не досягаються. Отже, прагнення чоловіків у житті є стратегічними і задають напрямок, в якому вони рухаються, тоді як прагнення жінок є тактичними і гнучкими перед обличчям перешкод [116].

Н. Мовмига наводить результати дослідження, які показують, що жінки мають нижчу мотивацію досягнення, ніж чоловіки, і менш схильні будувати довгострокові плани своєї професійної кар'єри [85].

Існують три погляди на прояв мотиву досягнення у чоловіків і жінок: згідно з першим, мотив досягнення у жінок відрізняється від чоловічого; згідно з другим, мотив досягнення у чоловіків і жінок зумовлений різними потребами; згідно з третім, мотив досягнення однаково різний у чоловіків і жінок, але різні види діяльності для його реалізації. але різні види діяльності для його реалізації [85].

Однак жінки, які працюють у традиційно чоловічих галузях, будують професійні плани так само, як і чоловіки. Такого висновку дійшов Д. МакКлелланд у дослідженні, яке показало, що гендерні відмінності в мотивації досягнення слід розглядати відповідно до типу мети. Так, Х. Хекхаузен пізніше пояснив цей феномен відмінностями, які переважають в ціннісній орієнтації жінок – чоловічих (інтелектуальних) або жіночих (дім/домашня робота) [159].

На думку К. Кальницької, конфлікт між маскулініними та фемінними рисами знаходить своє відображення у специфічних гендерних установках та обов'язках чоловіків і жінок, а також у пов'язаних з ними гендерних стереотипах. Сукупність норм, що містять інформацію про характеристики, характерні для кожної статі, називається гендерними ролями. Психологічні якості особистості формуються під впливом того, як суспільство заохочує розвиток одних гендерних ролей і перешкоджає розвитку інших. Через гендерні ролі суспільство визначає моделі поведінки та форми спілкування

людей. Тому бути чоловіком чи жінкою означає виконувати певні гендерні ролі, які нав'язуються індивідам на основі їхньої біологічної статі [54].

Авторка вважає, що більшість соціальних ролей мають гендерну складову у вигляді стереотипних уявлень та очікувань щодо статі їхніх виконавців. Однак, відповідно до низки мовних і немовних маніпуляцій, їх можуть виконувати люди будь-якої статі. Тому не існує і не може існувати єдиної гендерно-специфічної ролі. На думку автора, існують лише історично сформовані, соціокультурно, а не біологічно зумовлені очікування, які встановлюють відповідності між соціальними ролями та статтю людини [54].

Таким чином, коли ми говоримо про гендерні ролі, то маємо на увазі не одну, а численні соціальні ролі, моделі поведінки в сім'ї та в суспільному житті, які переважно або виключно характерні для осіб чоловічої або жіночої біологічної статі. Навіть якщо певна соціальна роль є однаково прийнятною як для чоловіків, так і для жінок, вона завжди буде містити гендерні відмінності, оскільки можуть існувати гендерні варіації у виконанні цієї ролі.

За словами К. Кальницької, вплив гендерних ролей на людей є дуже значним. Люди звикають до своїх ролей, що змінює їхню поведінку і змінює особистість. Системи гендерних ролей визначають не лише поведінку чоловіків і жінок, а й набуття професійних знань. Гендерні ролі моделюють поєднання якостей, формують гендерні характеристики особистості, розкривають її здібності в певному напрямі та спрямовують на виконання певної діяльності. Таким чином, прийняття людиною певної гендерної ролі визначає всі інші особистісні якості [54].

Гендерні дослідження зазвичай включають аналіз фемінності та маскулінності. Важливе дослідження в цій галузі належить австралійському соціологу Р. Коннеллу. Він ввів термін «гегемоністична маскулінність». Під цим терміном вчений мав на увазі тип маскулінності, який займає найвищу позицію в культурній ієрархії чоловічого суспільства. Він передбачає володіння владою та відповідними благами (наприклад, високим соціальним

статусом, матеріальним багатством, домінуванням). У повсякденній мові термін «гегемоністична/домінантна маскулінність» використовується для позначення нормативних критеріїв «справжнього чоловіка». Цей стандарт ґрунтується на насильстві та схваленні, а тому має сильний (зазвичай негативний) вплив на чоловіків і хлопців, які намагаються жити відповідно до нього [144].

Водночас, не всі чоловіки прагнуть бути «справжніми чоловіками». Це пов'язано з тим, що це передбачає заборону на емоційне вираження, співчуття, доброту і турботу про інших (так звані «жіночі» риси, яких уникає гегемоністська маскулінність). Цей науковець зазначає, що гендер - це не просто про особу, не просто про самовизначення людини. Це явище, яке неможливо вивчати без урахування інших соціальних, політичних та економічних чинників.

Особливий акцент припадає на праці С. Бем, яка однією з перших привернула увагу наукової спільноти до проблеми гендерної нерівності та витоків її формування. Важливим внеском у психологію є розроблений С. Бем опитувальник (Bem Sexual Role Inventory (BSRI)), який призначений для вивчення гендерних ролей особистості, що зазвичай представлені в дихотомії маскулінності/фемінності [31].

С. Бем ставила за мету дослідити можливість поєднання в одній людині як маскулінних («чоловічих»), так і фемінних («жіночих») характеристик. Таке поєднання маскулінності та фемінності дослідниця назвала «андрогінністю». Формування андрогінності авторка протиставила класичному гендерно-типологічному підходу, який обмежує особистісне самовираження людини і «врізає» її в рамки соціальних гендерно-рольових очікувань.

Основна ідея авторки полягала в тому, що незалежно від своєї біологічної статі (чоловічої чи жіночої) людина може проявляти особистісні риси, які виходять за межі класичної дихотомії «чоловіче-жіноче». Вчена

підкреслила, що високий показник маскулінності (як часто вважалося до висновків С. Бем) не означає автоматично низький показник фемінності. Іншими словами, гендерні ролі не обов'язково є проявами протилежних полюсів. Навпаки, мінливий соціальний порядок дедалі більше потребує людей, які можуть ефективно адаптуватися до змін, використовуючи свої маскулінні та фемінні риси. На думку С. Бем, таке поєднання фемінних і маскулінних рис робить людей більш пристосованими і більш схильними до успіху [31].

В останні роки зростає інтерес до розуміння ролі гендеру в процесі досягнення успіху. Дослідження показують, що існують значні відмінності між чоловіками і жінками в мотиваційних чинниках, які сприяють досягненню успіху. Вивчення смислових детермінант успіху має широке теоретичне підґрунтя, вкорінене в різних дисциплінах, включаючи психологію, соціологію та філософію.

Соціологічні теорії успіху зосереджуються на тому, як соціальні очікування та норми формують розуміння індивідами того, що означає бути успішним. Наприклад, традиційний розподіл гендерних ролей може соціалізувати чоловіків до пошуку успіху у формі кар'єри та фінансового успіху, тоді як жінки можуть бути соціалізовані до пріоритету успіху у формі стосунків та сім'ї.

У психології поняття успіху часто асоціюється з ідеєю мотиву досягнення. Дослідження в цій галузі показали, що існують гендерні відмінності в мотивації досягнення. Чоловіки, як правило, мають сильніше бажання досягти успіху в конкурентних сферах, таких як бізнес і політика, тоді як жінки, як правило, мають сильніше бажання досягти успіху в суспільних сферах, таких як сім'я і стосунки [17].

Важливою теоретичною основою є концепція теорії самовизначення, згідно з якою люди мають вроджені психологічні прагнення до автономії, компетентності та спорідненості. Коли ці потреби задоволені, люди з

більшою ймовірністю будуть мотивовані до роботи і відчуватимуть задоволення та щастя. Дослідження підтверджують той факт, що гендерні відмінності в мотиваційних профілях можуть бути пов'язані з відмінностями в ступені задоволення цих бажань у чоловіків і жінок [17].

Також було виявлено, що чоловіки, як правило, мотивовані цілями досягнення, такими як бажання досягти високих результатів або продемонструвати свої здібності іншим. Жінки, з іншого боку, мотивовані цілями навчання, наприклад, бажанням здобути нові знання та навички.

Дослідження також показали, що чоловіки і жінки по-різному сприймають успіх. Наприклад, чоловіки більш схильні визначати успіх як владу і престиж, тоді як жінки більш схильні визначати успіх як особисту реалізацію і задоволення.

Крім того, було виявлено, що стать впливає на типи цілей, які люди ставлять перед собою. Чоловіки, як правило, ставлять перед собою більш амбітні та складні цілі, тоді як жінки – більш реалістичні та досяжні. Ці відмінності в постановці цілей можуть бути пов'язані з відмінностями в суспільних очікуваннях щодо чоловіків і жінок [17].

Висновки до 1 розділу

1. Теоретичний аналіз феномену успіху виявив його складність та багатовимірність. Встановлено, що успішність є одночасно і процесом, і результатом особистісного розвитку та життєдіяльності в цілому, при цьому успішність визначено як екзистенційне утворення та показник. На відміну від локального успіху, який представлений конкретними результатами діяльності, успішність є більш широким поняттям. Вона відображає результативність існування людини як суб'єкта життєтворчості і проявляється не тільки на етапі оцінки життя, але й на етапі його організаційного та практичного освоєння. Успішність відкриває нові

можливості для саморозвитку і презентує людину як життєтворця, який має здатність до самовдосконалення і прагне до найвищої якості існування.

Таким чином, у сучасному науковому просторі феномен успішності осмислюється з точки зору інтеграції суб'єктивного та об'єктивного аспектів людського буття. Успішність є свідченням того, наскільки ефективно людина бере участь у життєтворчих процесах (наприклад, прогнозуванні, плануванні, організації, реалізації, перетворенні, оцінюванні та управлінні). У своїй системній природі успішність виявляє тісний зв'язок із смисловою структурою прагнення людини до глобальної життєорганізації. Це сутнісна якість особистості, яка вирізняє людину як суб'єкта ефективності та покращення життя.

2. Юність є сенситивним періодом для розвитку здатності людини робити життєвий вибір. Найважливіші життєві вибори для молодих людей відображають стратегічні шляхи, які вони обирають з метою реалізовувати власне осмислене життя та цінності, а також досягати життєвого успіху.

Юнацький вік має вирішальне значення для розвитку майбутньої професійної та загальної людської особистості. У цьому віці важливими є почуття радості, власної значущості та впевненості в собі. Молодь чутлива до формування та розвитку свого життєвого шляху, тому чим більше позитивних емоцій відчують студенти, тим краще вони зможуть впоратися з труднощами навчання та трудового життя.

3. В Україні наразі активно проводяться дослідження гендерних аспектів суспільства. Це означає, що дані, отримані вченими з інших країн, можуть вільно використовуватися і сприяти розвитку знань пришвидшеними темпами. Водночас українським науковцям важливо не забувати про необхідність адаптації отриманих даних до внутрішнього контексту розвитку на рівні українського суспільства. Іншими словами, сучасна українська наука потребує власних досліджень для отримання більш об'єктивних та валідних даних.

Аналіз наукової літератури, присвяченої дослідженню поняття «гендер», свідчить, що гендерна освіта та розвиток в умовах розбудови сучасного суспільства на засадах гендерної рівності та демократії і розширення євроінтеграційного простору є однією з ключових складових соціалізації особистості і через набуття егалітарної свідомості та відповідних способів життєдіяльності виявляється вимогою часу, оскільки гарантує здійснення самореалізації в різних сферах.

4. Отже, на основі існуючих досліджень гендерної специфіки мотивів досягнення успіху можна спрогнозувати такі мотиваційні відмінності: існує гендерна асиметрія в життєвих прагненнях. Для студентів-чоловіків характерне прагнення до професійного успіху, що втілюється в домінантності, впевненості в собі, високій самооцінці, досягненні мети, високому статусі та майбутніх матеріальних благах; для студенток характерні прості, реалістичні та гнучкі життєві мотиви та уявлення про бажане майбутнє.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ

2.1. Концептуальні засади дослідження мотиваційної детермінації досягнення успіху студентською молоддю

На нашу думку, методологічним засадам емпіричного дослідження має передувати визначення критеріїв досліджуваного явища. Для визначення критеріїв мотиваційних чинників успіху за основу було взято п'ятифакторну модель особистості. А саме, окремі прояви таких рис: екстраверсія, сумлінність, поступливість, невротизм та відкритість досвіду.

До появи п'ятифакторної моделі дискусії обмежувалися питанням щодо кількості рис, необхідних для опису особистості, і питанням переваги того чи іншого конструкту (риси або типу). Так, на думку Р. Кеттелла, будь-яку людину можна описати комбінацією 16 базових характеристик, а на думку Г. Айзенка – співвідношенням трьох базових типів. У результаті з'явилася «Велика п'ятірка» особистісних рис, які можна вважати будівельними блоками особистості [132].

Ця модель враховує, що особистісні шкали були розроблені для вимірювання найважливіших індивідуальних відмінностей, виявлених в теорії особистості. Сучасні американські психологи Р. МакКрей і П. Коста, автори психометричного підходу, спираючись на факторно-аналітичну, типологічну і крос-культурну моделі, виміряли найважливіші параметри, спільні для багатьох особистісних шкал, що описують темпераментні, еволюційні, психопатологічні, мотиваційні та міжособистісні характеристики. Модель класифікує ряд особистісних рис на ряд більш керованих даних, що характеризують взаємозв'язки між цінностями [145].

Також зазначена модель забезпечує базу для розуміння того, як ці риси в поєднанні формують, в який спосіб люди думають, відчують і поведуться у світі. «Екстраверсія», «сумлінність», «відкритість досвіду»,

«поступливість» і «нейротизм» були детерміновані емпіричними дослідженнями та послідовно відтворювалися як показники стійких особистісних рис. Хоча серед дослідників немає консенсусу, зростає згода, що характеристики, визначені в п'ятифакторній моделі особистості, охоплюють найважливіші аспекти особистості [145].

Ця п'ятифакторна модель (модель Великої п'ятірки) була підтверджена психометричними дослідженнями. Виявлені фактори були знайдені в різних підходах, а також мають високу валідність (див. рис. 2.1). Для зручності запам'ятовування в англійськомовних публікаціях п'ять характеристик позначаються аббревіатурою OCEAN: Openness - відкритість до досвіду; Conscientiousness - сумлінність і надійність; Extraversion - екстраверсія; Agreeableness (поступливість, готовність до співпраці); Нейротизм - невротичність людини [55].

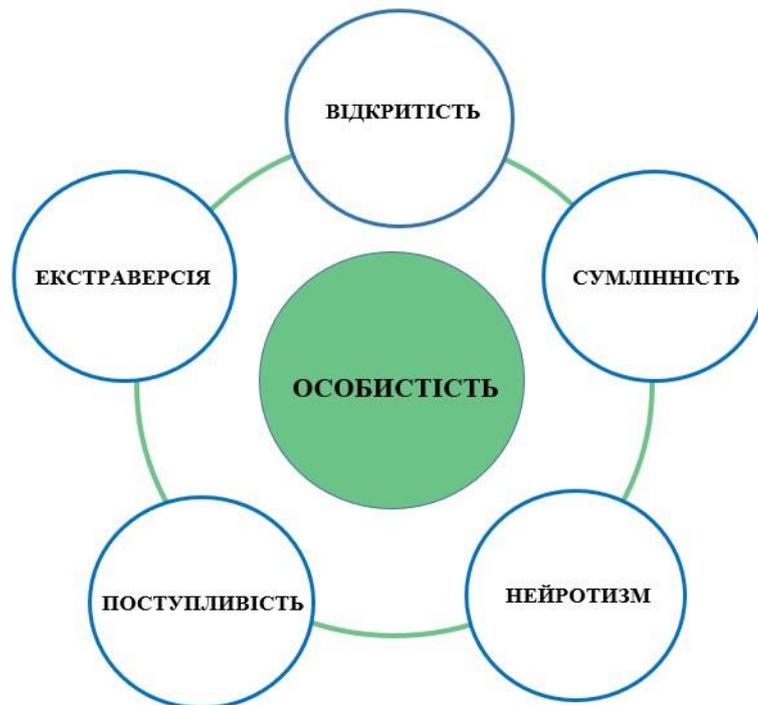


Рис. 2.1. П'ятифакторна модель особистості

«Велика п'ятірка» описує основні якості людини на глобальному рівні, а також конкретні риси особистості пов'язані принаймні з одним із п'яти вимірів. Ці п'ять чинників забезпечують ґрунтовну основу для об'єднання всіх досліджень і теорій у психології особистості.

Екстраверсія – це товариськість, і її часто асоціюють з говіркими та дуже активними людьми. Про людей з високим рівнем екстраверсії кажуть, що вони дружелюбні, оптимістичні, енергійні, захоплені та авантюрні. П. Коста і Р. МакРей стверджують, що екстраверти, як правило, життєрадісні і мають позитивні емоції. Зазвичай, високоекстравертовані люди шукають компанії інших, тоді як менш екстравертовані воліють проводити час на самоті, є стриманими, тихими та непомітними [145].

Таблиця 2.1

Показники рівнів екстраверсії особистості

Високий рівень екстраверсії	Низький рівень екстраверсії
Прагнення бути в центрі уваги	Перевага усамітнення
Інтерес до нових знайомств	Небажання бути в центрі уваги
Широке коло знайомих	Труднощі у спілкуванні
Висока енергійність	Виснаження від спілкування
Пошук нових друзів	Обмірковування всіх слів
Любов до розмови	Не любов до розмов
Підвищена самооцінка	Занижена самооцінка

Сумлінність відображає надійність, уважність, ретельність, організованість і відповідальність. Сумлінні люди старанні, орієнтовані на досягнення та наполегливі у своїх зусиллях. П. Коста та Р. МакКрей описують поведінку високосумлінних людей як акуратну та пунктуальну [145]. Їх поведінка також включає організаторські здібності, цілеспрямованість, контроль імпульсів і старанність. Люди з високим рівнем сумлінності організовані, самодисципліновані, прагнуть досягти успіху та

схильні планувати наперед, а не діяти спонтанно. Крім того, сумлінні люди мають сильну потребу в зменшенні невизначеності та отриманні конкретного зворотного зв'язку про свою роботу.

Таблиця 2.2

Показники рівнів сумлінності особистості

Високий рівень сумлінності	Низький рівень сумлінності
Прагнення мати чіткий графік	Відкладання важливих завдань
Завершення важливих завдань без зволікань	Ігнорування структури та розкладів
Самостійність у здійсненні контролю	Не здатність до самоконтролю
Увага до деталей	Створення безладу

Відкритість досвіду пов'язана з такими рисами, як оригінальність, артистизм, допитливість, гнучкість і незалежність. Самосрийняття і вдумливість також є рисами, пов'язаними з відкритістю до досвіду. П. Коста і Р. МакКрей вважають, що людям з високими показниками відкритості до досвіду притаманна соціальна врівноваженість і витонченість [145]. «Відкриті» люди мають сильне прагнення до змін і більшу здатність розуміти та адаптуватися до поглядів інших. Люди з низькими показниками відкритості до досвіду, як правило, мають консервативне мислення і віддають перевагу буденному і звичному.

Таблиця 2.3

Показники рівнів відкритості досвіду

Високий рівень відкритості	Низький рівень відкритості
Зосередженість на вирішенні нових проблем	Не любов до змін
Креативність	Опір новим ідеям
Відкритість до випробування нових речей	Уникнення абстрактних або теоретичних понять
Із задоволенням думають про абстрактні поняття	Відсутність задоволення від нового

Поступливість – це схильність бути альтруїстичним, чуйним, добрим, довірливим, лагідним, скромним, орієнтованим на цінності у стосунках та уникнення конфліктів [145]. Поступливість також називають дружелюбністю або приємністю. Вона визначається як доброзичливість або дружелюбність і включає в себе ввічливість, уважність, гнучкість, надійність, привітність, толерантність, доброту, щедрість і сором'язливість. Дуже доброзичливі люди легко знаходять спільну мову, привітні та готові допомогти іншим, а також схильні бути добросердечними, а не підозрілими й ворожими по відношенню до інших. Крім того, поведінка, пов'язана з доброзичливістю, включає привітність, доброту, емоційну зрілість, самодостатність і увагу до інших.

Таблиця 2.4

Показники рівнів поступливості особистості

Високий рівень поступливості	Низький рівень поступливості
Піклування про інших	Небажання піклуватися про інших
Емпатія	Образи та приниження інших
Допомога тим, хто її потребує	Відсутність бажання допомагати
Задоволення від допомоги іншим людям	Маніпулювання іншими, щоб отримати бажане
Інтерес до людей	Відсутність інтересу до інших людей

Нейротизм – це схильність людини до переживання неприємних емоцій у певний спосіб. До типових рис, які проявляються у невротиків, належать тривога, депресія, гнів, збентеження, занепокоєння та невпевненість у собі. Невротики схильні до перепадів настрою, емоційної нестабільності й дуже збудливі.

Зворотний бік нейротизму – емоційна стабільність. Вона відображає здатність людини адаптувати свій емоційний стан до вимог ситуації і залишатися спокійною та врівноваженою в неприємних або стресових

ситуаціях. Люди з низькою емоційною стабільністю похмурі, меланхолійні, ворожі, ревниві та імпульсивні [145].

Таблиця 2.5

Показники рівнів нейротизму особистості

Високий рівень нейротизму	Низький рівень нейротизму
Хвилювання з будь-якого приводу	Емоційна стабільність
Перепади настрою	Відсутність депресивних станів
Тривожність	Розслабленість
Низька стресостійкість	Висока стресостійкість
Легко знижується настрій	Відсутність хвилювання. Впевненість у собі

Важливо пам'ятати, що поведінка – це взаємодія між базовими особистісними якостями людини та ситуативними змінними. Те, як людина реагує, залежить від ситуації, в яку вона потрапила. Однак у більшості випадків люди реагуватимуть так, як це відповідає їхнім базовим особистісним рисам.

Ці п'ять елементів представляють широкі сфери особистості. Зрештою, особистість є складною та різноманітною. Тому люди можуть демонструвати поведінку, яка відповідає деяким з цих рис.

Таким чином, п'ять факторів є широкими особистісними конструктами. Кожен фактор є концептуальним і глибоко вкоріненим у різних психологічних теоріях, а характеристики, що визначаються цими факторами, є перспективними для аналізу особистості.

Перш ніж перейти до методологічної демонстрації емпіричного дослідження, ми вважаємо за необхідне визначити критерії та охарактеризувати вибірку компонентів нашого феномену.

Оскільки кожний фактор має по декілька показників своїх проявів, то наступним кроком у визначенні мотиваційних чинників досягнення успіху

став процес мінімізації кількості показників у вигляді стислого масиву характеристик.

З цією метою нами був використаний метод факторного аналізу, адже саме процедура факторизації дає можливість зменшити розмірність вихідного масиву ознак та забезпечує більш економну їх репрезентацію (див. таб. 2.6).

Таблиця 2.6

Факторна структура мотиваційних чинників досягнення успіху

Показник	Компонента									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Впевненість у собі	-,863									
Стресостійкість	,845									
Готовність ризикувати		,509								
Сміливість		-,533								
Самоефективність			,796							
Самооцінка			-,824							
Психологічне благополуччя				-,728						
Доброчливість				-,488						
Толерантність				-,412						
Локус-контроль					,788					
Організованість					,577					
Спрямованість особистості						,646				
Креативність							,628			
Екстраверсія								,786		
Домінантність								-,665		
Практичність									,597	
Пунктуальність									,426	
Самостійність									,681	
Емпатія										-,780
Тривожність										-,672

Результатом даного методу є перехід від численної множини вихідних показників до значно меншої кількості нових показників, що формують так

звані фактори. І таким чином, за допомогою факторного аналізу можна отримати факторну структуру мотиваційних чинників досягнення успіху.

Після застосування факторного аналізу для п'ятифакторної моделі особистості ми змогли виділити по одній або дві характеристики для кожного компоненту. Ми вважаємо, що ці характеристики більшою мірою стосуються мотиваційної сфери особистості в цілому і можуть виступати в якості мотиваційних чинників досягнення успіху.



Рис. 2.2. Компоненти п'ятифакторної моделі особистості, що впливають на мотивацію досягнення успіху

На рис. 2.2. представлені складові компоненти п'ятифакторної моделі особистості, які, на нашу думку, мають вплив на мотиваційну сферу особистості та можуть виступати в якості мотиваційних чинників досягнення успіху.

Так, фактор «Відкритість» представлений такими характеристиками, як «самоефективність» та «самооцінка».

Самоефективність – це особистісне утворення, яке впливає на кар'єрний успіх та професійну самореалізацію. Конструкти кар'єрної особистісної ефективності включають самооцінку, здатність надавати інформацію, цілепокладання, управління своїм майбутнім та управління особистим інтелектуальним капіталом.

Під самоефективністю А. Бандура розумів відчуття власної компетентності як здатність людей усвідомлювати свої сильні сторони й конструювати поведінку у відповідь на конкретні завдання та ситуації. Самоефективність - це віра людини в те, що вона здатна здійснювати певну поведінку, тоді як припущення про результат стосується роздумів людини про можливі наслідки своїх дій [141].

Водночас, самоефективність не є глобальним поняттям. Самоефективність змінюється залежно від навичок, необхідних для різних видів діяльності, доступності для інших людей; від того, як людина оцінює здібності інших, особливо якщо вона вважає, що вони більш кваліфіковані, ніж вона сама; від схильності до невдач, а не до успіху; а також фізичного самопочуття, особливо коли людина відчуває втомленість, тривожність, млявість або депресію.

Самооцінка пов'язана з потребою в самоповазі – однією з центральних потреб людини, яка визначається її цінністю та співвідношенням фактичних досягнень до поставлених цілей, тобто рівнем домагань.

Зазвичай люди прагнуть досягти результатів у практичній діяльності, які співмірні з їхньою самооцінкою та сприяють її зміцненню та нормалізації. Суттєва зміна самооцінки відбувається тоді, коли суб'єкт діяльності пов'язує її результати з наявністю або відсутністю необхідної компетентності [50].

У психології розрізняють різні типи самооцінки. При адекватній самооцінці суб'єкт правильно співвідносить свою компетентність і здібності,

достатньо критично ставиться до себе, намагається реалістично оцінювати невдачі та успіхи і ставить перед собою реалістичні цілі.

Ті, хто мають досить високу самооцінку, мають хибне уявлення про себе, ідеалізують свій характер, здібності та цінність для інших і спільної справи. У таких випадках звично висока оцінка себе та власної поведінки та вчинків дозволяє їм ігнорувати невдачі. Люди вважають невдачу результатом несприятливих обставин, які не мають нічого спільного з їхньою власною поведінкою [50].

Другий фактор «Сумлінність» включає в себе багато вольових рис особистості. Тоді *локус контролю* може найкраще відображати здатність контролювати ситуацію на шляху до мети.

Це поняття було введено соціальним психологом Д. Роттером у 1954 р. Цей дослідник виділив екстернальний та інтернальний локус контролю. Люди, які приписують відповідальність за події у своєму житті зовнішнім силам, мають екстернальний локус контролю. З іншого боку, ті, хто приймає велику частину відповідальності на себе, мають внутрішній локус контролю.

Відтоді локус контролю людини концептуалізували як внутрішній (переконання, що людина може подбати про власне життя) або зовнішній (переконання, що її життя обмежене зовнішніми факторами, які вона не може контролювати, або переконання, що сторонні сили чи доля контролюють її життя). Це було концептуалізовано як цілий спектр, і більшість людей знаходяться десь між цими двома крайнощами.

Локус внутрішнього контролю – це віра в те, що людина може контролювати результат свого життя та подій. Люди з високим локусом внутрішнього контролю вважають, що їхні дії мають безпосередній вплив на результати, яких вони досягають, і на успішність їхньої діяльності.

Продуктивний спосіб життя ґрунтується на системі особистих конструктивних сильних сторін. Здатність долати труднощі, справлятися зі стресом і керувати своєю поведінкою є справді одним із людських талантів.

Особистісні риси та характеристики, які можна вивчити, виміряти та передбачити, якою мірою людина може впоратися зі складними ситуаціями, є факторами, що здатні прогнозувати конкретну копінг-поведінку.

З цієї точки зору ми вирішили представити третій фактор «*Нейротизм*» двома рисами, високий рівень яких є показником низького рівня нейротизму. А отже, це позначається на мотивації до успіху. Це такі риси як *стресостійкість* та *впевненість у собі*.

Сучасні дослідниці А. Боднар та Н. Макаренко розуміють стресостійкість як складну та інтегральну характеристику особистості, представлену широким спектром різнопланових та особистісних якостей, і виділяють два її структурних компоненти: когнітивно-інтелектуальний та емоційно-особистісний. На думку психологинь, до першої складової належать такі особистісні характеристики, як гнучкість мислення, абстрактність мислення, множинна залежність як схильність при вирішенні проблем орієнтуватися на власний досвід, а не на досвід інших людей, розвинені перцептивні здібності. До емоційно-особистісних компонентів стресостійкості науковиці відносять емоційну стабільність, оптимізм, середній рівень особистісної тривожності, середній рівень агресивності та інтернальний локус контролю [10].

С. Мадді розрізняє такі поняття, як стресостійкість і психологічна стійкість, і припускає, що існують індивідуальні відмінності в розвитку стресостійкості. Зокрема, у відсутності негативної самооцінки і самокритики, здатності свідомо керувати своєю поведінкою, долати неприємні події і переборювати різні психологічні перешкоди, здатність досягти фізичного здоров'я. Бажання чогось та оптимізм залежать від цих факторів, підкреслював вчений [156].

Поки що немає переконливих доказів того, що чи чоловіки, чи жінки краще справляються зі стресом. Статистика свідчить, що частота емоційних розладів вища у жінок, а рання смертність від хвороб, безпосередньо

пов'язаних зі стресом (переважно серцево-судинних), вища у чоловіків. Гендерні відмінності в поведінці чоловіків і жінок у стресових ситуаціях проявляються в тому, що не тільки причини стресу, а й тип реагування на нього у жінок та чоловіків має відмінності. Жінки частіше переживають стрес у вигляді безсилля, низького статусу і відсутності різноманітності, з одного боку, і браку часу та енергії на домашні справи і роботу – з іншого, що призводить до багатьох конфліктів. Чоловіки частіше відчують стрес у питаннях, пов'язаних з роботою, таких як конфлікти з керівництвом, незрозуміння з боку колег і незручний графік роботи, а також у таких ситуаціях, як професійні обов'язки і фінансові труднощі [64].

Виходячи з теоретичного аналізу цього дослідження, *впевненість у собі* ми також вважаємо фундаментальною особистісною рисою. Вона включає в себе позитивну оцінку індивідом своєї особистості, правильне розуміння поняття впевненості в собі, бажання бути впевненим та вміння реалізовувати цю особистісну рису на практиці у навчанні, спілкуванні та професійній діяльності [136, с. 138].

У галузі психології помітно два головні вектори вивчення феномену впевненості: перше – це розгляд самовпевненості як сталої характеристики індивіда, що оцінюється за допомогою стандартизованих анкет; друге – це ступінь переконаності в коректності власних висновків, що аналізується на прикладі вирішення розумових вправ із різним ступенем труднощів. Отже, науковці зосереджуються на як на поточній, так і на сталій впевненості, котра ґрунтується на сукупному життєвому досвіді людини.

На думку Л. Ширяєвої та Е. Македонської, впевненість цілком можна розуміти як багатогранну рису особистісних якостей, що виявляється у прагненні до незалежності, належному емоційному розвитку та чіткому усвідомленні власної спроможності. Глибоке розуміння цієї впевненості відкриває перед людиною ширші горизонти, даючи змогу ефективно долати виклики та завдання, спираючись на здорову думку про свої таланти, набуті

вміння, націленість на результати, а також демонструючи рішучість та інші вольові аспекти. [136, с.139].

Мотиваційний компонент упевненості в собі включає цілеспрямованість, ініціативність, мотиваційну установку на успіх, високу самооцінку та бажання бути впевненим у собі. Когнітивні елементи включають знання про зміст і прояви впевненості в собі, уявлення про власні здібності, досвід і досягнення. Емоційні компоненти включають стабільну та позитивну самооцінку, низьку особистісну чутливість до оцінок інших та низький рівень тривожності. Поведінковий компонент проявляється через набір навичок, які дають змогу людині виконувати дії з упевненістю [136, с.139].

Аналіз четвертого фактору «*Екстраверсія*» дозволив зробити висновок, що власне саме поняття *екстраверсії* може виступати в якості мотиваційного чинника досягнення успіху.

Як уже згадувалося, *екстраверсія* – це психологічна характеристика, яка означає, що людина активна, енергійна, комунікабельна з іншими, віддає перевагу зовнішній діяльності та соціальній взаємодії, відкрита до нового досвіду і схильна до ризику.

П'ятий фактор, «*Поступливість*», включає в себе таку рису, як «*емпатія*». І саме ця характеристика, на нашу думку, може виступати в якості ще одного компонента мотивації досягнення успіху.

Емпатія – це здатність емоційно розуміти, що відчують інші, бачити ситуацію з їхньої точки зору та уявляти себе на їхньому місці. Коротше кажучи, це означає поставити себе на місце іншої людини та відчувти те, що вона відчуває.

Існує три типи емпатії, які люди можуть відчувати:

1. Емоційна емпатія, яка передбачає здатність розуміти почуття інших і реагувати на них належним чином. Це може навіть призвести до відчуття особистого дистресу.

2. Фізична емпатія передбачає фізичну реакцію на те, що переживає інша людина. Це може включати фізичне відчуття того, що відчуває інша людина.

3. Когнітивна емпатія передбачає здатність зрозуміти душевний стан іншої людини і те, що вона думає про ситуацію. У таких випадках люди часто вдаються до роздумів про думки інших людей [23].

Здатність відчувати емпатію можна широко застосувати з користю. Зокрема, емпатія допомагає людям встановлювати соціальні контакти з іншими. Розуміти думки та почуття інших людей, дає змогу адекватно реагувати на соціальні ситуації. Емпатія до інших також допомагає навчитися впливати на власні емоції. Важливість емоційної регуляції полягає ще й в тому, що вона дозволяє людям керувати своїми емоціями без відчаю, навіть під час сильного стресу.

2.2. Процедура, методи та методики вивчення проблеми

Теоретичне обґрунтування питання гендерної специфіки мотиваційних чинників досягнення успіху дозволило розробити програму фіксації, аналізу та оцінки цього психологічного феномену.

Констатувальний експеримент проводився протягом 2023-2024 рр. і мав кілька етапів.

На *першому, підготовчому, етапі* дослідження було визначено проблему, поставлено мету та завдання, здійснено теоретичний аналіз.

Було проаналізовано теоретичні підходи до вивчення проблеми мотиваційних вимірів досягнення успіху в сучасній науці.

На *другому етапі* було створено концептуально-методологічне забезпечення дослідження мотиваційних детермінант успішності особистості на етапі навчання у закладах вищої освіти; розроблено комплексну процедуру дослідження та підібрано й апробовано низку методик, що будуть використані для діагностики виявлених мотиваційних чинників досягнення

успішності. На цьому етапі методики були перевірені на надійність вимірювального інструментарію, а також на наявність систем оцінки та інтерпретації результатів.

Третій етап – констатувальний експеримент, спрямований на вивчення специфіки вираження виділених конструктів мотивації досягнення успіху, підтвердження характеру їх впливу на мотивацію до успіху та виявлення гендерної специфіки вираження цих чинників.

На третьому етапі також було проведено емпірико-діагностичне дослідження. Цей етап передбачав підготовку діагностичного дослідження, розробку опитувальників та доопрацювання інструкцій для респондентів, попередню перевірку їх зрозумілості, а також діагностику респондентів.

Вибірку склали студенти (19-23 роки) природничо-математичного факультету Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка та студенти Північноукраїнського інституту МАУП імені Героїв Крут. Кількісний склад вибірки – 174 студенти (90 осіб жіночої статі, 84 особи чоловічої статі).

Була продемонстрована та застосована програма дослідження. Вона включала використання опитувальників, розроблених для оцінки окремих конкретних чинників, та застосування діагностичних методик.

При формуванні вибіркової сукупності були дотримані вимоги щодо її наповнення. Це було досягнуто шляхом підбору вибірки, яка відповідала предмету дослідження та основній гіпотезі дослідження.

Процедури дослідження. Робота з досліджуваними проводилася на добровільній та індивідуальній основі. Після встановлення контакту респондентам пропонувалося заповнити методики з чіткими інструкціями. Респонденти мали змогу ознайомитися з усіма протоколами, які необхідно було заповнити, щоб налаштуватися на роботу та оцінити свій час.

Отримані результати дозволили здійснити відповідні організаційні заходи для подальшого планування дисертаційної роботи.

Для досягнення поставленої мети й реалізації завдань дослідження було використано низку психодіагностичних методик:

1. *Статеворольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory) С. Бем.*

Основна частина опитувальника С. Бем [31] складається з 60 пунктів, що вказують на особистісні характеристики та якості, на які респондент повинен вибрати відповідь «так» або «ні», що відображає наявність або відсутність характеристики, та дати самооцінку кожному пункту. Він також передбачає підрахунок балів, отриманих респондентами за стандартизованою шкалою «маскулінності» та «фемінінності», та визначення їхнього типу гендерної ролі відповідно: маскулінна, фемінна, андрогінна чи недиференційована.

Таким чином, респондентів просять оцінити характеристики та якості самої анкети, які однаково притаманні чоловікам, жінкам або в рівній мірі жінкам і чоловікам. На цій основі можна робити висновки про розвиненість і змістовність гендерної концепції особистості, тобто поняття «чоловічого» і «жіночого», а також про нестабільність або міцність межі між ними (співвідношення кількості гендерно-залежних характеристик до загального набору характеристик в опитувальнику).

2. *«Діагностика мотивації до успіху». (Т. Елерс) [80].*

Призначення даної методики – діагностика спрямованості людини на мотивацію досягнення успіху. Стимульний матеріал складається з 41 твердження, респонденту треба дати відповідь одне з двох: «так» або «ні». Тест є моношкальним методом. Ступінь спрямованості мотивації до успіху оцінюється за кількістю балів, що відповідають «ключу».

Дослідження показують, що люди з помірною чи сильною спрямованістю на успіх мають середній рівень ризику. Ті, хто боїться невдач, виявляють в собі низький або надто високий рівень ризику. Чим вища мотивація до успіху та до досягнення своїх цілей, тим нижчою є готовність

ризикувати. Водночас мотивація до успіху має безпосередній вплив на надію на успіх. Коли мотивація до успіху висока, надія на успіх зазвичай скромніша, ніж коли мотивація до успіху низька. Крім того, люди з високим прагненням до успіху і високими очікуваннями успіху, як правило, уникають високих ризиків. Люди з високою мотивацією до успіху і високою схильністю до ризику менш схильні до нещасних випадків, ніж люди з високою схильністю до ризику, але високою мотивацією до уникнення невдач (захист). І навпаки, висока мотивація до уникнення невдач (захист) перешкоджає мотивації до успіху, тобто до досягнення своїх цілей.

3. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема [58].

Ця методика використовується для дослідження самоефективності – впевненості людини у своїй потенційній здатності організувати та здійснювати власну діяльність, необхідну для досягнення певних цілей. Самоефективність також розуміється як продуктивний процес, що інтегрує когнітивні, соціальні та поведінкові компоненти для реалізації оптимальних стратегій у різних ситуаціях.

Німецька версія шкали загальної самоефективності була розроблена Р. Шварцером і М. Єрусалимом у 1981 р. і спочатку включала 20 тверджень. На вибірці з 1660 дорослих німців шкала була нормалізована, і тепер норма використовується як точка відліку в крос-культурних дослідженнях. У всіх національних вибірках шкала мала схожі статистичні характеристики і корелювала з іншими тестами. А саме, вона показала позитивну кореляцію з самооцінкою та оптимізмом і негативну кореляцію із загальною та ситуативною тривожністю, сором'язливістю та песимізмом. У ході доопрацювання та статистичного аналізу шкала була скорочена до 10 речень і перекладена на 19 мов.

У результаті запропонована версія опитувальника загальної самоефективності складається з 10 пунктів, кожен з яких респондент поділяє на чотири рівні згоди з ним. Всі питання є прямими, а шкала являє собою

єдиний бал, що відображає загальну суб'єктивну оцінку ефективності людини. Загальне значення шкали отримується простим підсумовуванням індивідуальних оцінок і коливається від 10 до 40 балів. Статистичні показники показують, що Шкала загальної самоефективності є одновимірним, однорідним і достатньо надійним психологічним інструментом вимірювання.

4. Тест «Впевненість в собі» (тест С. Райдаса) [112]

Ця методика може бути використана для дослідження рівня впевненості та слабких сторін. Методика є універсальною і не обмежується рівнем освіти чи соціальним статусом.

Тест С. Райдаса складається з 30 тверджень, що описують різні типи поведінки. Кожне питання має п'ять варіантів відповідей: від «дуже схоже на мене» до «не схоже на мене». Кожній відповіді присвоюється позитивне або негативне значення, сума яких є показником впевненості.

Впевнені люди володіють наступними якостями у своїй діяльності, поведінці, словах і вчинках:

- рішучість, наполегливість і готовність до ризику;
- усвідомлення того, що вони є господарями власної долі; почуття відповідальності за все, що з ними відбувається; самостійність у прийнятті рішень;
- позитивне сприйняття дійсності; правильна орієнтація в реальності;
- неупереджене самосприйняття та сприйняття інших людей;
- відвертість і доброзичливість у контактах з іншими;
- врівноваженість у поведінці та у стосунках з іншими; рішучість у справах;
- гнучкість поведінки з урахуванням мінливих обставин; вміння знаходити підхід до людей;
- натхнення інших, заохочуючи, підтримуючи та щиро захоплюючись їхніми успіхами;

- швидка та ефективна організація групових обговорень проблем;
- стимулювання та підтримка позитивного психологічного клімату у команді.

5. *Методика дослідження локусу контролю (Дж. Роттер) [92].*

Методика дослідження локусу контролю (Rotter's Internal-External Locus of Control Scale, шкала інтернального-екстернального локусу контролю Роттера) була запропонована Дж. Роттером у 1966 р. на основі його теорії суб'єктивного локусу контролю. Поняття «локус контроль» визначається як стійка риса особистості, що відображає схильність людини детермінувати причини життєвих подій або зовнішніми факторами, або внутрішніми факторами.

Іншими словами, локус контролю – це особливість особистості, що відображає схильність переносити відповідальність за результати своєї діяльності або зовнішнім обставинам, або собі особисто, своїм власним зусиллям. Якщо людина приписує відповідальність за наслідки своєї діяльності зовнішнім силам, то це називається екстернальним (зовнішнім) локусом контролю. Якщо ж відповідальність приписується своїм власним здібностям чи зусиллям, то це називається інтернальним (внутрішнім) локусом контролю.

Опитувальник діагностує локус контролю над значущими подіями, тобто ступінь особистої відповідальності.

Інтернальний тип. Оцінка подій, що відбуваються, залежить насамперед від особистих рис людини (наприклад, здібностей, цілеспрямованості, рівня компетентності) і є закономірним наслідком її активності.

Екстернальний тип. Ця людина вважає, що причина її успіху чи невдачі криється насамперед у зовнішніх обставинах (наприклад, навколишньому середовищі, поведінці інших людей, випадку, везінні чи невезінні тощо).

Будь-яка людина займає певну позицію, що визначається локусом контролю цих полюсів. Загалом, чим вище значення інтернальності, тим нижче значення екстернальності.

При низькому рівні інтернальності люди майже не бачать зв'язку між своєю поведінкою та важливими подіями в житті. Вони не вірять, що можуть контролювати настання таких подій, але вважають, що більшість з них є результатом випадковостей або дій інших людей. Як наслідок, «екстернали» емоційно нестабільні, схильні до внутрішнього спілкування та поведінки, мають погані комунікативні навички, слабкий самоконтроль і дуже напружені.

Висока інтернальність відповідає високому суб'єктивному контролю над важливими подіями. Люди з таким локусом контролю вважають, що усі важливі події у житті визначаються їхніми власними діями; що вони контролюють усе і несуть відповідальність за все, що відбувається, і за те, як складається їхнє життя. «Інтернали» – люди з високим рівнем суб'єктивного контролю, емоційно стабільні, впertі, рішучі, комунікабельні, мають значний самоконтроль і стриманість.

Більшість людей мають середній рівень інтернальності. Специфіка суб'єктивного контролю може змінюватися. Це залежить від того, є ситуація, складною чи простою, приємною чи ні тощо. Хоча поведінка людини і відповідальність за неї залежать від конкретної соціальної ситуації, все ж можна виявити переваги певного локусу контролю.

Локус контролю людини є універсальним для будь-якої події чи ситуації, з якою вона стикається. Один і той же тип контролю проявляється як в невдалих, так і в успішних ситуаціях, і це можна спостерігати в різних сферах життя суб'єкта.

6. Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації Д. Холмса та К. Раге [81].

На основі результатів численних досліджень американські вчені Д. Холмс і К. Раге дійшли висновку, що стресостійкість людини залежить не тільки від індивідуальних особливостей людини, а й від сили та періодичності впливу стресора. Для вимірювання стресостійкості людини дослідниками була створена шкала, в якій кожній визначній життєвій події присвоюється певна кількість балів, залежно від сили стресового навантаження.

Якщо випробовуваний набрав 150 балів, то ймовірність розвитку хвороби становила 50%, якщо ж сума досягала 300 балів, то шанс збільшувався до 90%.

Загальний бал також вказує на те, наскільки добре людина може протистояти стресу. Високий бал – це тривожний сигнал про небезпеку. Це означає, що респондент повинен негайно вжити заходів для подолання стресу. Сума, визначена в ході тесту, також важлива, оскільки вона кількісно характеризує ступінь стресового навантаження на респондента.

7. Методика діагностики рівня емпатії (В. Бойко) [82].

Дана методика призначена для оцінки здатності співпереживати і розуміти думки і почуття інших людей.

Вік досліджуваних 14 років і старше. Респондентам пропонується прочитати 36 тверджень і висловити свою згоду/незгоду з ними.

Підраховується кількість відповідей за кожною шкалою (відповідно до ключа). Оцінка за кожною шкалою варіюється від 0 до 6 балів, що свідчить про важливість тих чи інших параметрів у структурі емпатії. Потім визначається загальний бал.

В. Бойко виділяє шість параметрів у структурі емпатії. А саме: три основні канали емпатії (раціональний, емоційний та інтуїтивний), установки, що сприяють або перешкоджають емпатії, здатність до проникнення та ідентифікацію в емпатії.

Раціональний канал емпатії характеризується увагою, сприйняттям і роздумами про природу інших, тобто про їхній стан, проблеми та поведінку. Раціональний компонент емпатії не дає можливості шукати логіку або мотиви інтересу до інших людей.

Емоційні канали емпатії. Фіксують здатність входити в емоційний резонанс з іншими. Лише при енергетичному співзвуччі можна зрозуміти внутрішній світ інших, передбачити їхню поведінку та ефективно впливати на них.

Інтуїтивний канал емпатії – це здатність респондента бачити поведінку партнера на основі досвіду або діяти в ситуаціях, коли інформації про партнера бракує. Інтуїція залежить не стільки від оціночних стереотипів, скільки від змістовного сприйняття партнера.

Установки, які допомагають або заважають прояву емпатії, полегшують або ускладнюють функціонування всіх каналів емпатії. Емпатія, ймовірно, буде менш ефективною, якщо люди намагаються уникати взаємодії з іншими, вважають недоречним виявляти інтерес до інших або переконують себе бути безпристрасними до чужого досвіду і проблем.

Проникнення в емпатії розглядається як важлива комунікативна якість людини, яка може сприяти створенню відкритості та довіри.

Ще однією передумовою успішної емпатії є ідентифікація. Це здатність зрозуміти і поставити себе на місце іншої людини на основі емпатії. Ідентифікація базується на емоційній легкості, мобільності, гнучкості та здатності до наслідування.

8. *Особистісний опитувальник Г. Айзенка EPI (Eysenck Personality Inventory) [58].*

Опублікований Г. Айзенком у 1963 році і спрямований на діагностику особливостей особистості та темпераменту. Г. Айзенк проаналізував матеріал дослідження 700 солдатів-невротиків і прийшов до висновку, що сукупність

ознак, які характеризують людину, може бути представлена двома основними факторами: екстраверсією (інтроверсією) і невротизмом.

Перший з цих факторів –біполярність, що описує індивідуально психологічні особливості людини, крайні значення яких визначають орієнтацію людини або на зовнішні об'єкти (це – екстраверсія), або на власний внутрішній світ (це – інтроверсія). Вважається, що екстраверти характеризуються товариськістю, імпульсивністю, гнучкістю поведінки, великою ініціативністю (але малим терпінням) і високою соціальною адаптивністю. Інтровертам, навпаки, проявляють себе замкнутими, соціально пасивними (при досить високому рівні наполегливості), схильними до інтроспекції та труднощів з соціальною адаптацією.

Опитувальник Г. Айзенка містить 57 запитань, 24 з яких оцінюють екстраверсію та інтроверсію, решта 24 запитання характеризують нестабільність та стабільність, а останні дев'ять запитань входять до показників відвертості та надійності результатів дослідження.

9. Методика кількісного виміру самооцінки (С. Будассі) [58].

Самооцінка – це оцінка людиною самої себе, своїх здібностей, якостей і свого місця серед інших. Самооцінка є складовою самопізнання й включає оцінку себе, своїх здібностей, моральних якостей і поведінки, а також знання про себе. Самооцінка є важливим регулятором поведінки людини.

При адекватній самооцінці суб'єкт здатний критично ставитися до себе, правильно співвідносити свої сили із завданнями різної складності та задовольняти потреби інших. Неадекватна самооцінка може бути завищеною (переоцінка себе) або заниженою (недооцінка себе).

Між самооцінкою та оцінками інших можуть виникати розбіжності. Якщо оцінки інших вищі за самооцінку, може виникнути бажання досягти рівня оцінок інших, а низька самооцінка може призвести до інтенсивного внутрішнього конфлікту.

Багато методів кількісного визначення самооцінки ґрунтуються на методах ранжування. У тому числі і методика С. Будассі.

10. Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейн) [83].

«Якір кар'єри» - це ціннісні орієнтації, соціальна установка, інтерес або соціально зумовлена мотивація діяльності, характерна для конкретної людини. Тест допомагає виявити такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво.

Психологічні характеристики типів кар'єри.

1. Професійна компетентність. Люди, орієнтовані на цей тип кар'єри, прагнуть стати професіоналами у своїй справі, для них особливо важливим є успіх у своїй сфері діяльності. Вони швидко втрачають інтерес до будь-якої роботи, яка заважає розвитку їхньої професійної компетентності. Вони хочуть бути визнаними за свої таланти, які повинні бути виражені в посаді, що відповідає їхнім навичкам.

2. Менеджмент. Особистість, прагне до інтеграції зусиль інших людей; бере на себе повну відповідальність за кінцевий результат і поєднує різні функції організації.

3. Автономія. Прагнення до свободи від надлишку правил, сторонніх вимог та обмежень. Чітко виражена потреба робити все на власний розсуд і вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина скоріше відмовиться від кар'єрного зростання та інших можливостей заради того, щоб зберегти свою незалежність.

4. Стабільність. Основною потребою є відчуття безпеки та стабільності, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група людей, орієнтованих на стабільність, зосереджується переважно на гарантії зайнятості. Вони шукають роботу в авторитетній організації, яка надає послуги протягом певного періоду часу. Це люди організації. Всю

відповідальність за управління кар'єрою вони покладають на роботодавця. Друга група робить акцент на стабільності місця проживання: вони «пускають коріння» в певній географічній точці і можуть змінювати роботу, якщо це не пов'язано зі зміною місця проживання.

5. Служіння. Головною цінністю цих людей є люди і робота на їхнє благо. Люди з такою орієнтацією не працюють в організаціях, цілі та цінності яких суперечать їхнім власним. Якщо вони не можуть реалізувати свої головні цінності в житті, вони відмовляться від роботи або просування по службі.

6. Виклик. Головними цінностями такої людини є конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод і вирішення складних проблем. Така людина виглядає як «виклик». Для неї боротьба і процес перемоги важливіші, ніж конкретна діяльність чи професія.

7. Інтеграція стилів життя. Акцент робиться на інтеграції різних аспектів життя. Вони не хочуть, щоб у їхньому житті домінувала сім'я, кар'єра чи саморозвиток, і намагаються збалансувати їх. Ці люди зосереджені на житті в цілому – де вони живуть і як вони вдосконалюються, а не на конкретній роботі, кар'єрі чи організації.

8. Підприємництво. Людина готова створювати щось нове, долати перешкоди та ризикувати. Вона хоче мати власний бізнес і фінансовий достаток, а не працювати на інших. Це не обов'язково творча особистість. Для неї головне – створити власну організацію і побудувати її так, щоб вона стала продовженням її самої. Вона продовжуватиме займатися підприємництвом, навіть якщо воно зазнає невдач.

Кожна методика була проаналізована на основі попереднього тестування, що дозволило застосувати її в подальших дослідженнях.

У констатувальному експерименті також було використано авторські опитувальники (див. додатки Н, П). Мета опитувальників полягала в експрес-діагностиці факторів, що впливають на сприйняття респондентами свого

життєвого успіху та факторів, що впливають на їхню впевненість у собі. Опитувальники ґрунтуються на особистому сприйнятті респондентом успіху та впевненості, які, як стійка особистісна характеристика, можуть безпосередньо проявлятися в емоціях, що виникають у різних життєвих ситуаціях, а також у різних думках, оцінках та порівняннях. Опитувальники можуть бути використані для діагностики сприйняття індивідом понять «життєвий успіх» та «впевненість у собі».

Таким чином, ми проаналізували весь інструментарій для дослідження особливостей мотивації досягнення успіху за сімома параметрами.

Збір даних проводився індивідуально. Досліджувані заповнювали бланки, на основі яких експериментатор підраховував первинні бали за всіма параметрами та проводив якісний аналіз. Потім результати заносилися в електронну таблицю.

Для обробки результатів дослідження використовувалися методи математичної статистики:

- коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона (аналіз зв'язку між змінними, вимірними в одній вибірці за шкалою інтервалів або рівних пропорцій);
- критерій Манна-Уїтні (для визначення різниці між двома вибірками за рівнем певних кількісних ознак, що піддаються кількісній оцінці);
- факторний аналіз (для мінімізації кількості змінних та концентрації інформації про основні мотиваційні чинники досягнення успіху у респондентів у вигляді компактного масиву даних);
- Т-критерій Стьюдента (перевіряє гіпотезу про те, що різниця в середніх є значущою у вибірках, розподіл яких близький до нормального розподілу).

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програми SPSS версії 17.0.

2.3. Діагностична констатація результатів дослідження

Метою цього етапу дослідження стало вивчення особливостей особистості як детермінант мотивації досягнення успіху. Відомості, отримані відповідно до заповнених респондентами анкет, були використані для подальшого їх статистичного аналізу. Інтерпретація результатів та висновки за темою дисертаційного дослідження завершили констатувальний етап проведеної роботи. Результати такого аналізу представлені у вигляді таблиць, діаграм та рисунків.

У першому блоці дослідження визначалася гендерна ідентифікація респондентів за допомогою статево-рольового опитувальника С. Бем (див. додаток А). Аналіз даних, отриманих показав розподіл респондентів за трьома гендерними концептами: «маскулінність», «фемінність» і «андроґінність».

Шкала маскулінності складається з сміливості, вміння самостверджуватися, наполегливості, аналітичності, здатності керувати, готовності йти на ризик, домінування, зовнішньої стриманості, здатності виступати в ролі лідера і сили волі.

Показник фемінності включає в себе такі риси, як поступливість, схильність до прояву емоцій, співчуття, доброта, надійність, безпосередність і терпимість.

Андроґінна психологічна стать передбачає наявність високих показників як маскулінних (типово чоловічих), так і фемінних (типово жіночих) рис. Такі люди гнучко можуть адаптувати свою поведінку залежно від ситуацій, при цьому не обмежуватись стереотипними гендерними ролями.

Узагальнені результати проведеної діагностики представлені на рис.

2.3.

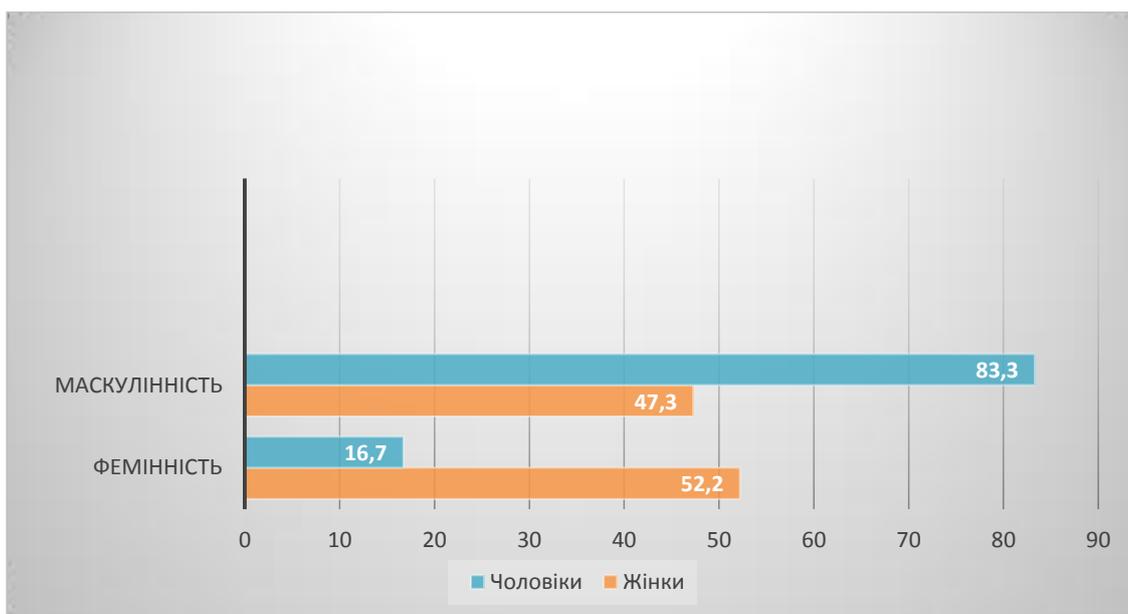


Рис. 2.3. Результати діагностичного вивчення гендерної ідентифікації респондентів

Виявилось, що серед респондентів нема жодної андрогінної особи ані чоловічої, ані жіночої статі.

У чоловіків переважає маскулінність (83,3% проти 16,7%). У жінок прояви маскулінності і фемінності представлені майже в однаковій пропорції (47,3% проти 52,2%).

Наступним кроком було визначення *рівня мотивації досягнення успіху* за допомогою методики «Мотивація до успіху» Т. Елерса (див. додаток Б). Дана методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості людини на досягнення успіху.

Як видно з таблиці 2.7, дуже високий рівень мотивації досягнень проявився у 27% студентів. Це вказує на те, що для досягнення мети було прикладено значні зусилля. При цьому важливо відзначити, що цей рівень мотивації до успіху, як правило, спостерігається в осіб з високим чи середнім рівнем впевненості в собі.

Помірно високий рівень був відзначений у 35% студентів, тоді як середній рівень – у 23,1%. Це може свідчити про те, що різниця між їхнім

справжнім "Я" та ідеальним "Я" не дуже суттєва, тому такі люди не докладають особливих зусиль для досягнення своїх ідеалів.

Таблиця 2.7

Розподіл рівнів мотивації до досягнення успіху за результатами методики «Мотивація до успіху» Т. Елерса

Рівень	Дуже високий	Помірно високий	Середній	Низький
К-ть	47	61	40	26
%	27	35	23,1	14,9

Низький рівень мотивації до успіху проявився у 14,9% студентів, що може свідчити про дуже низький рівень чи дуже високий рівень впевненості в собі. Це ознака того, що люди або дуже високо, або дуже низько цінують себе та свої здібності. Отже, це не відповідає дійсності, оскільки їхнє справжнє "Я" не узгоджується з ідеальним "Я".

Таблиця 2.8

Кількісні показники вираженості рівня мотивації до досягнення успіху в осіб з різною гендерною ідентичністю

n = 174

Рівень мотивації	МЧ		МЖ		ФЧ		ФЖ	
	<i>n = 70</i>	%	<i>n = 43</i>	%	<i>n = 14</i>	%	<i>n = 47</i>	%
Дуже високий	25	35,72	15	34,88	2	14,29	5	10,64
Помірний	34	48,57	17	39,53	2	14,29	8	17,02
Середній	11	15,71	7	16,29	5	35,71	17	36,17
Низький	0	0	4	9,3	5	35,71	17	36,17

Примітка: МЧ – група досліджуваних чоловічої статі з маскуліною ідентифікацією.

ФЧ - група досліджуваних чоловічої статі з фемінною ідентифікацією.

МЖ - група досліджуваних жіночої статі з маскуліною ідентифікацією.

ФЖ - група досліджуваних жіночої статі з фемінною ідентифікацією.

Проаналізувавши отримані результати, і співставивши їх з показниками гендерної ідентифікації, ми виявили, що дуже високий рівень мотивації притаманний в значній мірі чоловікам з маскулінною ідентифікацією (35,72%). Отримані результати представлені у таблиці 2.8.

На рисунку 2.4. відображено відмінності в рівнях мотивації досягнення успіху у представників фемінного та маскулінного типів.

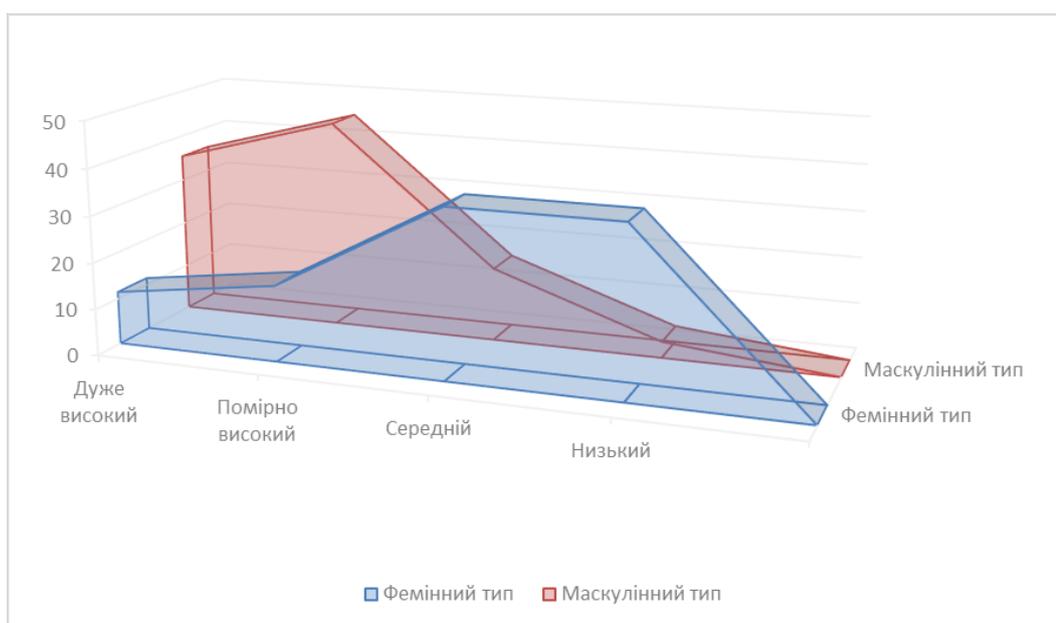


Рис. 2.4. Відсоткові показники мотивації досягнення успіху (за ознакою гендерної ідентичності)

У процесі узагальненого порівняння рівнів мотивації досягнення успіху у респондентів з маскулінною та фемінною ідентичністю, з'ясувалось, що 35,4% досліджуваних макулінної групи мають дуже високий рівень, а 45,13% - помірно високий рівень. Найменше у них представлений низький рівень – 3,54%.

Отримані дані виявили наявність відмінностей у мотивації до досягнення успіху респондентами маскулінної (дуже високий та помірно високий рівень мотивації) та фемінної ідентичності (високий у чоловіків та низький у жінок).

Чи притаманна респондентам орієнтація на кар'єрний успіх, і яким видам *кар'єрної орієнтації* вони віддають перевагу, було досліджено за допомогою методики Е. Шейна "Якоря кар'єри" (див. додаток В).

У таблиці 2.9 представлені характеристики кар'єрної орієнтації студентів з різною гендерною ідентичністю.

Таблиця 2.9

Результати діагностики переважаючих кар'єрних орієнтацій респондентів

n = 174

№	Вид кар'єрної орієнтації	Частота вибору по групам у %			
		ФЖ	ФЧ	МЖ	МЧ
1	Професійна компетентність	12,8	7,1	18,6	10
2	Менеджмент	8,5	14,4	7	11,4
3	Автономія (незалежність)	0	7,1	14	10
4	Стабільність роботи	21,3	28,7	23,2	21,4
5	Стабільність місця проживання	25,5	21,4	21	14,3
6	Служіння	14,9	7,1	7	2,9
7	Виклик	0	0	4,6	7,1
8	Інтеграція стилів життя	10,6	7,1	2,3	8,6
9	Підприємництво	6,4	7,1	2,3	14,3

Для осіб жіночої статі фемінного типу (ФЖ) характерним виявилось переважання вибору категорій «Стабільність місця проживання», «Стабільність роботи» та «Слугування добру» як основна цінність кар'єри, а саме: 25,5 %, 21,3%, 14,9% відповідно.

Чоловіки фемінного типу (ФЧ) перевагу віддали категоріям «Стабільність місця проживання», «Стабільність роботи» та «Менеджмент» як основна цінність кар'єри, а саме: 21,4 %, 28,7%, 14,4% відповідно. Як бачимо, по двом категоріям виявилися збіги.

Для чоловіків з маскулінною ідентичністю (МЧ) характерне переважання вибору «Стабільність роботи», «Підприємництво» та

«Стабільність місця проживання» як основна цінність кар'єри, а саме: 21,4,7 %, 14,3% і 14,3% відповідно. Жінки з маскулінною ідентичністю (МЖ) обрали категорії «Стабільність роботи», «Стабільність місця проживання» та «Професійна компетентність» (23,2%, 21%, 18,6% відповідно).

На наш погляд, на результати вплинув той факт, що дослідження проводилося під час війни в Україні. У цій ситуації очевидно, що усі без винятку групи досліджуваних як особливо цінну розглядають роботу, що гарантує їм стабільність, безпеку та визначеність. Адже в сучасних умовах соціальна захищеність працівників знижується. У той же час значний відсоток респондентів обрали професійну компетентність як кращий кар'єрний орієнтир, що вказує на важливість професійного потенціалу, незважаючи на те, що вони живуть у війні.

Таким чином, отримані дані можуть виступати як свідчення наявності відмінностей у сприйнятті успішної кар'єри респондентами маскулінної (орієнтація на пошук можливостей для власної самореалізації) та фемінної ідентичності (професійна самореалізація та прагнення до стабільності).

Узагальнені дані щодо переваги у виборі кар'єрних орієнтацій та критеріїв кар'єрного успіху представників маскулінної та фемінної ідентичностей обох статей представлені у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

**Узагальнений відсотковий розподіл вибору критеріїв
кар'єрного успіху**

n = 174

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Маскулінність	13,3	9,7	11,5	22	16,8	4,5	6,2	6,2	9,8
Фемінність	11,5	9,8	1,6	23	24,6	13,1	0	9,8	6,6

Примітка: I – амбіції; II – менеджмент; III – автономія; IV – стабільність роботи;

V – стабільність місця проживання; VI – слугування добру; VII – виклик;

VIII – інтегрований стиль життя; IX – підприємництво.

Як видно з рисунку 2.5, прагнення зробити кар'єру в професійній діяльності значно менше виражено у представників фемінного типу.

Адже вони не виявили прагнення до автономії (1,6%), до подолання перешкод та розв'язання складних завдань (0%). Для маскуліного типу більш характерною виявилась орієнтація кар'єрний успіх (автономія в роботі (11,5%), проживання в стабільних умовах (16,8%) і професійна компетентність (13,3%)).

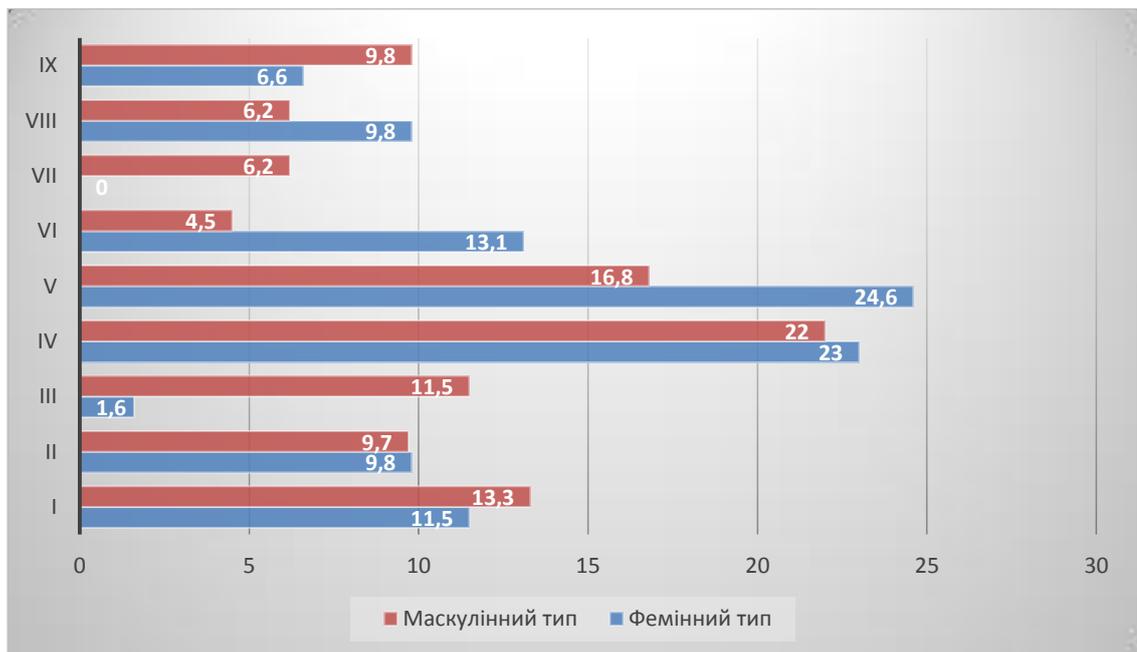


Рис. 2.5. Пріоритети кар'єрних орієнтацій у респондентів фемінного та маскуліного типів гендерної ідентичності

Таким чином, перший діагностичний блок дозволив виявити рівні мотивації досягнення респондентів, їх гендерну ідентичність та кар'єрну орієнтацію. Отримані дані будуть використані в наступних діагностичних блоках.

За допомогою використаних методик з другого діагностичного блоку ми визначали у досліджуваних студентів рівень прояву тих чинників, які були нами виділені на основі аналізу п'ятифакторної моделі особистості. Першим фактором у цій моделі виступає *сумлінність*. В якості мотиваційного чинника досягнення успіху в цьому конструкті нами був визначений *локус-контроль* особистості.

Результати аналізу отриманих даних для опитаних студентів подаються на рис. 2.6.

Як видно з рис. 2.6, істотно відрізняються від норми ($X_{\text{норм}} = 5,5$) шкали Із, Ін, Іс, Ім ($X_{\text{сер}} = 4,3$). Екстернальна орієнтація за шкалою Із ($I = 4,13$) свідчить про загальний низький рівень суб'єктивного контролю. Таким чином, досліджувані студенти переважно не вважають себе здатними контролювати події та ситуації свого життя.

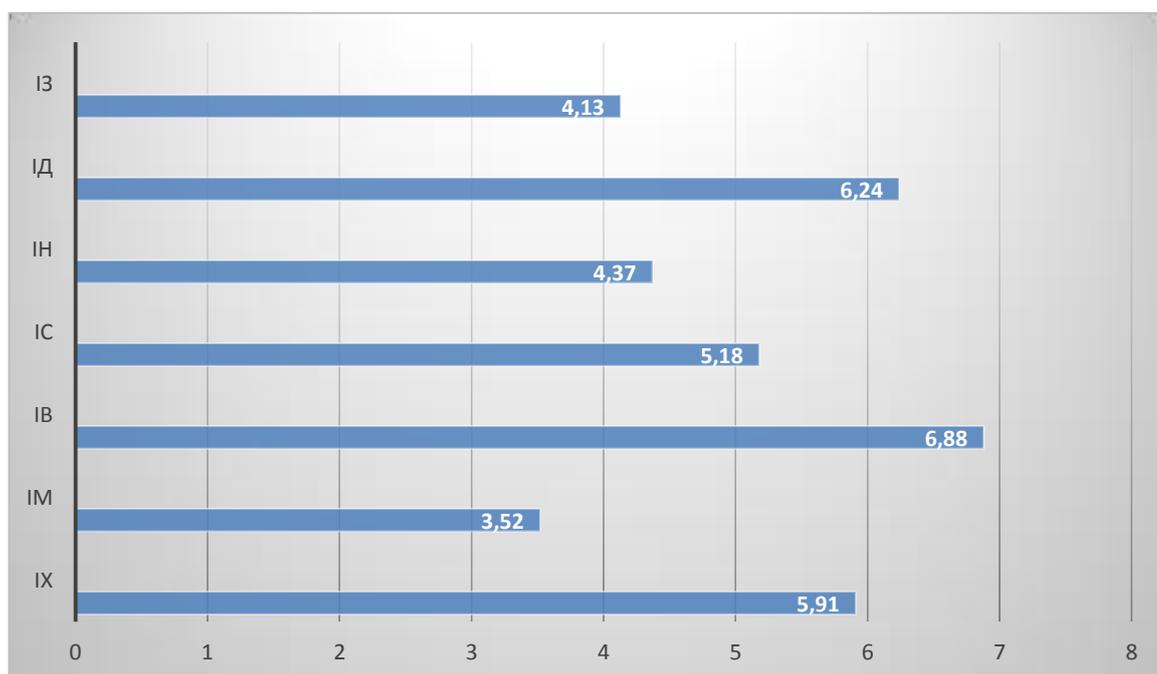


Рис. 2.6. Показники рівня локус-контролю респондентів

Низьким показником характеризується шкала Ім ($I_m = 3,52$). Це можна пояснити впливом дистанційного навчання протягом 2020-2023 р.р. Через це досліджувані студенти не вміють використовувати потенційні ресурси, не отримують необхідну соціальну підтримку, джерелом якої є саме міжособистісні стосунки. Більшість вважає, що міжособистісні стосунки визначаються діями партнерів по спілкуванню, що призводить до нерозуміння власної самоцінності, досягнень та успішності загалом.

Натомість у досліджуваних спостерігається високий рівень за шкалою інтернальності в галузі досягнень та високий рівень ідентифікації своїх досягнень з успішністю у виробничих відносинах, що, у свою чергу, дає

підстави говорити про інтернального типу відповідальності у даних сферах ($I_{сер} = 6,56$).

Середні показники рівня локус-контролю для груп з різною гендерною ідентичністю наводяться на рис 2.8.

Як бачимо, показники студентів груп ФЖ та ФЧ виявляють досить значні відхилення від середньої норми за шкалами Із ($I_{сер} = 3,5$), Ін ($I_{сер} = 3,8$), Іс ($I_{сер} = 4,6$).

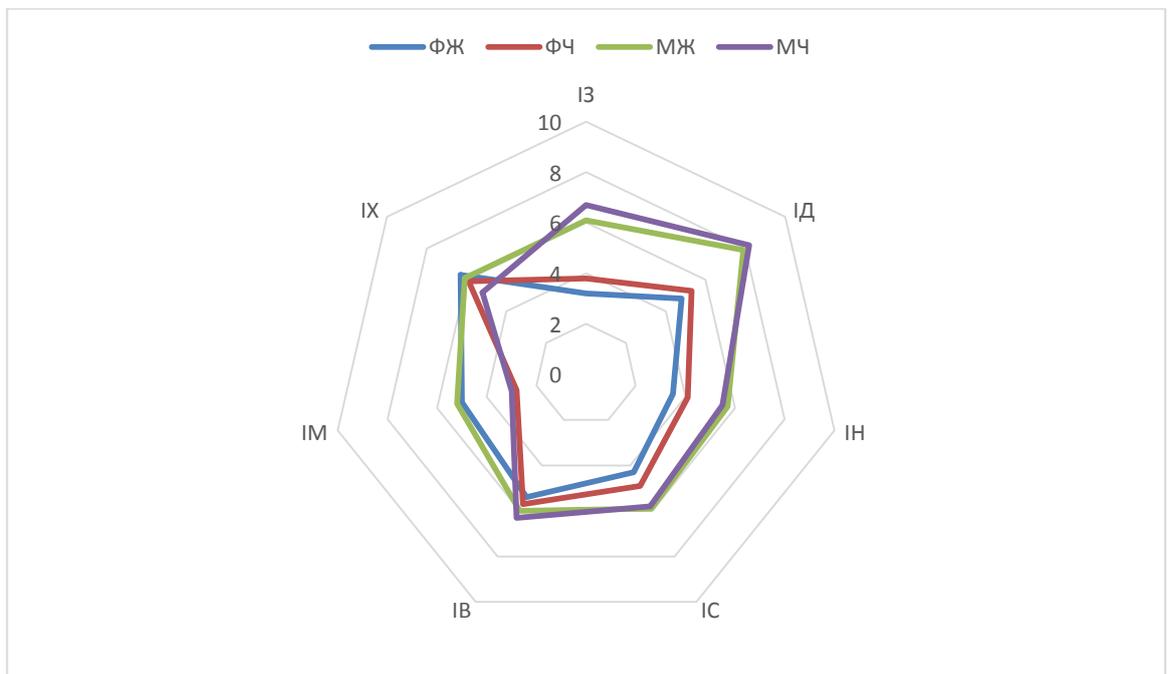


Рис. 2.7. Середні показники рівня локус-контролю респондентів (по групам)

Шкала Із є провідною у даній методиці. Таким чином, у даних групах, порівняно з групами МЖ та МЧ, спостерігається зниження загального рівня інтернальності, що, як правило, тягне за собою дисгармонію у цілеспрямованості та мотивації.

Шкала інтернальності в галузі невдач також характеризується в групах ФЖ та ФЧ досить низьким рівнем. Фактично, ці показники є детермінантами труднощів у досягненні успіху. Значення Ін характеризує досліджуваних як таких, що схильні надавати відповідальність за свою неуспішність іншим людям або вважати це результатом невезіння. А це може стати перешкодою

повноцінному формуванню успішності в цілому, і у професійній діяльності зокрема.

Отже, на основі отриманих результатів можна зробити висновок про те, що у студентів груп ФЖ та ФЧ спостерігається значний зсув у напрямку екстернального локус-контролю, що може негативно позначитися на самооцінці успішності. Адже, екстернальний локус-контроль пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, відповідальності за те, що відбувається, з самоповагою і самостійністю особистості. На нашу думку, вміння особистості правильно встановлювати причинно-наслідкові зв'язки сприяє формуванню в неї концептуального бачення усього процесу успішного самовизначення.

Другим конструктом у п'ятифакторній моделі особистості виступає *відкритість*. Ми виділили такі компоненти цього конструкту як *самооцінка* та *самоефективність*.

Для визначення рівня *самооцінки* студентів було використано методика С. Будассі (див. додаток Д). Ця методика може бути використана для дослідження ставлення людей до себе. Методика складається з 50 слів, що характеризують особистісні якості людини; список якостей було складено С. Будассі під час дослідження саме студентів, на основі добору слів із найрізноманітнішими значеннями.

Отримані результати представлені у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Кількісні показники та відсотковий розподіл рівнів самооцінки студентів

Рівень	Неадекватно завищений	Адекватний з тенденцією до завищення	Недиференційований	Адекватний з тенденцією до заниження	Неадекватно занижений
К-ть	23	71	14	49	17
%	13,2	40,8	8	28,2	9,8

Табличні дані свідчать, що у значної студентів юнацького віку виявлено адекватний з тенденцією до завищення (40,8%) та неадекватно високий (13,2%) рівень самооцінки.

Даний рівень мають ті студенти, які активні, впевнені у собі, своїх діях та судженнях, що не залежать від думки інших. Вони живуть у гармонії з собою, ставляться до себе з повагою. Вважають, що їхні можливості, навички, здібності розвинені максимально, а між образами Я-реальне та Я-ідеальне не бачать відмінностей, тобто сприймають себе як ідеал.

Адекватний рівень самооцінки з тенденцією до заниження був виявлений у 28,2% студентів. Це говорить про недостатню віру в себе та свої сили в певні моменти життя. Ця невпевненість може проявлятися в певних областях. Наприклад, вони можуть високо цінувати себе і свої здібності на роботі, але почуватися невпевнено у стосунках із протилежною статтю. Іншими словами, ці студенти знаходяться на шляху до свого ідеалу та розвиваються в різних сферах свого життя відповідно до своїх ідеальних рис, але можуть бути в чомусь ще недостатньо неуспішними.

І навпаки, це можуть бути люди, які були надто самовпевненими і згодом зрозуміли, що вони не є своїм ідеалом, і що між їхнім реальним та ідеальним "я" існує певна різниця.

Неадекватно низький рівень, виявлений у 9,8% респондентів, що характеризує їх як нестабільних і розгублених особистостей. Вони легко піддаються чужому впливу. Критика завдає їм страждань, а схвалення сприймається як неадекватне, оскільки вони не вірять, що заслуговують на нього.

Студентам з низьким рівнем самооцінки треба усвідомити, що їм є над чим працювати, бо їхнє реальне та ідеальне уявлення про себе не збігаються. І провести самоаналіз, щоб зрозуміти, як вони можуть досягти своїх ідеалів, і розробити план дій для досягнення успіху.

У процесі порівняння досліджуваних груп щодо особливостей самооцінки зафіксовано відмінності за всіма рівнями (див. таб. 2.12). Так, в групі ФЖ переважає адекватний рівень самооцінки з тенденцією до заниження (44,68%).

Таблиця 2.12

**Показники відмінностей рівнів самооцінки
(по групам залежно від гендерної ідентичності)**

n = 174

Рівень самооцінки	Частота вибору по групам							
	ФЖ		ФЧ		МЖ		МЧ	
	<i>n = 47</i>	%	<i>n = 14</i>	%	<i>n = 43</i>	%	<i>n = 70</i>	%
Неадекватно завищений	10	21,28	6	42,86	4	9,3	3	4,29
Адекватний з тенденцією до завищення	2	4,25	2	14,29	20	46,51	47	67,13
Адекватний з тенденцією до заниження	21	44,68	1	7,14	10	23,26	17	24,29
Неадекватно занижений	10	21,28	1	7,14	4	9,3	2	2,86
Недиференційований	4	8,51	4	28,57	5	11,63	1	1,43

У групі ФЧ 28,57% респондентів виявилися з недиференційованим типом самооцінки; 42,86% мають неадекватно завищену самооцінку. У групі МЖ 46,51% мають адекватний рівень самооцінки з тенденцією до завищення. Аналогічний рівень переважає в групі МЧ (67,13%).

Фіксація узагальнених показників за допомогою тесту (шкали) самооцінки особистості демонструє певні відмінності їх прояву. Отримані дані демонструють значно більш високий рівень адекватної самооцінки у

групі з маскуліною ідентичністю (83,18%), аніж у фемінній групі (42,63%) (рис. 2.7).

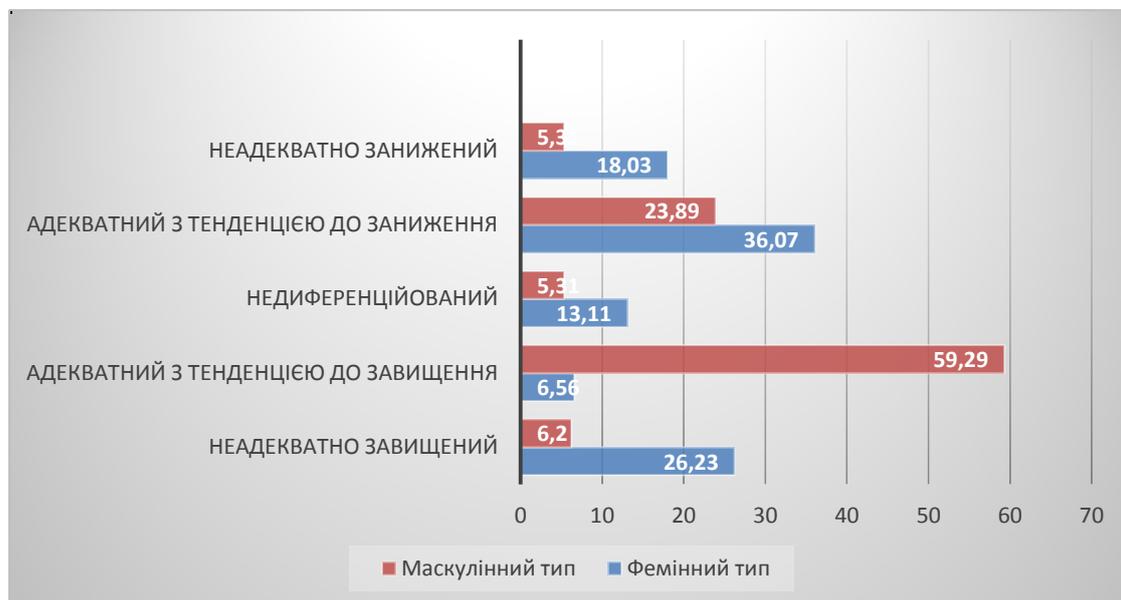


Рис. 2.7. Відсоткові показники рівнів самооцінки у респондентів фемінного та маскуліного типів гендерної ідентичності

Вивчення *самоефективності* показало, що цей чинник є надійним предиктором успішності індивіда.

У таблиці 2.13 представлені отримані показники відсоткового розподілу рівнів самоефективності досліджуваних студентів. Як бачимо, високий рівень, вищий за середній та середній тримали майже однакові значення (22,99%, 23,56%, 24,71% відповідно).

Таблиця 2.13

Кількісні показники та відсотковий розподіл рівнів самоефективності студентів

n = 174

Рівень	Високий	Вищий за середній	Середній	Нижчий за середній	Низький
К-ть	40	43	41	29	21
%	22,99	24,71	23,56	16,67	12,07

Проте цікавим виявляється аналіз розподілу виявлених рівнів залежно від гендерної ідентичності, який дає можливість зробити припущення, що найбільш самоефективними виявляють респонденти з маскулінним типом (див. таблицю 2.14).

Таблиця 2.14

**Показники відмінностей рівнів самоефективності
(по групам залежно від гендерної ідентичності)**

n = 174

Рівень самоефективності	Частота вибору по групам							
	ФЖ		ФЧ		МЖ		МЧ	
	<i>n = 47</i>	%	<i>n = 14</i>	%	<i>n = 43</i>	%	<i>n = 70</i>	%
Високий	3	6,38	2	14,29	10	23,26	25	35,72
Вищий за середній	9	19,15	1	7,14	18	41,86	15	21,43
Середній	12	25,53	4	28,57	7	16,28	18	25,71
Нижчий за середній	13	27,66	4	28,57	5	11,63	7	10
Низький	10	21,28	3	21,43	3	6,97	5	7,14

Зокрема, було встановлено, що найвищий рівень самоефективності демонструють респонденти групи МЧ (35,72%). 21,43% мають рівень вищий за середній і 25,71% - середній рівень самоефективності. Приблизно в цьому діапазоні знаходяться і результати групи МЖ (23,26% високий рівень, 41,86% - вищий за середній, 16,28% – середній).

Результати груп з фемінною ідентичністю демонструють протилежну тенденцію: переважає рівень самоефективності нижче за середній як в групі ФЖ (27,66%), так і в групі ФЧ (28,57%).

На рисунку 2.4. в узагальненому вигляді відображені відмінності в рівнях самоефективності у представників фемінного та маскуліного типів, які наочно відображають вищі показники представників маскуліного, порівняно з фемінним.

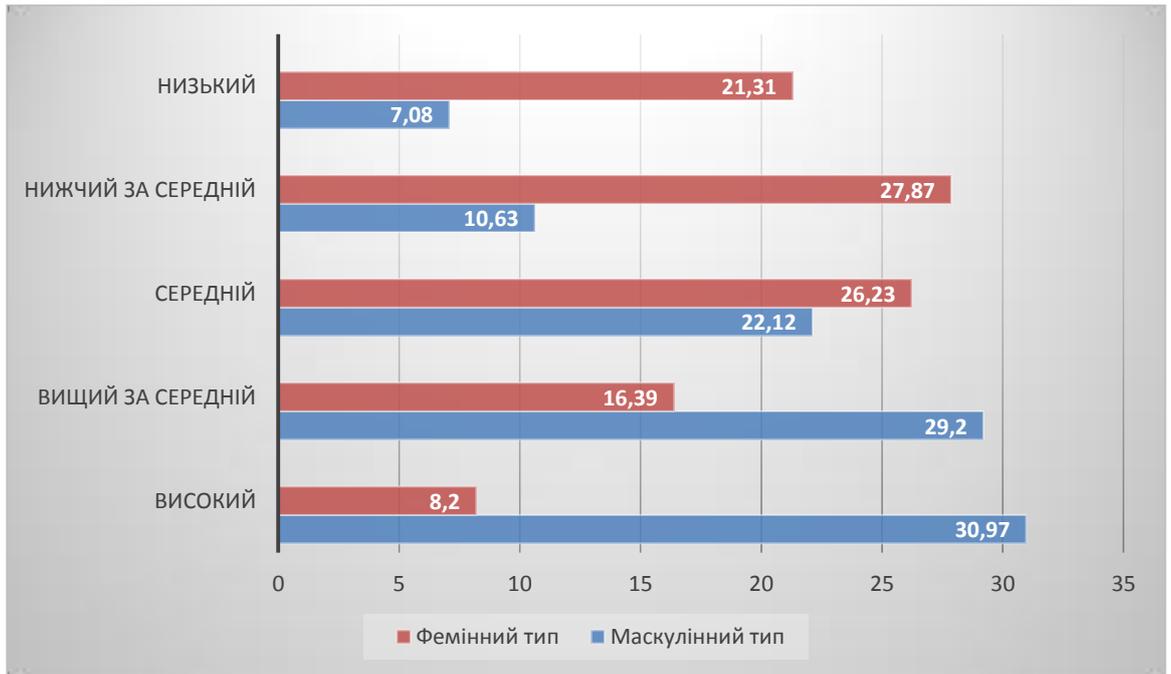


Рис. 2.8. Відсоткові показники рівнів самооефективності у респондентів фемінного та маскулінного типів гендерної ідентичності

Третім показником у п'ятифакторній моделі особистості виступає *нейротизм*. Ми виділили такі компоненти цього конструкту як *впевненість в собі* та *стресостійкість*.

Для визначення особливостей прояву впевненості в собі нами був розроблений опитувальник «Впевненість у собі» (див. додаток Ж). Він складається з 20 запитань, на які респонденти мали дати відповідь «так» чи «ні» після оцінки ступеня відповідності запитання особистій ситуації.

Проведене анкетування дозволило виявити деталі структурних компонентів впевненості в собі досліджуваних студентів. Так, особливості впевненості проявляються в таких особистих якостях як готовність брати на себе відповідальність, самостійність, ініціативність, цілеспрямованість, прагнення до досягнень. А також у перевазі кар'єрних цілей над навчальними. Впевнена поведінка молодих людей також викликано бажанням заслужити схвалення оточуючих.

Крім того рівні впевненості визначалися нами за допомогою тесту С. Райдаса (див. додаток К).

Таблиця 2.15

**Кількісні показники та відсотковий розподіл рівнів
впевненості у собі за методикою С. Райдаса**

n = 174

Рівень	Дуже невпевнений у собі	Скоріше не впевнений, ніж впевнений	Середнє значення впевненості	Впевнений у собі	Занадто самовпев- нений
К-ть	26	21	54	56	17
%	14,94	12,07	31,03	32,18	9,78

Результати представлені в таблиці 2.15. Табличні дані показують, що значний відсоток молодих студентів мають високий (32,18%) і дуже високий (9,78%) рівень впевненості. Цей рівень притаманний тим студентам, які позитивні, впевнені в собі, в своїх діях і судженнях, незалежні від думки інших. Вони живуть в гармонії з самими собою і ставляться до себе з повагою. Вони вважають, що їхні здібності, навички та вміння розвинені в повній мірі, і вони не бачать різниці між Я-реальним та Я-ідеальним, тобто вважають себе ідеальними.

Середній рівень впевненості в собі виявлено у 31,03% студентів, що свідчить про відсутність впевненості в собі та своїх силах на певному етапі життя. Це може проявлятися в певних галузях, де вони відчують себе незручно. Наприклад, вони можуть цінувати себе і свою працездатність, але можуть відчувати занепокоєння з приводу своїх відносин з представниками протилежної статі. Тобто це студенти на шляху до ідеального "Я", що розвиваються в різних сферах життя відповідно до характеристик свого ідеалу. Або ж, навпаки, це люди, які занадто впевнені в собі, при цьому усвідомлюють, що вони не ідеалом, і тому є певна різниця між їхніми образами "Я-реальність" і "Я-ідеал".

Низький рівень, виявлений у 12,07% випробовуваних, характеризує їх як тривожних людей. Люди, які часто перебувають під впливом інших. Вони болісно сприймають критику, а схвалення сприймають погано, тому що не вірять, що заслуговують на нього. Студенти з низьким рівнем впевненості в собі знають, що їм є до чого прагнути, тому що образ реального "Я" абсолютно не відповідає ідеальному "Я". Вони аналізують себе, щоб зрозуміти, як досягти своїх ідеалів, і розробляють план дій, який допоможе їм досягти успіху.

Дуже низький рівень впевненості був відзначений у 14,94% респондентів, для яких було характерно відчуття себе жертвами ситуації. Вони також вважають, що інші мають значну перевагу у здібностях, якостях, поведінці тощо. І саме тому ці люди не відчувають своєї значущості в суспільстві. Таким студентам дуже важко досягти своїх цілей і успіхів, тому що вони вважають, що різниця між "Я реальний" і "Я ідеальний" занадто велика. Часто саме вони потребують психологічної допомоги та підтримки, щоб зрозуміти, що все в їхніх руках.

Таблиця 2.16

**Показники відмінностей рівнів впевненості в собі
залежно від гендерної ідентичності**

n = 174

Рівень впевненості в собі	Частота вибору по групам							
	ФЖ		ФЧ		МЖ		МЧ	
	<i>n = 47</i>	%	<i>n = 14</i>	%	<i>n = 43</i>	%	<i>n = 70</i>	%
Дуже високий	10	21,28	1	7,14	1	2,33	5	7,14
Вищий за середній	8	17,02	1	7,14	25	58,14	22	31,43
Середній	2	4,26	1	7,17	12	27,9	39	55,71
Нижчий за середній	15	31,91	4	28,58	1	2,33	1	1,43
Дуже низький	12	25,53	7	50,0	4	9,3	3	4,29

З таблиці 2.16 видно, що середній та рівень вищий за середній впевненості в собі спостерігається у респондентів групи МЧ (55,71% та 31,43% відповідно). Дуже високий і дуже низький рівень мають 7,14% і 4,29% відповідно. Результати групи МЖ мають схожу тенденцію (58,14% – вище за середній рівень, 27,9% – середній, 9,3% – дуже низький).

Групи з фемінною ідентичністю демонструють іншу тенденцію: високі показники має рівень впевненості в собі нижче за середній як в групі ФЖ (31,91%), так і в групі ФЧ (28,58%). А в групі ФЧ дуже низький рівень мають 50% респондентів.

На рисунку 2.9 в узагальненому вигляді відображені відмінності в рівнях впевненості в собі у представників фемінного та маскуліного типів, які наочно відображають вищі показники представників маскуліного, порівняно з фемінним.

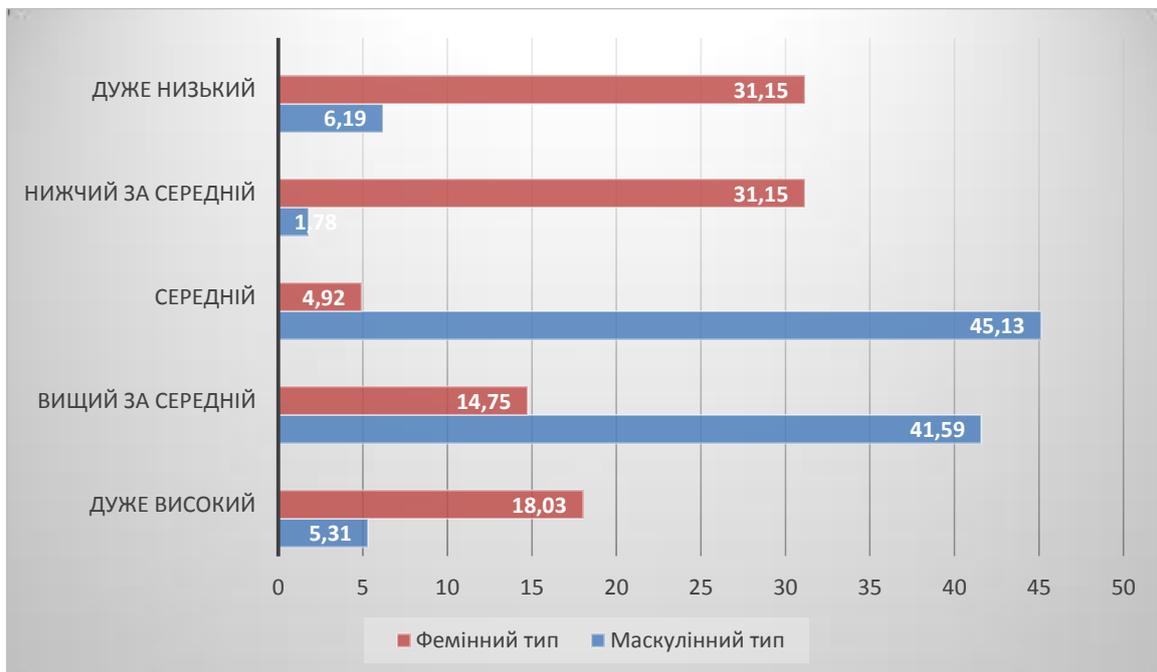


Рис. 2.9. Відсоткові показники рівнів впевненості в собі у респондентів фемінного та маскуліного типів гендерної ідентичності

За допомогою методики оцінки стресостійкості та соціальної адаптації Д. Холмса та К. Раге ми отримали результати дослідження стресостійкості

респондентів (див. додаток). Отримані результати узагальнено в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

**Кількісні показники та відсотковий розподіл рівнів стресостійкості
за результатами методики Д. Холмса і К. Раге**

n = 174

Рівень	Низький	Пороговий	Високий
К-ть	41	95	38
%	23,6	54,6	21,8

Як видно, 23,6% студентів продемонстрували низьку стресостійкість. Це свідчить про те, що їм бракує самоконтролю та навичок управління собою, вони перевантажені роботою та виснажені. Тому мотивація до успіху, найімовірніше, буде низькою.

Порогові рівні було виявлено у 54,6 % студентів. Це може вказувати на те, що такі люди менш мотивовані на досягнення успіху, тому що вони можуть зберігати самоконтроль і концентрацію навіть у найскладніших ситуаціях, незважаючи на різний ступінь успішності, і можуть виходити з себе через дрібниці.

21,8 % студентів мають високу стресостійкість. Це є ознакою того, що такі люди здатні контролювати свої емоції, володіють самовладанням у стресових ситуаціях, менше істеричні, не звинувачують інших і намагаються швидко знаходити розв'язання проблем. Важливо зазначити, що такий тип стресостійкості частіше трапляється в людей із високою мотивацією на успіх.

З таблиці 2.18 видно, що особи з маскулінною ідентичністю виявили пороговий (52,86% у чоловіків та 68,77% у жінок) та високий рівень (38,57% у чоловіків та 18,6% у жінок) рівень стресостійкості.

Проте, чоловіки з фемінною ідентичністю (85,71%) переважно продемонстрували низький рівень стресостійкості.

Таблиця 2.18

**Показники відмінностей рівнів стресостійкості
залежно від гендерної ідентичності**

n = 174

Рівень стресостійкості	Частота вибору по групам							
	ФЖ		ФЧ		МЖ		МЧ	
	<i>n = 47</i>	%	<i>n = 14</i>	%	<i>n = 43</i>	%	<i>n = 70</i>	%
Низький	18	38,3	12	85,71	5	11,63	6	8,57
Пороговий	28	59,57	0	0	30	68,77	37	52,86
Високий	1	2,13	2	14,29	8	18,6	27	38,57

На рисунку 2.10. відображені відмінності в рівнях мотивації досягнення успіху у представників фемінного та маскуліного типів.

Бачимо, що за шкалою стресостійкості показники представників маскуліного типу значно перевищують показники представників фемінного типу.

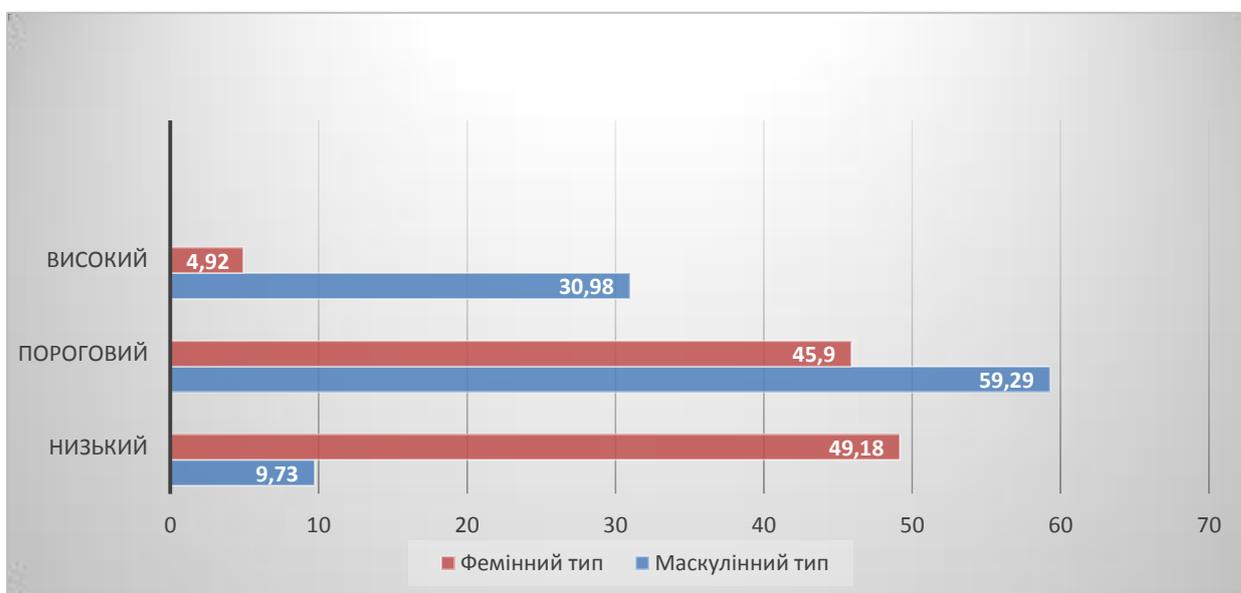


Рис. 2.10. Відсоткові показники рівнів стресостійкості у респондентів фемінного та маскуліного типів гендерної ідентичності

Четвертим показником у п'ятифакторній моделі особистості виступає *поступливість*. Нами виділили такий компонент цього конструкту як *емпатія*.

Емпатія виражає здатність розуміти та відчувати іншу людину. Інакше кажучи, це здатність помістити себе в «поле» чужої позиції. Методика діагностики рівня емпатії В. Бойка дозволила проаналізувати загальні емпатійні тенденції досліджуваних.

Таблиця 2.19

**Кількісні показники та відсотковий розподіл рівнів емпатії
за методикою В. Бойка**

n = 174

Рівень	Дуже високий	Середній	Нижчий від середнього	Дуже низький
К-ть	32	71	55	16
%	18,39	40,8	31,61	9,2

Аналіз відповідей респондентів дозволив визначити рівень емпатії кожного учасника. Нормативним, на нашу думку, вважається середній рівень емпатії (40,8% досліджуваних), який вказує на достатній емоційний відгук особистості до іншого. Люди із середнім рівнем емпатії добре контролюють власні емоції, проте, інколи не можуть прогнозувати розвиток взаємин між людьми.

Дуже високий рівень (18,39%) є неконструктивним елементом даного феномену, оскільки при цьому може сформуватися емоційна залежність від інших людей. Люди з низьким рівнем розвитку емпатії (9,2%) можуть відчувати труднощі у встановленні контактів з оточуючими, не розуміють їхніх емоційних проявів та не можуть знайти з ними порозуміння.

У процесі порівняння досліджуваних груп щодо особливостей самооцінки зафіксовано відмінності за всіма рівнями (див. таб. 2.20). Так, в групі ФЖ переважає дуже високий рівень емпатії (40,43%).

Таблиця 2.20

**Показники відмінностей рівнів емпатії
залежно від гендерної ідентичності**

n = 174

Рівень емпатії	Частота вибору по групам							
	ФЖ		ФЧ		МЖ		МЧ	
	<i>n = 47</i>	%	<i>n = 14</i>	%	<i>n = 43</i>	%	<i>n = 70</i>	%
Дуже високий	19	40,43	5	35,71	6	13,95	2	2,85
Середній	15	31,91	5	35,71	20	46,51	31	44,29
Низький	10	21,28	3	21,43	12	27,91	30	42,86
Дуже низький	3	6,38	1	7,15	5	11,63	7	10

У групі ФЧ по 35,71% респондентів виявилися з дуже високим та середнім рівнем емпатії; 7,15% мають дуже низький рівень. У групі МЖ 46,51% мають середній рівень емпатії. Аналогічний рівень переважає в групі МЧ (44,29%).

На рисунку 2.11. відображені відмінності в рівнях емпатії у представників фемінного та маскуліного типів.

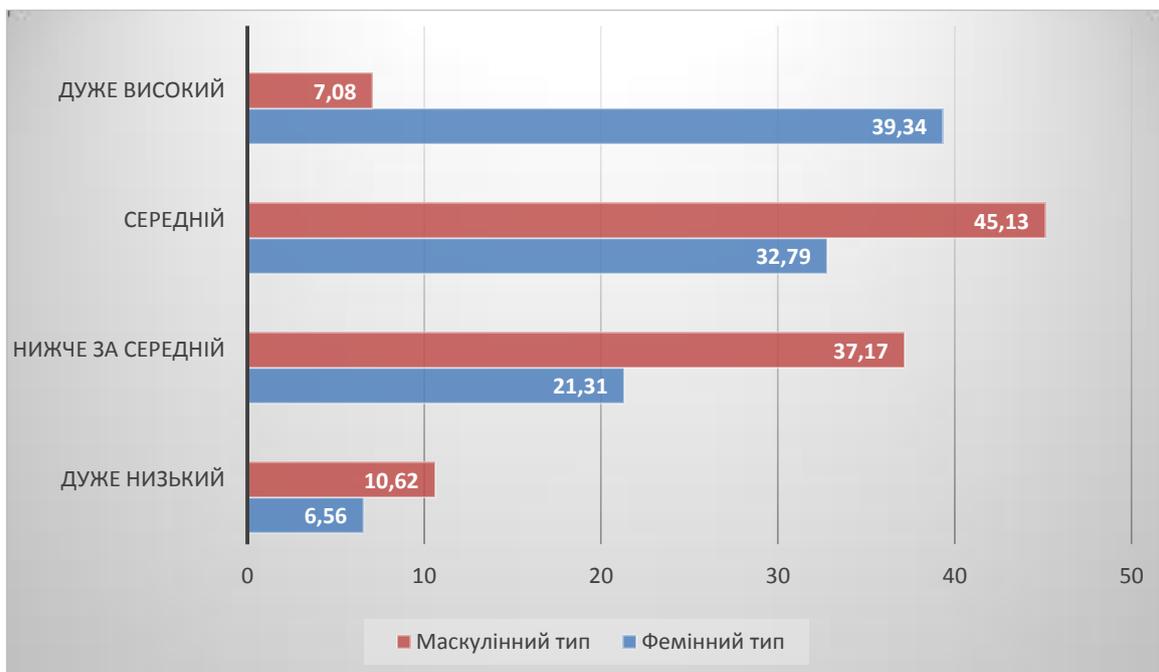


Рис. 2.11. Відсоткові показники рівнів емпатії у респондентів фемінного та маскуліного типів гендерної ідентичності

У процесі узагальненого порівняння рівнів емпатії у респондентів з маскулінною та фемінною ідентичністю, з'ясувалось, що 45,13% досліджуваних макулінної групи мають середній рівень, а 37,17% – нижчий за середній рівень. Найменше у них представлений дуже високий рівень – 7,08%.

Отримані дані виявили наявність відмінностей у рівнях емпатії респондентів маскулінної (середній та нижчий за середній рівні) та фемінної ідентичності (дуже високий та середній рівні).

Останнім п'ятим показником у п'ятифакторній моделі особистості виступає *екстраверсія*. Саме цю рису ми і обрали для характеристики даного конструкту.

За допомогою методики Г. Айзенка оцінки екстраверсії (див. додаток Н) нами отримано результати дослідження респондентів, які узагальнено представлені в таблиці 2.21.

Таблиця 2.21

**Кількісні показники та відсотковий розподіл рівнів екстраверсії
за методикою Г. Айзенка**

n = 174

Рівень	Низький (інтроверсія)	Середнє значення	Високий (екстраверсія)
К-ть	37	64	73
%	21,26	36,78	41,96

Оптимальним на нашу думку, вважається середній рівень екстраверсії (36,78% досліджуваних), який вказує на здатність людини бути гнучкою і поєднувати в своїй поведінці риси як екстравертів, так і інтровертів.

Так, екстраверт, порівняно з інтровертом, не переносить монотонності. Типовим проявами поведінки екстраверта є висока соціальна адаптованість, товарицькість, хороша пристосовність до середовища, гнучка манера

поведінки, відвертість. Він життєрадісний, ініціативний, упевнений в собі, прагне до лідерства, має широке коло друзів, не боїться ризикувати, але не завжди обов'язковий і наполегливий.

Інтровертам, навпаки, притаманна низька товариськість та соціальна адаптація, замкнутість, соціальна пасивність (при досить великій наполегливості), здатність до самоаналізу. Але інтроверти краще здатні виконувати монотонну роботу, вони більш акуратні.

Цікавим видається аналіз розподілу виявлених рівнів залежно від гендерної ідентичності (див. таблицю 2.22).

З таблиці 2.22 видно, що особи з маскуліною ідентичністю виявили середній (32,86% у чоловіків та 41,86% у жінок) та високий рівень (64,28% у чоловіків та 48,84% у жінок) рівень екстраверсії.

Таблиця 2.22

**Показники відмінностей рівнів екстраверсії
залежно від гендерної ідентичності**

n = 174

Рівень екстраверсії	Частота вибору по групам							
	ФЖ		ФЧ		МЖ		МЧ	
	<i>n = 47</i>	%	<i>n = 14</i>	%	<i>n = 43</i>	%	<i>n = 70</i>	%
Низький	25	53,19	6	42,86	4	9,3	2	2,86
Середній	20	42,55	3	21,43	18	41,86	23	32,86
Високий	2	4,26	5	35,71	21	48,84	45	64,28

На рисунку 2.12 узагальнено відображені відмінності в рівнях емпатії у представників фемінного та маскуліного типів. Бачимо, що рівнем екстраверсії показники представників маскуліного типу значно перевищують показники представників фемінного типу, у яких переважає показник інтроверсії.

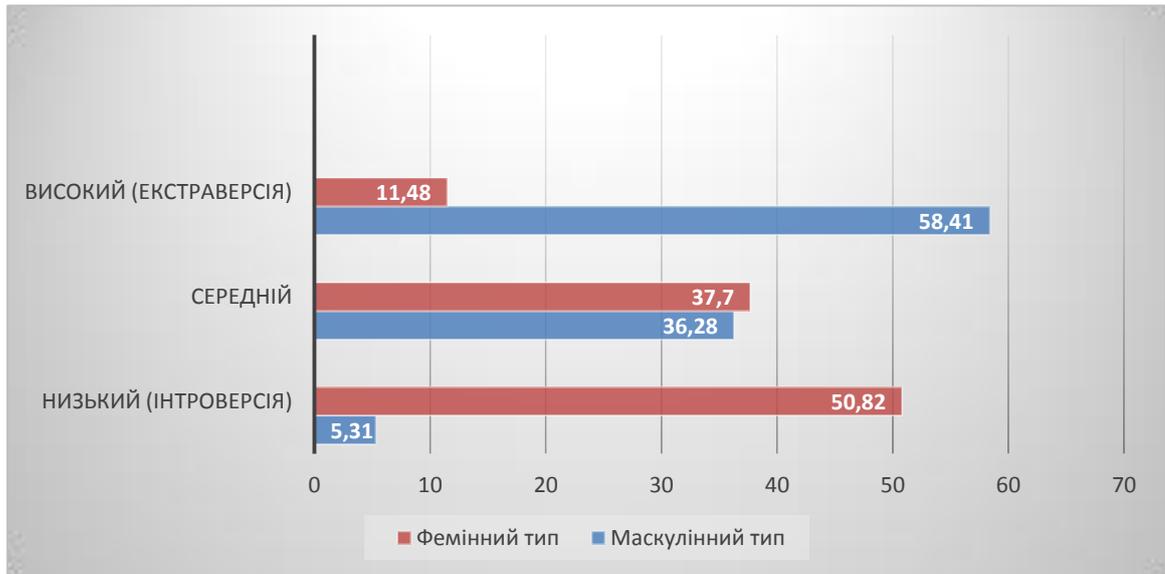


Рис. 2.12. Відсоткові показники рівнів екстраверсії у респондентів фемінного та маскулінного типів гендерної ідентичності

Перед тим, як вимірювати показники взаємозв'язку всіх визначених компонентів особистості з мотивацією досягнення успіху, ми провели опитування респондентів, використовуючи розроблений опитувальник «Що таке життєвий успіх?» (див. додаток П). Він складається з 20 запитань, на які респонденти давали відповідь «так» чи «ні» після оцінки ступеня відповідності запитання особистій ситуації.

Проведене анкетування дозволило виявити деталі структурних компонентів досліджуваних студентів. Так, виявилось, що життєвий успіх для сучасних студентів визначається досягненнями у фінансовій сфері (83,91%), здобутками у кар'єрі (71,8%). А також у гармонійних родинних стосунках (56,3%).

Для підтвердження чи спростування статистично значущих зв'язків між кожним з досліджуваних чинників та рівнем мотивації досягнення успіху нами використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона.

Нами зроблене припущення, що при відсутності статистично достовірних відмінностей можна буде стверджувати, що відповідний показник виступає важливим чинником мотивації досягнення успіху.

Першою перевірялася емпірична гіпотеза про існування взаємозв'язку рівня локус-контролю з рівнем мотивації досягнення успіху. Результати наведені в таблиці 2.23.

Таблиця 2.23

**Показники кореляції локус-контролю
з рівнем мотивації досягнення успіху**

		Локус_контроль	Мотивація
Локус_контроль	Pearson Correlation	1	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	174	174
Мотивація	Pearson Correlation	,775**	1
	Sig.(2-tailed)	,000	
	N	174	174

Отримане значення коефіцієнту кореляції $K = 0,775$ наближене до 1, що свідчить про сильний зв'язок між досліджуваними явищами. Крім того, цей взаємозв'язок прямий ($K > 0$).

А отже, чим більше рівень локус-контролю наближається до показників інтернальності, тим рівень мотивації досягнення успіху підвищується, і навпаки. При наближенні локус-контролю до показників екстернальності рівень мотивації буде знижуватися.

Оскільки похибка не перевищує 0,01 ($p \leq 0,01$), це свідчить про наявність прямої кореляції між мотивацією успіху та локус-контролем.

Результати лінійної регресії наведені в таблиці 2.24.

У даному випадку існує взаємозв'язок між мотивацією до успіху і локус-контролем, на що вказує високе значення показника критерія Фішера $F=258,819$.

Отримане значення коефіцієнту кореляції $K=0,932$ максимально наближене до 1, що свідчить про сильний зв'язок між досліджуваними явищами. Крім того, цей взаємозв'язок прямий ($K>0$).

А отже, чим з підвищенням самоефективності рівень мотивації досягнення успіху буде також підвищуватися, і навпаки. При наближенні самоефективності до низького рівня або нижче від середнього, рівень мотивації буде знижуватися.

Оскільки похибка не перевищує 0,01 ($p \leq 0,01$), це свідчить про наявність прямої кореляції між мотивацією успіху та самоефективністю.

Також був проведений регресійний аналіз, дані якого відображено у таблиці 2.26.

Отримані дані свідчать про те, що існує сильний взаємозв'язок між мотивацією до успіху та самоефективністю, на що вказує дуже високе значення показника критерія Фішера $F=1130,356$.

Коефіцієнт множинної детермінації (R Square = 0,868) показує відсоток дисперсії залежної змінної, який описує регресійна модель.

Таким чином, 86,8% дисперсії мотивації до успіху пояснюється рівнем locus-контроля, а решта 13,2% відносяться до похибки оцінки.

Таблиця 2.26

Результати регресійного аналізу самоефективності

Model Summary					ANOVA ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	,932 ^a	,868	,867	,83934	1	796,322	1	796,322	1130,356	,000 ^a
					Residual	121,172	172	,704		
					Total	917,494	173			

a. Predictors: (Constant), Самоефективність

b. Dependent Variable: Мотивація

На наступному етапі необхідно було математично перевірити наявність зв'язку між мотивацією досягнення успіху та самооцінкою особистості. У таблиці 2.27 представлені результати відповідного кореляційного аналізу.

Таблиця 2.27

Показники кореляції самооцінки та мотивації досягнення успіху

		Correlations	
		Самооцінка	Мотивація
Самооцінка	Pearson Correlation	1	,888**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	174	174
Мотивація	Pearson Correlation	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Як бачимо, отримане значення коефіцієнту кореляції $K=0,888$ наближене до 1, що свідчить про помірний зв'язок між досліджуваними явищами. Крім того, цей взаємозв'язок прямий ($K>0$). А отже, чим з підвищенням самооцінки (до адекватної з тенденцією до завищення) рівень мотивації досягнення успіху підвищується, і навпаки. При наближенні самооцінки до дуже низького або дуже завищеного рівня, рівень мотивації буде знижуватися. Оскільки похибка не перевищує 0,01 ($p \leq 0,01$), це свідчить про наявність прямої кореляції між мотивацією успіху та самооцінкою.

Результати проведеного регресійного аналізу показано у таблиці 2.28. Отримані дані свідчать про те, що існує помірний взаємозв'язок між мотивацією до успіху та самооцінкою, на що вказує високе значення показника критерія Фішера $F=638,171$. Коефіцієнт множинної детермінації R Square = 0,788.

Таблиця 2.28

Результати регресійного аналізу самооцінки

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,788	,786	1,06418

a. Predictors: (Constant), Самооцінка

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722,709	1	722,709	638,171	,000 ^a
	Residual	194,785	172	1,132		
	Total	917,494	173			

a. Predictors: (Constant), Самооцінка

b. Dependent Variable: Мотивація

Це означає відсоток дисперсії залежної змінної, який описує регресійна модель. А отже, 78,8% дисперсії мотивації до успіху визначається рівнем локус-контроля, а решта 21,2% відносяться до похибки оцінки.

Таким чином, можна стверджувати, що прагнення досягти успіху в житті пов'язане з високим (але не надто завищеним) рівнем самооцінки, що виявляється у високій оцінці власних можливостей та відповідною мотивацією на успіх. А це може свідчити про орієнтацію досліджуваних на активність у досягненні значних результатів.

Таблиця 2.29 відображає взаємозв'язок показників мотивації досягнення успіху досліджуваних з їх рівнем впевненості в собі.

Отримане значення коефіцієнту кореляції $K=0,953$, що свідчить про сильний зв'язок між даними явищами. Цей взаємозв'язок прямий, тобто якщо рівень впевненості в собі високий, то і рівень мотивації досягнень успіху буде зростати. Оскільки похибка $p \leq 0,01$, то можна констатувати сильну пряму кореляцію між мотивацією успіху та впевненістю, а це означає, що рівень впевненості в собі впливає на рівень мотивації.

Таблиця 2.29

**Показники кореляції мотивації досягнення успіху
з рівнем впевненості в собі**

		Correlations	
		Впевненість	Мотивація
Впевненість	Pearson Correlation	1	,953**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	174	174
Мотивація	Pearson Correlation	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Результати лінійної регресії наведені в таблиці 2.30.

Таблиця 2.30

Результати регресійного аналізу впевненості в собі

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5292,280	1	5292,280	1710,164	,000 ^a
	Residual	532,272	172	3,095		
	Total	5824,552	173			

a. Predictors: (Constant), Впевненість b. Dependent Variable: Мотивація

Високі результати регресії вказують на те, що існує тісний взаємозв'язок між мотивацією до успіху і впевненістю в собі, на високу важливість якого вказує високе значення показника критерія Фішера $F=1710,164$. Коефіцієнт множинної детермінації (R Square) показує відсоток дисперсії залежної змінної, який описує регресійна модель.

Таким чином, 90,9% дисперсії мотивації до успіху пояснюється впевненістю, а решта 9,1% відносяться до похибки оцінки.

Наступним етапом була перевірка ймовірного впливу рівня стресостійкості на мотивацію досягнення успіху. Результати кореляційного аналізу наведено в таблиці 2.31

Таблиця 2.31

**Показники кореляції рівня стресостійкості
та мотивації досягнення успіху**

Correlations			
		Стресостійкість	Мотивація
Стресостійкість	Pearson Correlation	1	,940**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	174	174
Мотивація	Pearson Correlation	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Отримані результати дозволяють стверджувати, що мотивація досягнення успіху респондентів прямо залежить від рівня їх стресостійкості.

Значення коефіцієнту кореляції $K=0,940$ свідчить про наявність сильного зв'язку між даними явищами. Цей взаємозв'язок прямий, тобто якщо рівень стресостійкості підвищується, то і рівень мотивації досягнень успіху буде зростати.

Оскільки похибка $p \leq 0,01$, то можна констатувати сильну пряму кореляцію між мотивацією успіху та стресостійкістю, а це означає, що рівень впевненості в собі впливає на рівень мотивації.

Результати лінійної регресії наведені в таблиці 2.32.

Таблиця 2.32

Результати регресійного аналізу стресостійкості

Model Summary					ANOVA ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	,940 ^a	,883	,882	,79122	1	Regression	813,955	1	813,955	1300,179	,000 ^a
						Residual	107,678	172	,626		
						Total	921,632	173			

a. Predictors: (Constant), Стресостійкість

a. Predictors: (Constant), Стресостійкість

b. Dependent Variable: Мотивація

Результати лінійної регресії також вказують на те, що існує тісний взаємозв'язок між мотивацією до успіху та рівнем стресостійкості. Зокрема, на це вказує значення показника критерія Фішера $F=1300,179$. Коефіцієнт множинної детермінації ($R \text{ Square}=0,883$) означає відсоток дисперсії залежної змінної, який описує регресійна модель. 88,3% дисперсії мотивації до успіху визначається рівнем стресостійкості, а решта 11,7% відносяться до похибки оцінки.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що мотивація респондентів прямо залежить від рівня їх стресостійкості; від високого рівня вміння протистояння ризикам; від високого рівня адаптації та гнучкості в процесі виконання завдань та від низького рівня тривожності.

У таблиці 2.33 подано результати кореляційного аналізу показників емпатії та мотивації досягнення успіху.

Варто звернути увагу на наступну виявлену обернену залежність: мотиваційна складова успішності пов'язана із зниженням рівня емпатії ($K<0$). Тобто якщо рівень емпатії дуже високий, то рівень мотивації досягнення успіху низький, і навпаки. Отримане значення коефіцієнту кореляції $K=-$

0,358 . Це свідчить про слабкий зв'язок між даними явищами та зворотною кореляцією між мотивацією успіху та емпатією.

Таблиця 2.33

Показники кореляції рівня емпатії та мотивації досягнення успіху

		Емпатія	Мотивація
Емпатія	Pearson Correlation	1	-,358**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	174	174
Мотивація	Pearson Correlation	-,358**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Таблиця 2.34

Результати регресійного аналізу емпатії

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,358 ^a	,128	,123	2,43841

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150,744	1	150,744	25,353	,000 ^a
Residual	1022,681	172	5,946		
Total	1173,425	173			

a. Predictors: (Constant), Емпатія

a. Predictors: (Constant), Емпатія

b. Dependent Variable: Мотивація

Результати лінійної регресії (див. таб. 2.34) підтверджують те, що є слабкий взаємозв'язок між мотивацією до успіху та рівнем емпатії. Зокрема, на це вказує низьке значення показника критерія Фішера $F=25,353$. Коефіцієнт множинної детермінації ($R^2=0,128$) означає відсоток

дисперсії залежної змінної, який описує регресійна модель. Тобто лише 12,8% дисперсії мотивації до успіху визначається рівнем емпатії.

Отже, високий показник емпатії має не суттєвого впливу на підвищення мотивації досягнення успіху. І тому оптимальним рівнем для мотиваційної складової успіху вважатимемо середній рівень емпатії.

Також було встановлено залежність рівня мотивації досягнення успіху від рівня екстраверсії особистості. Таблиця 2.35 містить результати кореляційного аналізу відповідних показників.

Таблиця 2.35

**Показники кореляції рівня екстраверсії та мотивації досягнення
успіху**

		Correlations	
		Екстраверсія	Мотивація
Екстраверсія	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	174	174
Мотивація	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Значення коефіцієнту кореляції $K = 0,563$ свідчить про помірний зв'язок між досліджуваними явищами. Крім того, цей взаємозв'язок прямий ($K > 0$). А отже, чим вищим є рівень екстраверсії, тим рівень мотивації досягнення успіху підвищується і навпаки, при наближенні до показників інтроверсії рівень мотивації буде знижуватися.

Похибка не перевищує 0,01 ($p \leq 0,01$), це свідчить про наявність прямої кореляції між мотивацією успіху та екстраверсією.

Результати лінійної регресії наведені в таблиці 2.36.

У даному випадку підтверджується взаємозв'язок між мотивацією до успіху та екстраверсією, на що вказує помірно високе значення показника критерія Фішера $F=79,862$.

Таблиця 2.36

Результати регресійного аналізу екстраверсії

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	2,15847

a. Predictors: (Constant), Екстраверсія

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	372,078	1	372,078	79,862	,000 ^a
1 Residual	801,347	172	4,659		
Total	1173,425	173			

a. Predictors: (Constant), Екстраверсія
b. Dependent Variable: Мотивація

Коефіцієнт множинної детермінації ($R \text{ Square}=0,317$) показує відсоток дисперсії залежної змінної, який описує регресійна модель. Таким чином, 31,3% дисперсії мотивації до успіху пояснюється рівнем локус-контроля.

Отже, розроблена комплексна програма вивчення проблеми мотиваційних чинників досягнення успіху в контексті п'ятифакторної моделі особистості, використана низка психодіагностичних методик та чіткість планування етапів дослідження дають право констатувати, що результати проведеної роботи є вірогідними у вивченні даної проблеми.

Також протягом всього періоду констатувального експерименту проводилася апробація отриманих результатів на науково-практичних конференціях, а також у публікаціях матеріалів дослідження у наукових фахових виданнях з психології.

Висновки до другого розділу

Представлені в цьому розділі результати дослідження дають підстави зробити наступні висновки:

1. На основі теоретичного аналізу було побудовано концептуальні засади можливостей дослідження мотиваційної детермінації досягнення успіху. Ключовими компонентами в зазначеній концепції виступили п'ятифакторна модель особистості, яка описує основні якості людини на глобальному рівні, а також конкретні риси особистості пов'язані з кожним з п'яти факторів.

2. У ході констатувального експерименту обґрунтовано вибір критеріїв мотиваційних детермінант досягнення успіху. У результаті глибокого опрацювання наукових доробків із вищезазначеної проблеми нам вдалося визначити комплекс особистісних рис, які можуть виступати в якості детермінант досягнення успіху: самоефективність, самооцінка, локус-контроль, впевненість в собі, стресостійкість, емпатія та екстраверсія.

3. Для проведення основних досліджень застосовувалось 10 методик. А саме: «Статеворольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory)» С. Бем, «Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі» Е. Шейна, «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса, «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема, «Методика кількісного виміру самооцінки» С. Будассі, «Впевненість в собі» С. Райдаса, «Методика дослідження локусу контролю» Дж. Роттера, «Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації» Д. Холмса та К. Раге, «Методика діагностики рівня емпатії» В. Бойка, «Особистісний опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка. Саме вони дали можливість кількісно оцінити відповідно 10 показників.

3. У першому блоці дослідження визначався загальний рівень мотивації досягнення, тип гендерної ідентичності респондентів та кар'єрні орієнтації. Високий рівень мотивації досягнень проявився у третини студентів. Це вказує на те, що для досягнення мети вони готові долати значні зусилля. Низький рівень мотивації до успіху у студентів може

свідчити про низький рівень впевненості в собі. Виявилося, що серед респондентів нема жодної андрогінної особи ані чоловічої, ані жіночої статі. У чоловіків переважає маскуліність. У жінок прояви маскуліності і фемінності представлені майже в однаковій пропорції.

4. На основі аналізу отриманих результатів, і співставлення їх з показниками рівнів мотивації досягнення успіху, було виявлено, що дуже високий рівень мотивації притаманний в значній мірі чоловікам з маскуліною ідентифікацією. У цілому, особи з маскуліною ідентифікацією виявили переважно дуже високий та помірно високий рівень мотивації. Проте, жінки з фемінною ідентифікацією продемонстрували низький рівень мотивації досягнення. Таким чином, отримані дані виявили наявність відмінностей у мотивації досягнення успіху респондентами маскуліної (дуже високий та помірно високий рівень) та фемінної ідентичності (високий у чоловіків та низький у жінок).

5. У процесі порівняння досліджуваних груп щодо особливостей самооцінки зафіксовано відмінності за всіма рівнями. Отримані дані демонструють значно більш високий рівень адекватної самооцінки у групі з маскуліною ідентифікацією, аніж у фемінній групі. Аналогічна тенденція проявилася і при узагальненому аналізі локус-контролю, впевненості в собі, самоефективності, стресостійкості, емпатії та екстраверсії.

5. Результати кореляційного аналізу та лінійної регресії засвідчили взаємозв'язок між рівнем мотивації досягнення успіху та кожним з зазначених конструктів, що дало підстави розглядати їх в якості мотиваційних чинників досягнення успіху.

6. Представлені емпіричні результати констатувального дослідження гендерних особливостей мотиваційних детермінант досягнення успіху виступили основою для побудови психорозвивальної програми та методичних рекомендацій щодо формування мотивації досягнень.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

3.1. Змістові та процесуальні аспекти психорозвивальної програми

Тренінги є ефективним інструментом для розвитку професійних навичок, підвищення кваліфікації та мотивації. Успішне проведення тренінгових програм вимагає ретельного планування, підготовки та використання відповідних методик. Запропоновані методичні рекомендації допоможуть організувати та провести тренінги на високому рівні.

Планування будь-якого тренінгу починається з визначення цілей та завдань. Цілі повинні бути конкретними, вимірними, досяжними, релевантними та обмеженими у часі (SMART). Необхідно розробити детальний план, який включає кроки для досягнення поставлених цілей. Вибір теми та змісту тренінгу також є важливим етапом. Обирається тема, яка відповідає потребам та інтересам учасників, і створюється програма, яка включає теоретичні та практичні блоки, приклади, вправи та дискусії. Формат тренінгу: чи він буде проводитися онлайн або офлайн, індивідуально або в групі. Можна використовувати різноманітні методи, такі як лекції, дискусії, рольові ігри, кейс-стаді, інтерактивні вправи та відеоматеріали.

Тренінгові програми базуються на кількох ключових принципах:

1. **Активне навчання:** Тренінги зазвичай передбачають активну участь усіх присутніх. Це може включати групові дискусії, рольові ігри, практичні завдання та інші форми інтерактивного навчання. Активне навчання допомагає учасникам краще засвоювати матеріал і застосовувати його на практиці.

2. **Практична орієнтація:** На відміну від теоретичних лекцій, тренінги часто фокусуються на практичних аспектах. Учасники мають

можливість відразу застосувати отримані знання в реальних ситуаціях, що сприяє кращому засвоєнню матеріалу.

3. Індивідуальний підхід: Тренінги часто враховують індивідуальні особливості учасників. Тренери можуть адаптувати програму навчання під потреби та рівень підготовки конкретної групи, що дозволяє максимально ефективно використовувати час і ресурси.

4. Фіксація результатів: Важливим аспектом тренінгів є фіксація отриманих знань і навичок. Це може бути здійснено через тести, звіти, відеозаписи або інші форми оцінки. Фіксація результатів допомагає учасникам та організаторам оцінити ефективність тренінгу та визначити подальші кроки для розвитку.

5. Зворотний зв'язок: Одним з ключових елементів тренінгів є зворотний зв'язок. Учасники мають можливість отримати відгук від тренера та інших учасників, що допомагає їм краще розуміти свої сильні та слабкі сторони та визначити напрямки для подальшого розвитку.

Тренінги можуть охоплювати широкий спектр тем, включаючи лідерство, управління часом, комунікаційні навички, продажі, маркетинг, командну роботу та багато іншого.

Ефективність тренінгів залежить від кількох факторів, включаючи кваліфікацію тренера, адекватність програми навчання потребам учасників, рівень мотивації учасників та їх готовність до навчання. Успішні тренінги можуть значно підвищити продуктивність, покращити командну роботу та сприяти професійному зростанню учасників.

Важливо також враховувати, що тренінги – це не одноразові заходи, а частина постійного процесу навчання та розвитку. Регулярні тренінги та підтримка набутих навичок допомагають підтримувати високий рівень професіоналізму та конкурентоспроможність як окремих осіб, так і організацій в цілому.

Тренер має бути з відповідною кваліфікацією та досвідом, а також мати всю необхідну інформацію про учасників, їхні потреби та очікування. За потреби слід розробити навчальні матеріали, такі як презентації, робочі зошити, тести та інші матеріали, перевірити наявність необхідного обладнання (проектор, мікрофон, інтернет-з'єднання тощо). Можна надіслати учасникам запрошення з деталями тренінгу (дата, час, місце, програма) і надати їм інструкції щодо підготовки до тренінгу (читання матеріалів, виконання завдань тощо).

Проведення тренінгу починається з вступної частини, де учасники знайомляться між собою та з тренером. Необхідно пояснити цілі та завдання тренінгу, розказати про програму та методи. Основна частина тренінгу включає теоретичні блоки, де представляються теоретичні матеріали, використовуючи лекції, презентації та відео, і практичні блоки, де проводяться інтерактивні вправи, рольові ігри, кейс-стаді та дискусії. Ключові моменти та висновки мають фіксуватися, використовуючи фліпчарти, дошки або цифрові інструменти. Заключна частина тренінгу включає підсумки, де підсумовуються основні ідеї та висновки тренінгу, зворотний зв'язок, де проводиться опитування або обговорення для отримання зворотного зв'язку від учасників, і планування подальших кроків, де обговорюється, як учасники можуть застосувати отримані знання та навички на практиці.

Оцінка та аналіз результатів тренінгу є важливим етапом. Оцінка ефективності включає проведення тестів та завдань для перевірки знань та навичок учасників. Аналіз результатів допоможе визначити, чи були досягнуті поставлені цілі та завдання, і розробити рекомендації для подальшого вдосконалення тренінгових програм. Зворотний зв'язок від учасників також є цінним джерелом інформації для покращення майбутніх тренінгів.

Загалом, успішне проведення тренінгових програм вимагає комплексного підходу, який включає ретельне планування, підготовку та використання різноманітних методів. Слідуючи цим методичним рекомендаціям, тренер зможе організувати та провести тренінги на високому рівні, забезпечивши ефективне навчання та розвиток учасників.

Проведення програм з розвитку мотивації досягнення успіху вимагає системного підходу та глибокого розуміння теоретичних основ мотивації. Програма повинна починатися з визначення цілей учасників, допомагаючи їм формулювати конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та обмежені у часі (SMART) цілі. Це створить чіткий напрямок, у якому вони працюватимуть протягом програми.

Проведення програм з розвитку мотивації досягнення успіху потребує від тренера розуміння не лише теоретичних аспектів мотивації, але й практичних підходів до роботи з різними групами людей. Початок програми може включати введення в основи мотивації, де учасники знайомляться з різними теоріями мотивації. Це створює базу знань, на якій будуть будуватися подальші заняття. Сам тренер повинен постійно вдосконалювати свої знання та навички, бути в курсі нових досліджень та методик у галузі мотивації та особистісного розвитку. Це допоможе забезпечити високу якість проведення програм та досягнення максимального ефекту для учасників.

Наступним етапом є допомога учасникам у встановленні їхніх особистих та професійних цілей. Це можна зробити через різні вправи, такі як створення візуальних дощок цілей, написання планів та мрій, а також проведення індивідуальних консультацій для більш глибокого розуміння особистих прагнень кожного учасника. Використання техніки SMART для формулювання цілей допоможе учасникам зробити їхні цілі конкретними та досяжними.

Важливим аспектом програми є розвиток емоційного інтелекту учасників. Це включає навчання розпізнаванню власних емоцій та емоцій

інших людей, управлінню ними та використанню емоцій для мотивації та досягнення цілей. Вправи з емоційного інтелекту можуть включати рольові ігри, групові обговорення та ситуаційні аналізи.

Формування позитивного мислення є ще одним ключовим аспектом програми. Тренер має навчати учасників технікам подолання негативного мислення та розвитку впевненості в собі. Це може включати аффірмації, візуалізації та інші когнітивно-поведінкові техніки, що сприяють формуванню позитивного ставлення до себе та своїх можливостей.

Важливо звернути увагу на розвиток самосвідомості учасників, що включає виявлення їхніх сильних та слабких сторін. Використання технік самоаналізу, зворотного зв'язку від тренерів та однолітків допоможе їм краще зрозуміти себе та свої мотиваційні фактори. Важливо, щоб учасники розуміли, як їхні внутрішні стимули впливають на їхні поведінкові реакції та досягнення.

Наступним кроком є навчання учасників плануванню та управлінню часом. У цьому процесі вони повинні навчитися пріоритизувати завдання, боротися з прокрастинацією та ефективно розподіляти свій час для досягнення поставлених цілей. Використання планерів та інших інструментів тайм-менеджменту може значно підвищити їх продуктивність.

Розвиток стійкості до стресу також є невід'ємною частиною програми. Учасники мають навчитися технікам стрес-менеджменту, таким як релаксаційні вправи, медитація, фізичні вправи та інші методи, що допомагають знижувати рівень стресу та підвищувати емоційну стійкість.

Для досягнення ефективності програми важливо поєднувати теоретичні та практичні заняття. Лекції та семінари нададуть учасникам необхідні знання про мотивацію та її вплив на успіх. Практичні заняття, такі як індивідуальні та групові завдання, рольові ігри та симуляції, допоможуть закріпити отримані знання та розвинути конкретні навички.

Коучинг та менторство також відіграють важливу роль у програмі. Індивідуальні консультації з коучами або менторами допоможуть учасникам отримати зворотний зв'язок та підтримку, а також глибше опрацювати свої особисті цілі та плани досягнення успіху.

Групові дискусії та обговорення сприяють обміну досвідом та ідеями між учасниками, що може стати додатковим джерелом мотивації та натхнення. Використання сучасних технологій, таких як мобільні додатки для управління завданнями та онлайн-платформи для коучингу та навчання, може підвищити ефективність програми.

Для підвищення мотивації досягнення успіху важливо навчити учасників технікам самомотивації. Це можуть бути вправи на розвиток внутрішньої мотивації, такі як самопідтримка, встановлення проміжних цілей та винагородження себе за досягнення. Крім того, важливо розвивати у учасників навички саморегуляції, що допоможуть їм залишатися мотивованими навіть у складних ситуаціях.

Ключовим компонентом програми є розвиток комунікативних навичок. Успіх у багатьох сферах життя залежить від вміння ефективно спілкуватися, працювати в команді та будувати позитивні відносини з іншими людьми. Тренінги з розвитку комунікативних навичок можуть включати вправи на активне слухання, ефективне висловлювання своїх думок та конструктивну критику.

Використання кейсів та реальних прикладів з життя успішних людей може бути потужним інструментом для мотивації учасників. Аналіз успіхів та невдач відомих особистостей допоможе учасникам зрозуміти, що успіх часто досягається через подолання труднощів та невдач. Це також надає їм змогу побачити різні шляхи досягнення успіху та надихнутися на власні досягнення.

Регулярна рефлексія та обговорення прогресу є важливими для підтримки мотивації. Створення середовища, де учасники можуть відкрито

ділитися своїми досягненнями, викликами та отримувати підтримку від інших, сприяє їхньому мотиваційному зростанню. Важливо, щоб спеціаліст забезпечував конструктивний зворотний зв'язок та підтримку, допомагаючи учасникам залишатися на шляху до своїх цілей.

Для оцінки ефективності програми важливо використовувати різні методи оцінки, такі як анкетування, інтерв'ю, тести на визначення рівня мотивації до та після програми, а також аналіз досягнутих результатів учасниками. Регулярний зворотний зв'язок від учасників допоможе виявити сильні та слабкі сторони програми та внести необхідні корективи для її покращення.

Таким чином, проведення програм з розвитку мотивації досягнення успіху вимагає комплексного підходу, який включає теоретичне навчання, практичні заняття, коучинг та менторство, а також регулярну оцінку ефективності. Це допоможе учасникам не тільки зрозуміти свої мотиваційні фактори, але й розвинути необхідні навички для досягнення особистих та професійних цілей.

На основі аналізу факторів формування мотивації досягнення успіху в юнацькому віці, протягом 2023-2024 років, нами була розроблена, апробована та впроваджена комплексна програма психологічного тренінгу "Формування мотивації досягнень", заснована на виявлених психологічних особливостях проявів структурних компонентів мотивації досягнення успіху, а також існуючі підходи в сучасній психологічній практиці. Програма також включала корекцію стратегії формування позитивного образу майбутнього. Робота проводилася в 4 етапи.

На першому етапі були сформульовані цілі та завдання дослідження і, відповідно, розроблена структура тренінгу.

На другому етапі структурні елементи тренінгу змістовно наповнювалися шляхом аналізу наукових досліджень та аналізу особливостей мотивації студентської молоді.

Третім етапом було формувальне емпіричне дослідження, спрямоване на корекцію існуючого рівня мотивації до успіху та окремих складових компонентів.

На четвертому етапі було проведено безпосередньо тренінг «Формування мотивації досягнення», проведено контрольний зріз даних та отримано оцінку ефективності тренінгу у контрольній та експериментальній групах (66 респондентів з числа студентів 4-го курсу бакалаврату та 1-го та 2-го курсів магістратури).

Контрольну групу склали 33 студенти, які мали фемінний та маскулінний типи гендерної ідентичності. Проте виявили середній та низький рівень мотивації досягнення успіху. З них 69,7% осіб жіночої статі та 30,3% осіб чоловічої статі. До експериментальної групи увійшли 33 студенти, з яких 66,67% осіб жіночої та 33,33% осіб чоловічої статі. Загалом у дослідженні взяли участь 59,52% осіб жіночої статі та 40,48% осіб чоловічої статі.

Дослідження було проведено на базі природничо-математичного факультету Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка.

За допомогою використання методів статистичної обробки даних були визначені статистичні відмінності в результатах.

Для досягнення й реалізації поставленого завдання були використані такі психологічні прийоми як бесіда, діалог, проблемні ситуації, практичні вправи, аналіз продуктів діяльності, психодіагностика, а також рефлексія, самоаналіз.

Тренінг розрахований на 12 занять. Тривалість кожного заняття не перевищувала 90 хвилин. Заняття включали в себе наступні основні

елементи: вітання (створюють атмосферу надійності й взаємного прийняття); розминка (дозволяє учасникам включитися в процес взаємодії та налагодити активне групове співробітництво); основний зміст заняття (забезпечує процес згуртування, формуються соціальні навички, встановлюються відносини між членами групи); рефлексія (сприяє обміну думками та емоціями, розвиває рефлексивність); прощання (сприяє відчуттю цілісності і завершеності). Вправи та ігри, включені в психологічний тренінг, адаптовані залежно від мети та завдань дослідження. Програма інтегрувала рефлексивні та інтерактивні методи роботи, зокрема завдання для самостійного опрацювання спрямовані на самопізнання. У цілому програма проводилась упродовж 6 місяців.

Для визначення ефективності психологічного тренінгу з розвитку мотивації досягнень студентів контрольної та експериментальної груп були використані методики: «Впевненість в собі (С. Райдаса)» – діагностика рівня впевненості в собі, «Ступінь опорності стресу» Д. Холмса та К. Раге – діагностика стресостійкості, «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» – діагностика рівня самоефективності, «Методика діагностики рівня емпатії» В. Бойка, «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» – визначає характеристики мотивації до успіху. За допомогою методів статистичної обробки даних було встановлено відмінності в отриманих результатах на рівні статистичної значущості та доведено ефективність проведеної роботи. Отримані результати свідчать про статистично значуще поліпшення в експериментальній групі інтегральних показників за загальною шкалою мотивації до успіху ($p < 0,05$).

Нижче наведено приклади вправ з програми «ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ».

«РОЗВИТОК ВПЕВНЕНОСТІ У СОБІ»

Вправа «Список досягнень»

Мета: усвідомлення своїх сильних сторін та досягнень, підвищення самооцінки та самоповаги.

Процедура: кожен учасник отримує аркуш паперу та ручку. Учасники записують 5 своїх досягнень, якими вони пишаються. Після того, як всі учасники закінчать записувати свої досягнення, вони діляться на пари або невеликі групи (по 3-4 особи). Учасники обговорюють свої досягнення у парах або невеликих групах. Після обговорення у парах або невеликих групах, учасники повертаються до загальної групи. Учасники можуть розповісти про свої досягнення перед всією групою (якщо вони готові це зробити) або поділитися своїми враженнями від вправи.

Вправа «Розширення зони комфорту»

Мета: Поступове розширення зони комфорту, перебор стереотипів та страхів, Розвиток навичок адаптації до нових ситуацій.

Процедура: кожен учасник обирає невелике завдання, яке вийде за межі його зони комфорту. Це може бути будь-яке завдання, яке викликає дискомфорт або страх, але не є небезпечним або неетичним. Учасники планують виконання цього завдання та обговорюють можливі труднощі. Після того, як всі учасники закінчать планування, вони діляться своїми планами та обговорюють їх з групою. Вони можуть розповісти про свої почуття та емоції, пов'язані з цим завданням, та отримати підтримку та поради від інших учасників.

«РОЗВИТОК ВОЛЬОВИХ РИС ХАРАКТЕРУ»

Вправа «Розвиток вольових рис»

Мета: Допомогти учасникам тренінгу розвинути свої вольові риси характеру, такі як рішучість, наполегливість та самодисципліна, шляхом практичного використання цих рис в умовах вигаданих перешкод.

Процедура: Учасники розділяються на пари. Один учасник грає роль особи зі слабкою волею, а інший – підтримує його. Кожна пара отримує список вигаданих перешкод, які вони повинні подолати протягом вправи.

Необхідно пояснити учасникам, що метою вправи є використання вольових рис характеру, щоб подолати кожен перешкоду. Після завершення вправи кожна пара ділиться своїм досвідом та результатами.

Вправа «Самодисципліна»

Мета: Розвинути навички самодисципліни та організації часу, підвищити продуктивність та ефективність дій.

Процедура: Учасники пишуть розклад свого ідеального дня, де враховані всі важливі завдання та час для відпочинку. Розклад має включати конкретні години та тривалість кожного завдання, а також перерви та час для відпочинку. Учасники обговорюють свої розклади у парах або невеликих групах. Потім проводиться короткий обмін враженнями про вправу.

«РОЗВИТОК САМОЕФЕКТИВНОСТІ»

Вправа «Самомотивація».

Мета: Допомогти учасникам зрозуміти, що мотивація є ключовим фактором успіху, і навчити їх використовувати різні стратегії для підтримки мотивації протягом тривалого періоду часу.

Процедура: Учасникам 5 хвилин, щоб самостійно записати свої мотиватори для досягнення цілей. Пізніше учасники діляться своїми мотиваторами з аудиторією та дають зворотній зв'язок.

Вправа «Самоконтроль»

Мета: Допомогти учасникам зрозуміти, що самоконтроль є ключовим фактором успіху, і навчити їх використовувати різні стратегії для підтримки самоконтролю протягом тривалого періоду часу.

Процедура: Учасникам надається 10 хвилин, щоб самостійно розробити план самоконтролю для досягнення цілей. План може включати такі стратегії, як встановлення конкретних цілей, планування дій, відстеження прогресу, усунення спокус та винагород за успіхи. Учасники діляться своїми планами самоконтролю та дають зворотній зв'язок аудиторії.

Під час обговорення можна зазначити такі стратегії підтримки самоконтролю: встановлення конкретних, вимірних та реалістичних цілей, планування дій та встановлення пріоритетів, відстеження прогресу та зворотній зв'язок, використання технік релаксації та стрес-менеджменту, винагороди та визнання за успіхи, регулярне тренування самоконтролю.

«РОЗВИТОК ЕМПАТІЇ»

Вправа «Стереотипи та упередження»

Мета: допомогти учасникам зрозуміти, як стереотипи та упередження впливають на взаємодію з іншими людьми, та навчити їх критичному мисленню щодо цих явищ.

Процедура: Учасники розділяються на невеликі групи по 3-4 особи. Кожна група отримує набір карт з різними стереотипами та упередженнями, які існують в суспільстві. Учасники групи обговорюють кожен стереотип та упередження, намагаючись зрозуміти, як вони впливають на взаємодію з іншими людьми. Вони також обговорюють, чи мають вони особистий досвід стикання з цими стереотипами та упередженнями.

Вправа «Активне слухання»

Мета: допомогти учасникам навчитися активно слухати інших людей, розуміти їхні погляди та думки, та будувати ефективніші міжособистісні взаємини.

Процедура: учасники діляться на пари. Один учасник пари говорить протягом 5 хвилин про важливу для нього тему, а інший активно слухає, не перебиваючи. Після того, як перший учасник закінчив говорити, слухач повторює ключові моменти, щоб показати, що він зрозумів. Ролі міняються, і другий учасник пари говорить про важливу для нього тему, а перший активно слухає. Після завершення вправи всі учасники обговорюють свої враження та результати.

Вправа «Коло толерантності»

Мета: допомогти учасникам зрозуміти, що толерантність – це не тільки прийняття та повага до інших людей, але й активні дії, спрямовані на розвиток толерантного ставлення до них.

Процедура: учасники сидять у колі. Кожен учасник по черзі називає одну річ, яку вони можуть зробити, щоб стати більш толерантними. Інші учасники додають свої ідеї або підтримують висловлені.

Під час обговорення важливо зазначити, що толерантність – це не тільки прийняття та повага до інших людей, але й активні дії, спрямовані на розвиток толерантного ставлення до них.

«РОЗВИТОК СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ».

Вправа «Ідентифікація стресових факторів»

Мета: краще зрозуміти причини свого стресу та знайти способи боротьби зі стресом

Процедура: кожен учасник отримує аркуш паперу та ручку. Учасники записують 5 основних джерел стресу у своєму житті. Учасники діляться своїми думками та враженнями, а також обговорюють, які джерела стресу спільні, а які унікальні. Потім проводиться короткий обмін враженнями.

Вправа «Техніка перемикавання уваги»

Мета: навчитися швидко знижувати рівень стресу через перемикавання уваги.

Процедура: учасники закривають очі та роблять кілька глибоких вдихів та видихів, щоб розслабитися. Вони мають згадати ситуацію, яка викликає стрес. Потім учасники повністю перемикають увагу на обраний предмет або діяльність, яка приносить задоволення. Учасники практикують перемикавання уваги протягом кількох хвилин, сконцентрувавшись на обраному предметі або діяльності. Після завершення вправи учасники обговорюють свої відчуття та результати.

Вправа «Вдячність»

Мета: навчитися відчувати вдячність та зменшувати рівень стресу.

Процедура: учасники сідають на стільці. Вони мають закрити очі та зосередитися на диханні. Учасники повинні подумати про речі, людей або ситуації, за які вони відчувають вдячність. Потім потрібно повторити собі фрази вдячності, такі як: «Я вдячний за мою сім'ю», «Я вдячний за моє здоров'я», «Я вдячний за мої досягнення». Учасники продовжують повторювати ці фрази протягом кількох хвилин, зосереджуючись на відчуттях вдячності. Потім вони повільно відкривають очі та повертаються до нормального стану.

«ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ОБРАЗУ МАЙБУТНЬОГО»

Вправа «Стратегія успіху»

Мета: Розробити стратегію досягнення успіху.

Процедура: Учасники записують імена 3-5 чоловік, які вже домоглися того, до чого вони прагнуть. Цими людьми можуть бути ті, кого вони добре знають, а можуть бути і просто відомі люди, що домоглися видатних успіхів. В кількох словах учасники описують їх особистісні якості та поведінку, які привели їх до успіху. Учасники уявляють себе в розмові з кожним з цих людей та прислуховуються до їх порад. Потім учасники записують основну ідею того, що вони скажуть. Після того, як учасники записали всі поради, необхідно проаналізувати їх та визначити спільні риси. На основі отриманих порад потрібно розробити свою стратегію досягнення успіху.

Вправа «Я в майбутньому»

Мета: Допомогти учасникам візуалізувати своє майбутнє та створити чітке уявлення про те, ким вони хочуть стати.

Процедура: Учасники беруть альбомний аркуш і олівці. Уявляють себе в майбутньому – таким, яким вони хотіли б себе бачити. Це може бути через рік, через п'ять років або через десять років. Потрібно уявити, де вони живуть, чим займаються, з ким спілкуються, які цілі вони досягли та якими якостями володіють. Після того, як учасники закінчать малювати або писати,

то мають уявити, що це майбутнє вже відбулося. Потрібно відчути себе так, ніби вони вже досягли всіх своїх цілей та стали тими, ким хотіли бути.

Вправа «Асоціації. Тема - Моє майбутнє»

Мета: Допомогти учасникам створити цілісну картину образу майбутнього та зрозуміти, що це їхні цілі життя.

Процедура: Учасники записують на папері свої асоціації з темою «Моє майбутнє». По черзі вони мають висловлювати свої асоціації вголос. Можна записати всі асоціації на дошці.

3.2. Результати впровадження програми з розвитку у студентства мотивації досягнення успіху

Після завершення тренінгової програми було проведено порівняльний аналіз динаміки показників у контрольній та експериментальній групах. У цьому зрізі кінцевих результатів покращення спостерігалось за всіма показниками, на які було відщповідно спрямоване наше втручання. Так, найбільші відмінності відбулися за шкалами «Впевненість у собі», «Стресостійкість» та «Мотивація досягнення успіху», що можна розглядати як тенденцію до наближення до середнього значення. Слід також зазначити, що показники контрольної групи за той самий період не показали значущих змін за жодним із критеріїв.

Аналіз та оцінка успішності тренінгу ґрунтувалася на емоційних факторах, зумовлених груповою динамікою та міжособистісними якостями учасників, та раціональних факторах, пов'язаних зі змістом тренінгової програми. Так, важливим підтвердженням позитивних змін, що відбулися в мотивації досліджуваних студентів, є оцінка учасників тренінгу, виражена як в емоційних характеристиках («подобається», «не подобається», «хочу», «не хочу»), так і в їхній здатності ставити короткострокові та довгострокові цілі.

Р.Н. : «Проведений тренінг став для мене дійсно корисним. Він цілком виправдав мої очікування щодо його результатів. Я усвідомив, що таке для

мене «успіх» і «успішність». Тепер я чітко знаю, якої мети хочу досягати сам, і дуже важливо, що я знаю, досягнення яких цілей я наблизить мене до життєвого успіху. Я почав краще розуміти оточуючих. Дякую за цікавий тренінг, хотілося б і в подальшому взяти участь в подібних заходах».

Л.О.: «Для мене найбільшою цінністю для у запропонованому тренінгу виявилась саморефлексія власних можливостей. Лише завдяки цьому розумінню, я відчула, наскільки важливим є для людини прагнення досягти успіху в житті. Тому участь у тренінгових заняттях посіла важливе місце в розвитку мого Я. Якщо раніше «впевненість», «успіх», «самоефективність» були для мене не дуже зрозумілими й не дуже важливими поняттями, то зараз я відчуваю, що наближаюсь до того, щоб по-справжньому навчитись рухатися вперед. Завдяки отриманим від тренінгів навичкам, закріплюю свої звершення вже «тут і тепер». У подальше життя беру з собою впевненість та стресостійкість як нові риси, що розкрились в мені завдяки командній роботі».

Для дослідження динаміки розвитку мотивації досягнення успіху наприкінці проведеного тренінгу було використано самозвіти студентів. З метою аналізу попередньої та підсумкової оцінки студентами психорозвивальної програми було використано відповідну анкету, результати якої наводяться в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Порівняння попередньої та підсумкової оцінок тренінгу учасниками

	Шкала	Середнє значення $K_{\text{сер}}$	Найменше значення $K_{\text{мин}}$	Найбільше значення $K_{\text{макс}}$
Попередня оцінка	Намір	7,6	5	10
	Готовність	7,2	4	9
Підсумкова оцінка	Намір	7,6	5	9
	Участь	8,6	6	10
	Досвід	8,2	5	10

Варто зазначити, що позитивні оцінки тренінгу розташовуються на високому рівні. За всіма запропонованими шкалами досліджувані студенти поставили високі бали.

До проведення тренінгу найнижче середнє значення спостерігалось за шкалою «Готовність» – 7,2. Тобто не можна стверджувати, що перед початком занять усі учасники демонстрували максимальну готовність до роботи.

Після тренінгу студенти оцінювали свій досвід (нові моделі поведінки, використання внутрішніх ресурсів), який вони вже почали активно використовувати у повсякденному житті. За запропонованою шкалою були отримані такі показники: шкала намірів – 7,6, участь – 8,6, досвід – 8,2. Таким чином, студенти не тільки були зацікавлені в участі у тренінгу, але й отримали високі бали за показниками «участь» та «досвід», які є індикаторами усвідомленого процесу становлення себе як успішної особистості.

Порівняння відповідей на ці анкети (до і після тренінгу) показує, що самозвіти учасників значною мірою відображають очікувані результати. Попередні відповіді (до участі у психорозвивальній програмі) свідчили про бажання швидко і якісно оволодіти новими способами досягнення успіху та невелику кількість відповідей, що стосувалися емоційного контролю над досвідом переживання невдач. Однак ці відповіді зустрічалися набагато рідше, ніж ті, що стосувалися того, як змінити ситуацію невдачі або як використовувати різні техніки комунікації. Це можна пояснити, головним чином, стереотипами учасників щодо успіху. Також це видно з коментарів студентів після проведених занять.

Зокрема, 63% учасників експериментальної групи зазначили, що участь у тренінговій групі допомогла їм усвідомити власну компетентність, зрозуміти власну відповідальність за ситуацію успіху чи невдачі, набутти впевненості у міжособистісних стосунках, навчитися новим способам

поведінки у стресових ситуаціях, визначити власну самоефективність відповідно до обраних цілей. Позитивними змінами, які, на думку учасників, сприяли саморозвитку, стали: покращення навичок самоефективності як здатності визначати власну компетентність відповідно до обраних цілей; глибше розуміння та прийняття власного емоційного стану. Водночас 39% учасників не відчули помітних змін або не змогли сказати нічого конкретного. Водночас не було зафіксовано жодних негативних змін у результаті тренінгових занять. Більш детальний аналіз самозвітів студентів представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Підсумкові оцінки учасників тренінгу

Критерії	Середнє значення $K_{\text{сер}}$	Найменше значення $K_{\text{мин}}$	Найбільше значення $K_{\text{макс}}$
Нові способи поведінки	7,2	6	10
Вміння брати відповідальність	7,8	5	10
Прийняття дійсності	6,4	3	9
Використання внутрішнього ресурсу	7,4	5	10
Прагнення новизни	7,6	4	10
Розширення уявлення про успіх	8,8	7	10
Відчуття самоефективності	8,6	6	10
Відчуття важливості	7,4	5	10
Усвідомлення своєї успішності	8,4	6	10

Аналізуючи самозвіти респондентів експериментальної групи, можна виділити кілька основних напрямів, за якими відбулися помітні зміни. Так у самозвітах студентів спостерігалися відповіді, що вказують на такі критерії, як «Нові способи поведінки» (54,5%) та «Вміння брати відповідальність» (50%). Наведемо прикладами таких висловлювань: «Зрозумів, що часто перекладав усю відповідальність на інших», «Зрозуміла, що з негативних ситуацій я не робила ніяких висновків», «Навчився реагувати по-новому»,

«Усвідомила своє невміння сприймати ситуацію з позиції іншого», «Навчилася цінити свої досягнення» тощо.

Висловлювання, віднесені до категорії «Розширення уявлення про успіх», зустрічаються у самозвітах 59,09 % респондентів. Вони свідчать про те, що учасники навчилися відмічати успішність у процесі досягнення мети, навіть якщо успіх може змінюватися ситуаціями неуспіху. Прикладами таких висловлювань є: «Підсилилась віра у себе та свої можливості», «Досліджувати себе дуже цікаво», «Навчилася приймати думку, що мої судження про інших можуть бути помилковими», «Відкрив для себе можливості різними шляхами досягати певної мети», «Отримала вмінням діставати досвід з власних невдач», «Дуже захотілось змінити себе», «Знайшов в собі внутрішні ресурси» тощо.

А 45,4% респондентів у своїх відповідях зізналися, що за результатами тренінгу у них посилилося почуття самоцінності та самоефективності. Критерій відповідей так і було названо «Відчуття самоефективності». В якості прикладів можна навести твердження: «Я усвідомлюю свою цінність», «Я є унікальною особистістю», «Усвідомив, що я в чомусь гідний наслідування», «Зрозуміла, що мої життєві цінності лежать в основі обраної мною професії» тощо.

Відмічено, що найнижчі бали за всіма критеріями коливаються в межах від 3 до 6, що у принципі є серединою запропонованого діапазону. Це свідчить про наявність стабільних позитивних змін від психорозвивальної програми. Здійснений нами подальший детальний порівняльний аналіз динаміки показників у контрольній та експериментальній групах показав суттєві кількісні та якісні зміни у структурі мотивації досягнення успіху у експериментальній групі.

Результати діагностики за допомогою методу «поперечних зрізів», яка відбулася до і після формувального експерименту, виявили значні кількісні та якісні зміни, що відбулися після завершення тренінгової програми.

Так, експериментальна група продемонструвала істотний прогрес за показником «Впевненість у собі» (рис. 3.1).

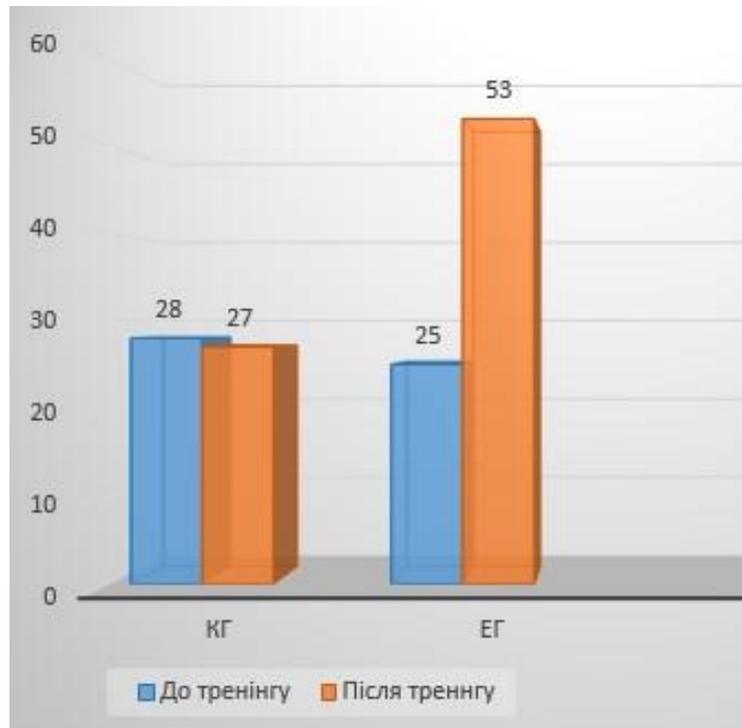


Рис. 3.1. Середні показники впевненості в собі в експериментальній та контрольній групах до та після психорозвивального тренінгу.

За шкалою «Впевненість у собі» у 22,1% досліджуваних відбулося підвищення з дуже низького до середнього рівня, у 25% досліджуваних рівень знизився з дуже високого до високого або середнього.

Це є свідченням формування комплексу поведінкових умінь, які пов'язані зі здатністю робити правильну переоцінку власної особистості, і наявність яких дає можливість прогнозувати адекватність процесу самооцінки.

Той факт, що в показниках самооцінки учасників зникли крайні категоричні значення («Дуже невпевнений в собі» та «Занадто самовпевнений»), дає підстави вважати, що і в мотивації досягнення успіху відбулися позитивні зрушення в бік покращення.

Результати діагностики змін, що відбулися за показником «Самоефективність», представлені на рисунку 3.2.

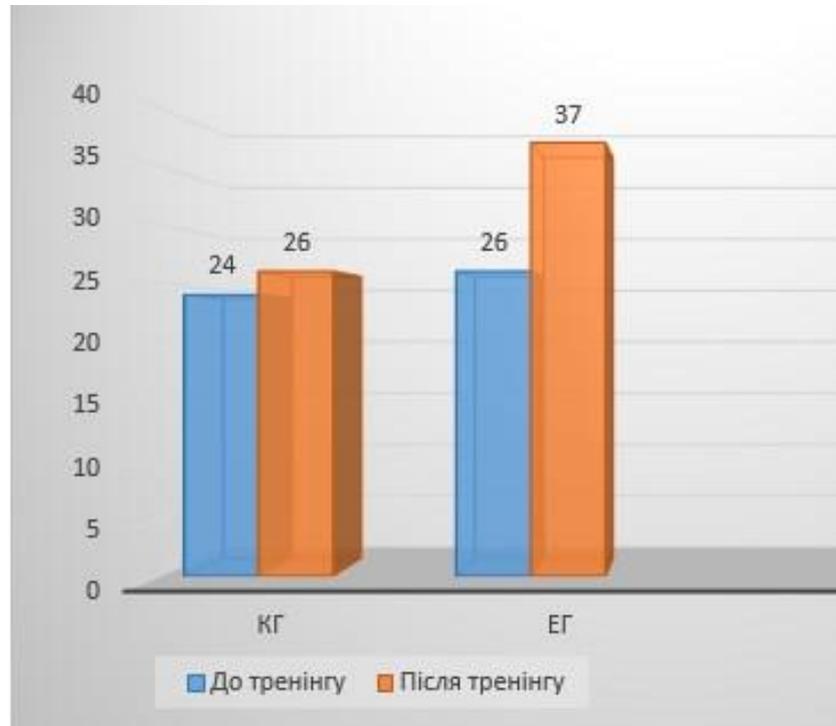


Рис. 3.2. Середні показники самоефективності експериментальної та контрольної груп до та після проведення психорозвивального тренінгу

Проаналізувавши кількісні зміни, можемо спостерігати, що після формування експерименту в експериментальній групі збільшилась кількість респондентів, у яких спостерігається зростання показників самоефективності. Після участі в програмі 45,5% студентів підвищили свій рівень самоефективності з середнього до високого. До експерименту низький рівень переважав у 22,7% учасників, а після виявився лише у 9.1% учасників. Тобто підсилилась віра у власну ефективність у досліджуваних після участі у програмі, що характеризує їх як здатних ефективно використовувати власні можливості та ставити перед собою здійсненні цілі та успішно їх досягати.

На рис. 3.3. представлені результати діагностики в учасників тренінгу змін, що відбулися за показником «Стресостійкість».

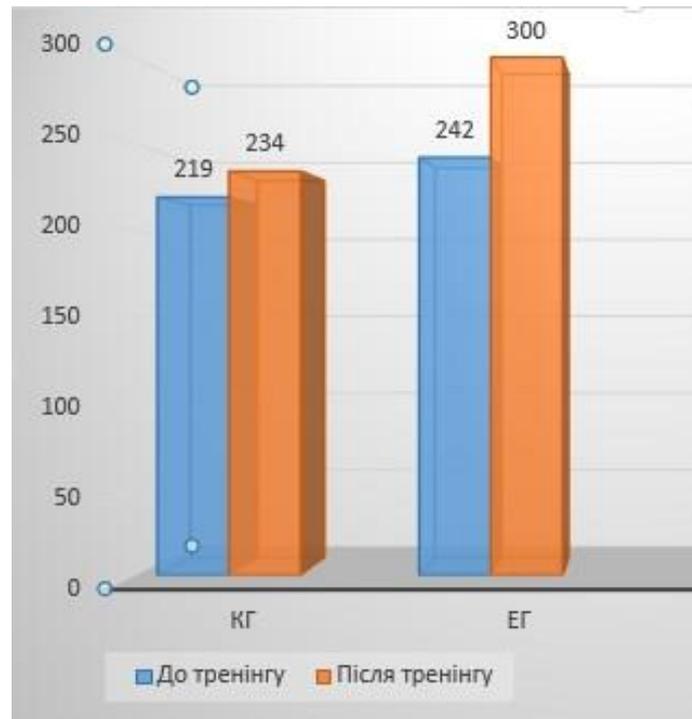


Рис. 3.3. Середні показники стресостійкості в експериментальній та контрольній групах до та після психорозвивального тренінгу

На рис. 3.3 показано динаміку показників стресостійкості студентів, з якого видно, що в експериментальній групі відбулися позитивні зрушення. 59,1% учасників підвищили рівень стресостійкості з низького до порогового. А 18,2% вдалося підняти свою стресостійкість до високого рівня. Натомість у контрольній показники стресостійкості відчутно не змінилися протягом програми.

Отже, після впровадження програми студенти, що брали в ній участь, почали виявляти вищий рівень стресостійкості. І почали виявляти більше надії на успіх, небажання піддаватися паніці в складних ситуаціях, прагнення фіксуватись не на проблемах, а на способах їх успішного вирішення.

На рис. 3.4. презентовані результати діагностики в учасників тренінгу змін, що відбулися за показником «Емпатія».

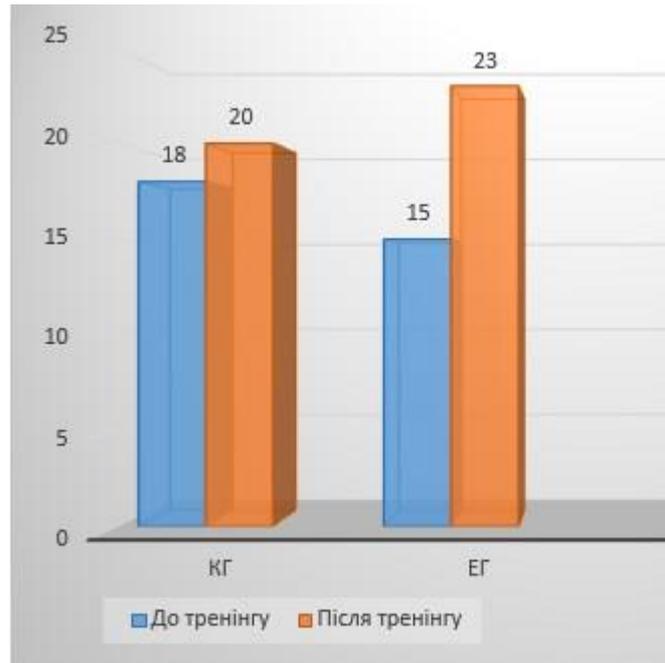


Рис. 3.4. Середні показники емпатії в експериментальній та контрольній групах до та після психорозвивального тренінгу

Працюючи з емпатією учасників експерименту, ми не ставили на меті підвищення її до дуже високого рівня. Адже це могло негативно позначитись на мотивації досягнення. Мета полягала в тому, щоб підвищити дуже низький рівень та рівень нижче середнього до середнього. 40,9% учасників програми свій рівень підвищили. А з дуже високого знизився до середнього у 18,2%.

Чи призвели всі описані вище зміни в експериментальній групі до покращення мотивації досягнення успіху в її учасників демонструють результати вимірювань відповідного показника. Актуальні результати по формувальному експерименту до та після участі респондентів у психорозвивальній програмі згідно з методикою «Мотивація досягнення успіху» в експериментальній та контрольній групах представлені на рис. 3.5.

Проаналізувавши кількісні зміни, ми можемо стверджувати, що після формувального експерименту в експериментальній групі збільшилась

кількість респондентів, у яких спостерігається зростання показників мотивації досягнення успіху. Після участі в програмі 45,5% студентів підвищили свій рівень мотивації з середнього до помірно високого. До експерименту низький рівень переважав у 36,4% учасників, а після виявився лише у 9.1% учасників. Тобто в учасників програми підвищився рівень мотивації досягнень після участі в ній.

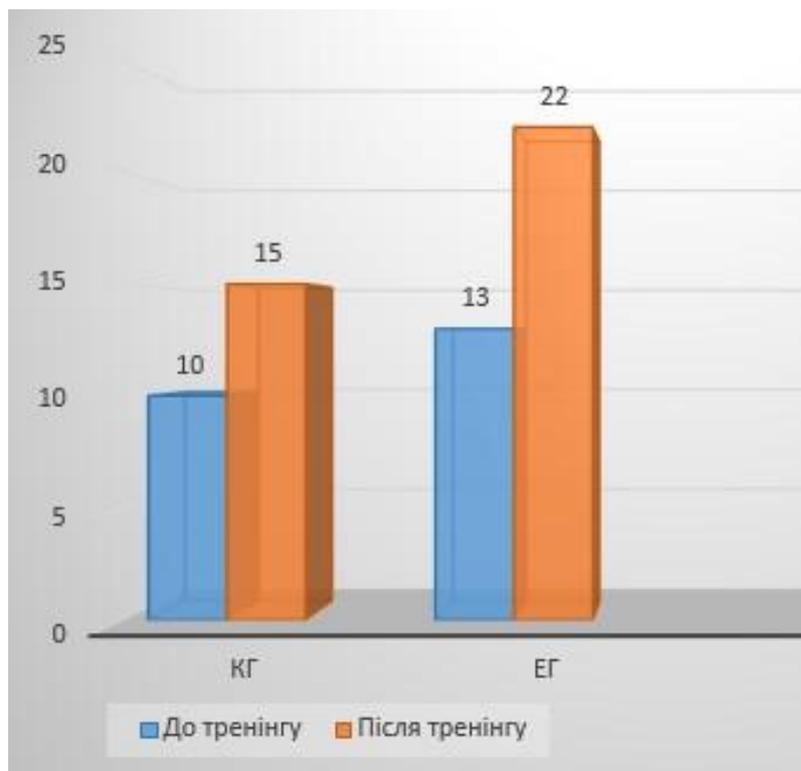


Рис. 3.5. Середні показники мотивації досягнення успіху в експериментальній та контрольній групах до та після тренінгу

Щодо показників контрольної групи зазначимо, що за жодною шкалою не спостерігається значущих змін. Отже, на підставі здійсненого порівняльного аналізу констатовано ефективність формувального впливу.

3.3. Узагальнений аналіз ефективності програми з розвитку у студентів мотивації досягнення успіху

Порівняння характеристик мотивації студентів до успіху та впевненістю в собі на початку та наприкінці експерименту було розраховано за допомогою U-критерія Манна-Уїтні. Було використано саме цей критерій, оскільки він слугує оцінці відмінностей між двома вибірками за рівнем кількісно вимірювальних характеристик.

У таблиці 3.3 в узагальненому вигляді представлено результати порівняння показників у контрольній групі за шкалою "Впевненість у собі".

Таблиця 3.3

Значення критерія Манна-Уїтні для контрольної групи (за показником впевненості в собі)

Test Statistics ^a	
	Впевненість
Mann-Whitney U	603,500
Wilcoxon W	1269,500
Z	-,515
Asymp. Sig. (2-tailed)	,606

a. Grouping Variable: Контрольна група

Із отриманого звіту можна зробити наступні висновки: значення критерію Манна-Уїтні $U=603$. Оскільки величина рівня істотності Asymp. Sig (2 tailed) $p=0,606$ є значно більшою за $0,05$, то можна робити висновок, що в контрольній групі середній індекс впевненості в собі на початку експерименту статистично не відрізняється від відповідного показника в кінці дослідження.

У таблиці 3.4 в узагальненому вигляді представлені результати порівняння показників експериментальної групи за тією ж шкалою. Отримані дані ($U=111$, $p=0,002$, $p<0,05$) свідчать, що за час проведення експерименту відбулися істотні зміни в показниках рівня впевненості в собі у студентів експериментальної групи.

Таблиця 3.4

**Значення критерія Манна-Уїтні для експериментальної групи
(за показником впевненості в собі)**

Test Statistics ^a	
	Впевненість
Mann-Whitney U	111,000
Wilcoxon W	517,000
Z	-3,116
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Grouping Variable: Експериментальна група

Отже, можна стверджувати, що показники змінилися на високому рівні статистичної значущості ($p \leq 0,05$). Таким чином, в учасників встановлено розбіжності між показниками впевненості в собі до та після участі в психорозвивальній програмі. Підвищення рівня впевненості в собі, покращення значущих та близьких стосунків з оточуючими сприяють тому, що студенти мають більш високий рівень самооцінки, вони більш впевнені, а також більш задоволені собою та своїм життям.

У таблиці 3.5 в узагальненому вигляді представлено результати порівняння у контрольній групі значень за шкалою "Самоефективність".

Як видно з таблиці, значення критерію Манна-Уїтні $U=395$. Величина рівня істотності Asymp. Sig (2 tailed) $p=0,929$ ($p > 0,05$). Отже, можна робити висновок, що в контрольній групі середній індекс самоефективності на початку експерименту статистично не відрізняється від відповідного показника в кінці дослідження.

Таблиця 3.5

**Значення критерія Манна-Уїтні для контрольної групи
(за показником самоефективності)**

Test Statistics ^a	
	Самоефективність
Mann-Whitney U	395,00
Wilcoxon W	84,500
Z	-,089
Asymp. Sig. (2-tailed)	,929

a. Grouping Variable: Контрольна група

У таблиці 3.6 представлено результати порівняння показників експериментальної групи шкалою самоефективності.

Таблиця 3.6

**Значення критерія Манна-Уїтні для експериментальної групи
(за показником самоефективності)**

Test Statistics ^a	
	Самоефективність
Mann-Whitney U	160,00
Wilcoxon W	51,000
Z	-3,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Grouping Variable: Експериментальна група

Отримані дані ($U=160$, $p=0,002$, $p<0,01$) свідчать, що за час проведення експерименту відбулися істотні зміни в показниках рівня впевненості в собі у студентів експериментальної групи. Таким чином, в учасників встановлено розбіжності між показниками самоефективності до та після участі в психорозвивальній програмі. Підвищення показників самоефективності

позитивно вплинуло на дисциплінованість поведінки студентів, їх здатність за власною ініціативою організувати діяльність, ставити мету та наполегливо досягати її.

У таблиці 3.7 маємо результати порівняння значень контрольної групи за шкалою "Стресостійкість".

Із отриманого звіту можна зробити наступні висновки: значення критерію Манна-Уїтні $U=225$. Оскільки величина рівня істотності *Asymp. Sig (2 tailed)* $p=0,081$ є більшою за $0,05$, то можна робити висновок, що в контрольній групі середній індекс стресостійкості на початку експерименту статистично не відрізняється від відповідного показника наприкінці дослідження.

Таблиця 3.7

**Значення критерія Манна-Уїтні для контрольної групи
(за показником стресостійкості)**

Test Statistics ^a	
	Стресостійкість
Mann-Whitney U	225,00
Wilcoxon W	67,500
Z	-1,745
Asymp. Sig. (2-tailed)	,081

a. Grouping Variable: Контрольна група

Результати порівняння показників експериментальної групи шкалою стресостійкості представлено у таблиці 3.8.

Отримані дані ($U=85$, $p=0,003$, $p<0,01$) свідчать, що за час проведення експерименту відбулися істотні зміни в показниках стресостійкості у студентів експериментальної групи. Таким чином, в учасників встановлено розбіжності між показниками стресостійкості до та після участі в

психорозвивальній програмі. Підвещення стресостійкості позитивно впливає на усвідомлення можливості впливати на ситуацію, підвищує оптимізм, впевненість у собі та у своєму успіху.

Таблиця 3.8

**Значення критерія Манна-Уїтні для експериментальної групи
(за показником стресостійкості)**

Test Statistics ^a	
	Стресостійкість
Mann-Whitney U	85,00
Wilcoxon W	53,500
Z	-2,932
Asymp. Sig. (2-tailed)	,003

a. Grouping Variable: Експериментальна група

У таблиці 3.9 маємо результати порівняння значень контрольної групи за шкалою "Емпатія".

Таблиця 3.9

**Значення критерія Манна-Уїтні для контрольної групи
(за показником емпатії)**

Test Statistics ^a	
	Емпатія
Mann-Whitney U	255,00
Wilcoxon W	70,500
Z	-1,433
Asymp. Sig. (2-tailed)	,152

a. Grouping Variable: Контрольна_група

Як видно з таблиці, значення критерію Манна-Уїтні $U=255$. Величина рівня істотності Asymp. Sig (2 tailed) $p=0,152$ ($p > 0,05$). Отже, можна робити

висновок, що в контрольній групі середній індекс емпатії на початку експерименту статистично не відрізняється від відповідного показника в кінці дослідження.

У таблиці 3.10 представлено результати порівняння показників експериментальної групи шкалою «Емпатія».

Таблиця 3.10

**Значення критерія Манна-Уїтні для експериментальної групи
(за показником емпатії)**

Test Statistics ^a	
	Емпатія
Mann-Whitney U	72,000
Wilcoxon W	243,000
Z	-3,669
Asymp. Sig. (2-tailed)	,004

a. Grouping Variable: Контрольна група

Отримані дані ($U=72$, $p=0,004$, $p<0,01$) свідчать, що за час проведення експерименту відбулися істотні зміни в показниках емпатії у студентів експериментальної групи. Таким чином, можна констатувати розбіжності між показниками емпатії до та після участі в психорозвивальній програмі.

Результати порівняння значень контрольної групи за шкалою "Емпатія" представлені у таблиці 3.11.

Як видно з таблиці, значення критерію Манна-Уїтні $U=565$. Величина рівня істотності $p=0,332$ ($p >0,05$). Отже, можна робити висновок, що в контрольній групі середній індекс мотивації досягнення успіху на початку експерименту статистично не відрізняється від відповідного показника в кінці дослідження.

Таблиця 3.11

**Значення критерія Манна-Уїтні для контрольної групи
(за показником мотивації досягнення успіху)**

Test Statistics ^a	
	Мотивація досягнення успіху
Mann-Whitney U	565,000
Wilcoxon W	1231,000
Z	-,970
Asymp. Sig. (2-tailed)	,332

a. Grouping Variable: Контрольна група

Щодо результатів даних експериментальної вибірки за шкалою «Мотивація досягнення успіху», які представлені у таблиці 3.12, можна сказати, що показники емпатії ($U=226,5$) змінилися на високому рівні статистичної значущості ($p \leq 0,05$).

Таблиця 3.12

**Значення критерія Манна-Уїтні для експериментальної групи
(за показником мотивації досягнення успіху)**

Test Statistics ^a	
	Мотивація досягнення успіху
Mann-Whitney U	226,500
Wilcoxon W	632,500
Z	-2,824
Asymp. Sig. (2-tailed)	,005

a. Grouping Variable: Експериментальна група

Таким чином, середні значення впевненості в собі, самоефективності, стресостійкості та емпатії набули оптимальних значень у досліджуваних

експериментальної групи, що позитивно вплинуло на формування їх мотивації досягнення успіху

Отже, психологічний тренінг «Формування мотивації досягнень» сприяв тому, що студенти з надмірним проявом певих показників їх пом'якшили, а студенти з дуже низьким рівнем, навпаки, підсилили свої якості, що, своєю чергою, дає можливість їм бути більш успішно мотивованими на саморозвиток, на засвоєння нових соціальних ролей, підвищення когнітивних здібностей, пошук себе і оптимальних шляхів реалізації власних цілей.

Спираючись на узагальнення теоретичного аналізу та на результати, отриманих у ході формувального експерименту, а саме на те, що в контрольній групі майже не було позитивних зрушень показників, варто зазначити, що на сьогодні значна частина молоді з фемінним типом гендерної ідентичності мають труднощі в сфері мотивації досягнення та не здатні вирішити проблему досягнення успішності самостійно. Тому вони потребують кваліфікованої допомоги, яку можуть отримати у психолога. Вочевидь, з метою оптимізації у студентської молоді мотиваційних чинників досягнення успіху психологам варто застосовувати розроблену нами психокорекційну програму.

Висновки до третього розділу

1. Теоретично обґрунтовано можливість оптимізувати прагнення студентів до саморозвитку, самовдосконалення, самоефективності та досягнення успіху в житті та подальшій кар'єрі за відносно короткий проміжок часу. Відповідно до цього була розроблена, представлена та апробована психорозвивальна тренінгова програма з розвитку мотивації досягнення успіху. Основною стратегією цієї програми було створення психологічних умов для такого розвитку.

2. Апробація авторської програми психологічної корекції мотивації досягнення успіху завдяки аналізу середніх даних засвідчила покращення

досліджуваного феномену в учасників тренінгу: оптимізацію рівня впевненості в собі та самооцінки, підвищення рівня самоефективності та стресостійкості, розвиток емпатії, вміння відчувати інших людей та розвиток комунікативних якостей.

3. Отже, здійснивши якісний та кількісний аналіз, ми можемо стверджувати, що до початку формувального експерименту показники мотиваційних чинників досягнення успіху як в контрольній, так і в експериментальній групах були на невідповідному рівні. Проте після участі в психорозвивальній програмі в експериментальній групі у більшості учасників з фемінним типом гендерної ідентичності оптимізувалися результати за показниками мотивації досягнення успіху в цілому та за показниками впевненості в собі, самоефективності, стресостійкості та емпатії зокрема.

3. Проведене контрольне дослідження дозволило пересвідчитися в ефективності запропонованої психокорекційної програми «Формування мотивації досягнень» з розвитку мотивації досягнення успіху в пізній юності.

Крім того за результатами контрольного дослідження уточнено, що запропонована технологія психокорекції з метою забезпечення психологічного впливу на мотивацію студентів виявляється ефективною за умови впливу на окремі мотиваційні чинники досягнення успіху.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено узагальнений теоретичний аналіз та емпіричне дослідження, що полягає в обґрунтуванні мотиваційних чинників досягнення успіху та визначенні їх гендерних особливостей. На підставі отриманих результатів можна зробити такі висновки:

1. Результатом теоретико-методологічного аналізу проблеми мотиваційної детермінації досягнення успіху є розуміння успішності як одночасно процесу, і результату особистісного розвитку та життєдіяльності в цілому. Вона відображає результативність існування людини як суб'єкта життєтворчості і проявляється не тільки на етапі оцінки життя, але й на етапі його організаційного та практичного освоєння. Також проведено узагальнення підходів до вивчення мотиваційних чинників успішності. В аспекті останнього визначено гендерну специфіку мотивів досягнення успіху і припущено, що існує гендерна асиметрія в мотиваційних відмінностях та життєвих прагненнях студентів ЗВО.

2. Обґрунтовано побудову концептуальних засад дослідження мотиваційної детермінації досягнення успіху. Ключовими компонентами в зазначеній концепції виступили п'ятифакторна модель особистості, яка описує основні якості людини на глобальному рівні, а також конкретні риси особистості пов'язані з кожним з п'яти факторів: відкритість, сумлінність, нейротизм, поступливість та екстраверсія. Оскільки кожний фактор має по декілька показників своїх проявів, то постала необхідність у мінімізації кількості показників, що можуть потенційно виступати в якості мотиваційних детермінант досягнення успіху, і представлення їх у вигляді стислого масиву характеристик.

3. Факторизація психологічних показників дала змогу отримати факторну структуру особистісно-поведінкових характеристик. Результатом став перехід від численної множини вихідних показників до значно меншої кількості нових показників, що формують так звані фактори. І таким чином,

за допомогою факторного аналізу можна отримати факторну структуру мотиваційних чинників досягнення успіху, тобто для п'ятифакторної моделі особистості було виділено по одній або дві характеристики для кожного фактору. Саме ці характеристики більшою мірою стосуються мотиваційної сфери особистості в цілому і можуть виступати в якості мотиваційних чинників досягнення успіху. Було виокремлено найсуттєвіші мотиваційні детермінанти досягнення успіху: локус-контроль, самоефективність, самооцінка, впевненість в собі, стресостійкість, емпатія, екстраверсія.

4. Для проведення констатувального експерименту на основі узагальнення психологічного інструментарію було обрано 15 методик, але для проведення основних досліджень залишились: «Статеворольовий опитувальник BSRI (Bem Sex-Role Inventory)» С. Бем, «Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі» Е. Шейна, «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса, «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема, «Методика кількісного виміру самооцінки» С. Будассі, «Впевненість в собі» С. Райдаса, «Методика дослідження локусу контролю» Дж. Роттера, «Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації» Д. Холмса та К. Раге, «Методика діагностики рівня емпатії» В. Бойка, «Особистісний опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка. Саме вони дали можливість кількісно оцінити відповідно 10 показників.

5. Виявилось, що серед респондентів нема жодної андрогінної особи ані чоловічої, ані жіночої статі. У чоловіків переважає маскуліність. У жінок прояви маскуліності і фемінності представлені майже в однаковій пропорції.

На основі аналізу отриманих результатів, і співставлення їх з показниками рівнів мотивації досягнення успіху, було виявлено, що дуже високий рівень мотивації притаманний в значній мірі чоловікам з маскуліною ідентифікацією. У цілому, особи з маскуліною ідентифікацією виявили переважно дуже високий та помірно високий рівень мотивації. Проте, жінки з фемінною ідентифікацією продемонстрували

низький рівень мотивації досягнення. Таким чином, отримані дані виявили наявність відмінностей у мотивації досягнення успіху респондентами маскулінної (дуже високий та помірно високий рівень) та фемінної ідентичності (високий у чоловіків та низький у жінок).

6. У процесі порівняння досліджуваних груп щодо особливостей самооцінки зафіксовано відмінності за всіма рівнями. Отримані дані демонструють значно більш високий рівень адекватної самооцінки у групі з маскулінною ідентифікацією, аніж у фемінній групі. Аналогічна тенденція проявилася і при узагальненому аналізі локус-контролю, впевненості в собі, самоефективності, стресостійкості, емпатії та екстраверсії.

Результати кореляційного аналізу та лінійної регресії засвідчили взаємозв'язок між рівнем мотивації досягнення успіху та кожним з зазначених конструктів, що дало підстави розглядати їх в якості мотиваційних чинників досягнення успіху.

7. Розроблено, представлено та апробовано психорозвивальну тренінгову програму з розвитку мотивації досягнення успіху. Теоретично обґрунтовано можливість оптимізувати прагнення студентів до саморозвитку, самовдосконалення, самоефективності та досягнення успіху в житті та подальшій кар'єрі за відносно короткий проміжок часу. Апробація авторської програми психологічної корекції мотивації досягнення успіху завдяки аналізу середніх даних засвідчила покращення досліджуваного феномену в учасників тренінгу: оптимізацію рівня впевненості в собі, та самооцінки, підвищення рівня самоефективності та стресостійкості, розвиток емпатії та вміння відчувати інших людей, розвиток комунікативних якостей та посилення екстраверсії.

8. На основі якісного та кількісного аналізу встановлено, що до початку формувального експерименту показники мотиваційних чинників досягнення успіху як в контрольній, так і в експериментальній групах були на невідповідному рівні. Проте після участі в психорозвивальній програмі в експериментальній групі у більшості учасників з фемінним типом гендерної

ідентичності оптимізувалися результати за показниками мотивації досягнення успіху в цілому та за показниками впевненості в собі, самоефективності, стресостійкості та емпатії зокрема.

Проведене контрольне дослідження дозволило пересвідчитися в ефективності запропонованої психокорекційної програми «Формування мотивації досягнень» з розвитку мотивації досягнення успіху в пізній юності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми гендерних особливостей мотиваційних чинників досягнення успіху, і подальшого вивчення потребує проблема впливу статево-рольових стереотипів на мотивацію досягнення успіху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авер'янова А. Професійний успіх як основа самореалізації особистості. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. №1(17). С. 7–12.
2. Алієва Е. Ю. Психологічні чинники формування у студентів здатності до самостійного життєвого вибору : автореф. ... канд. психол. наук : спец.: 19.00.07. Київ : Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2017. 21 с.
3. Антоненко Т. Л. Ціннісно-смилова сфера особистості – фундаментальна основа її духовної безпеки. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2017. № 3(78). С. 25–34.
4. Антонова Н. О. Ціннісні орієнтації студентів з різним типом готовності до професійної діяльності психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 2. С. 31–35.
5. Бабатіна С. І. Особливості побудови та змісту життєвої стратегії особистості юнацького віку. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 3(38). С.29–39.
6. Балецька Л. М. Психологічні особливості атрибуції успіху у професійному самовизначенні студентів вищих навчальних закладів: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. Київ, 2014. 250 с.
7. Бех І. Д. Особистість на шляху до духовних цінностей : монографія. Київ – Чернівці : Букрек, 2018. 320 с.
8. Бех І. Д. Особистість у контексті орієнтирів розвивального виховання. *Інноватика у вихованні*. 2015. Випуск 1. С. 7–13.
9. Білодід В. М. Особливості освітньої соціалізації студента: профілі майбутньої життєвої перспективи. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2015. № 2. С. 14–19.
10. Боднар А. Я., Макаренко Н. Г. Психологічні особливості стресостійкості представників стресогенних професій (на прикладі

працівників приватних охоронних структур). *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2013. 149, С. 49–56.

11. Большакова А. М. Часові перспективи та життєтворчий потенціал особистості. *Вісник ОНУ*. 2013. Т.18, Вип.22, ч.1. С. 38–45.

12. Боришевський М. Концептуальні засади проблеми самотворення особистості. *Психологія особистості: науковий журнал*. 2013. № 1. С. 39–47.

13. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості: монографія. Суми : вид. дім «Еллада», 2012. 608 с.

14. Боровинська І. Є. До психологічного розуміння понять «успіх», «успішність», «життєвий успіх», «життєва успішність». *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*, 2017. Вип. 3 (2), С. 143.

15. Булах І. С. Особистісний розвиток людини в контексті наукових позицій українських психологів. *Психологія та психосоціальні інтервенції: науковий журнал*. Київ : НаУКМА, 2019. С. 13–20.

16. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітків: реалії і перспективи : монографія. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 340 с.

17. Веласкес-Монтіель С. Маскулінність як чинник психологічного благополуччя особистості : крос-культурне дослідження. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. Вип. 3. С. 13–21.

18. Вікова та педагогічна психологія: навч. посіб. /О. В. Скрипченко та ін. Київ : Каравела, 2023. 400 с.

19. Вінгловська О. Гендерна демократія: світовий досвід та українські реалії. *Юридичний вісник України*. 2011. №14. С. 14.

20. Вінков В. Ю. Уявлення про життєвий успіх : стан розробленості проблематики в соціальній психології. *Проблеми політичної психології*. 2015. №2. С. 221–231.

21. Вірна Ж. П. Координація особистісно-нормативних змін ціннісних орієнтацій в діапазоні професійної адаптації особистості. *Психологія особистості* : науковий журнал. 2015. № 1(6). С. 161–172.

22. Вірна Ж. П. Психологія успішного функціонування фахівця. *Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід*: матеріали I Міжнар.наук.-практ. конф. Харків. 2013. С. 236–238.

23. Власова О. Психологія розвитку соціальних здібностей особистості в онтогенезі (повний онтогенез): монографія. Ottawa : AGC, 2019. 377 с.

24. Волобуєв М. І. Ціннісні орієнтації студентів університету. *ДВНЗ Українська академія банківської справи НБУ*. 2010. Вип. № 28. С. 221–227.

25. Волошина В. В. Психологічні аспекти професійної самореалізації особистості юнацького віку. *Moderní aspekty vědy: XIV. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. Česká republika* : Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. 2021. Р. 83–94.

26. Волошина В. В. Специфіка прояву губристичної мотивації в процесі підготовки майбутнього психолога. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. Вип. 2(47). С. 161–168.

27. Вольнова Л., Щербій В. Гендерні відмінності вияву агресивної поведінки особистістю юнацького віку в умовах пандемії. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки* : зб. наук. праць / за наук. редакцією І. С. Булах. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2022. Вип. 17 (62). С.5-14.

28. Гальцева Т. О. Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту : серія Психологічні науки*. 2015. Вип. 4. С. 110–114.

29. Галян І. М. Психодіагностика: Навчальний посібник. Київ : «Академвидав», 2009. 463 с.
30. Гладкевич М. І. Психологічні умови формування життєвих планів у юнацькому віці: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. Київ, 2019. 227 с.
URL:https://old.npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/%D0%94_26.053.10/HLADKEVYCH.pdf (дата звернення 27.02.2026).
31. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія. Київ : Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.
32. Говорун Т. В. Гендерна психологія у суб'єктно-вчинковому вимірі. *Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії*. Київ : Либідь, 2006. С. 92–117.
33. Голентовська О. С. Проблема особистісної успішності в командній діяльності крізь призму української і російської наукової думки. *Проблеми політичної психології*. 2015. №2, С. 209–220.
34. Голентовська О. С. Ціннісно-рольові параметри регуляції особистісного успіху в командній діяльності. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2017. №2(43). С. 72–82.
35. Городняк І. В. Вивчення успіху крізь призму досвіду індивіда. *Вісник Одеськ. нац. ун-ту. Серія «Психологічні науки»*. 2008. Т. 13. Вип. 5. С. 290–294.
36. Гритчук Г. В. Гендерні уявлення як чинник формування індивідуального життєвого стилю в юності : автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.07. Хмельницький, 2008. 20 с.
37. Гріньова О. М. Психологічні особливості авторського життєвого вибору в юнацькому віці. *Вісник Одеського національного ун-ту. Серія: Психологічні науки*. 2018. Т. 23. Вип. 1 (47). С. 155–159.
38. Гріньова О. М. Психологія проектування особистістю життєвого шляху: юнацький вік: монографія. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. 464 с.

39. Грінцова О. М. Психологічні особливості життєвого самовизначення в юнацькому віці. URL: <https://www.psyh.kiev.ua> (дата звернення 01.03.2026)
40. Губіна А. М. Простір мотиваційного успіху у професійному самовизначенні особистості. *Актуальні проблеми психології* : [зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України]. 2008. Т. XV, част.1. С. 213–218.
41. Гуляс І. А. Життєвий успіх як соціально-психологічний феномен. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології*. 2018. Випуск 41. С. 69–78.
42. Дакал Т. О. Тренінг «Дорога до себе». URL: <https://vseosvita.ua/library/trening-doroga-do-sebe-8746.html> (дата звернення 18.02.2026).
43. Даценко О. А. Психологічний аналіз концепту «успішність». *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. № 34(73), С. 9–14.
44. Долгих Л. М. Вплив статево-рольових стереотипів на кар'єрні домагання молоді: дис... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2007. 187 с.
45. Долинська Л. В., Максимчук Н. П. Психологія ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя: Навчальний посібник для студентів ВНЗ. Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин О. В., 2008. 124 с.
46. Долинська Л. В. Пенькова О. І. Самореалізація особистості як соціально-психологічний феномен. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. 2016. Вип. 3(48). С. 18–25.
47. Долинська Л.В., Темрук О.В. Тренінг особистісно-професійної зрілості. Київ : Марич, 2010. 128 с.
48. Євченко І. Теоретичний аналіз проблеми самоствердження особистості. *Вісник КНТЕУ*. 2012. № 4. С. 112–120.

49. Зазимко О., Шиловська О. Динаміка особистісного розвитку підлітків та осіб юнацького віку в період війни. *Технології розвитку інтелекту*. 2022. Vol. 6, № 2 (32). URL: <http://doi.org/10.31108/3.2022.6.2.8> (дата звернення 23.02.2026).

50. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

51. Ігумнова О. Генеза негативних психічних станів студентів. *Психологія і суспільство*. 2013. № 3. С. 110–115.

52. Ільїна Ю. М. Психологічна модель успішності в кризові періоди суспільства. *Актуальні проблеми психології. Т.8. Психологічна теорія і технологія навчання*. 2010. № 7, С. 114–127.

53. Калашнікова С. А. Підготовка і проведення тренінгів: технологія та методологія. Київ : Проект «Рівний доступ до якісної освіти в Україні», 2007. – 64 с.

54. Кальницька К. О., Шматко Т. М. Вплив гендерних стереотипів на професійну кар'єру жінки. *Тези Студентської науково-практичної конференції «Юність науки – 2014»*. Чернігів: ЧДІЕУ. С. 178.

55. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості : монографія. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. 512 с.

56. Кікінежді О. М. Гендерна ідентичність в онтогенезі особистості: монографія. Тернопіль : Навчальна книга Богдан, 2011. 400 с.

57. Коберник Л. О. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій студентів вищих педагогічних навчальних закладів. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки*. 2008. №23. С. 235–241.

58. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : методичний посібник/ О. М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.

59. Кондратюк С. М. Впевненість у собі як один з аспектів життєвого успіху студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2014. Вип. 2(1). С. 76–80.

60. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника. *Практична психологія та соціальна робота*. 2000. № 5. С. 35–38.

61. Коробко С. Л, Коробко О. І. Нова українська школа : діагностична та корекційно-розвивальна робота з молодшими школярами: навчально-методичний посібник. Київ : Літера ЛТД, 2021. 160 с.

62. Костіна Т. О. Вивчення гендеру та гендерних ролей особистості в зарубіжній психології. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. №1. С.94–100.

63. Котух О. В. Особливості самореалізації студентів різної статі: інтегративний підхід. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2021. №3. С.46–52.

64. Кохан Я. О. Об'єктивне та соціокультурне в понятті успішності. URL: <http://www.knopki/konfer2010index.php> (дата звернення).

65. Кревська О. О. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*. 2017. №30. С. 86–95.

66. Кресан О. Д. Психологічні аспекти переживання студентами життєвих подій майбутнього. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. IX : Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія*. Вип. 10. 2016. С. 178–187.

67. Кузнецов М. А., Шаповалова В. С. Студентські страхи: види, структура, динаміка та шляхи корекції: [монографія]. Харків : Вид-во «Діса плюс», 2017. 334 с.

68. Кульчицька А. В. Моральна свідомість особистості як чинник ставлення до грошей. *Психологічні перспективи*. 2015. Вип. 25. С. 98–109.
69. Мазилова Г. Б. Соціально-психологічні проблеми успіху і успішності. *Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. Вип. 29–30. Київ, 2010. С. 129–136.
70. Макаренко С. С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. Вип. 1. С. 314–323.
71. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : Вид-во ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
72. Максименко С. Д. Генеза психологічного становлення особистості. *Зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. Вип. 1. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. С. 3–15.
73. Максименко С. Д. Генетико-моделюючий метод дослідження особистості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2014. Вип. 2.13. С. 8–16.
74. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості. Видавництво ІОВ «КММ», 2007. 296 с.
75. Малиш Л. Соціальна детермінація освітніх досягнень української молоді. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2013. № 3. С. 26–44.
76. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки*. № 4. 2012.
77. Меднікова Г. І. Становлення особистісної зрілості студентів. – Харків : ХНПУ, 2015. 287 с.

78. Мельничук С. К. Сутність, структурні компоненти та критерії вивчення впевненості в собі. *Вісник Інституту розвитку дитини*. Випуск 21. 2012. С.134–139.

79. Мельничук С. К. Особливості становлення впевненості в собі в юнацькому віці. *Person, Family, and Society: Interdisciplinary Approach to the Harmonization Interests*. Monograph. Opole : the Academy management and administration in Opole. 2016. P.36–42.

80. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. URL: <http://um.co.ua/14/14-5/14-58142.html> (дата звернення 25.02.2026).

81. Методика оцінки стресостійкості Д. Холмса і К. Раге. URL: <https://studfile.net/preview/9937517/page:5/> (дата звернення 25.02.2026).

82. Методика діагностики рівня емпатійних здібностей В. Бойка. URL: <https://studfile.net/preview/4030677/page:12/> (дата звернення 25.02.2026).

83. Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна. URL: <https://studfile.net/preview/5200213/page:9/> (дата звернення 25.02.2026).

84. Мішечкіна М. Є. Онтогенетичний вимір упевненості в собі як соціально значущої якості. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. Умань : ПП Жовтий, 2010. Ч. 4. С. 18–93.

85. Мовмига Н. Є. Мілорадова Н. Е. Напрямки вивчення проблеми життєвих домагань особистості у психологічних дослідженнях. *Професійне становлення особистості: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Одеса : ОДУВС, 2013. С. 42–44.

86. Москаленко В. В. Особливості змістовних характеристик структурних компонентів уявлень студентів про соціально успішну людину. *Актуальні проблеми психології*, Том 12, Випуск 20. 2014 С. 191–203.

87. Мурадян О. С. Життєві стратегії особистості в умовах соціальних змін: соціологічний аналіз. *Соціологічні студії*. Луцьк : Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2013. № 1 (2). С. 49–54.

88. Назар Ю. О. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність». *Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ*. 2012. № 2 (1). С. 461–467.

89. Назар Ю. О. Теоретико-психологічний аналіз особливостей процесу досягнення успішності у професійній діяльності особистості. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2013. 2(10), С. 217–221.

90. Назаренко Н. М., Тавровецька Н. І. Уявлення особистості про кар'єрний успіх: соціально-психологічні компоненти. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2022. Вип. 2. С. 101–108.

91. Никоненко О., Лимарева І. Соціально-психологічні чинники формування мотивації досягнень в умовах війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. №1(73). С.244–253. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-244-253> (дата звернення 20.02.2026).

92. Опитувальник Роттера.
URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_rotter/#google_vignette (дата звернення 21.02.2026).

93. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія : підруч. для студ. ВНЗ. У двох книгах. Чернівці : Книги-XXI, 2010. 464 с.

94. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : методичні рекомендації / уклад. О. М. Шевчук. Умань, 2010. 37с.

95. Основи теорії гендеру : юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади : монографія/ кол. авт.; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ : «Хай-ТекПрес», 2018. 348 с.

96. Особистісно-професійне зростання: психологічні тренінги. Навч. посібник/ за ред. проф. Долинської Л. В., проф. Темрук О. В. Київ : Каравелла, 2023. 560 с.

97. Панок В. Г. Життєвий шлях особистості як категорія прикладної психології. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2014. Вип. 2.12 (103). С. 146–151.

98. Панченко С. М. Порівняльна характеристика способів самоздійснення дорослих. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології*. 2012. Вип. 18. С. 614–624.

99. Подкоритова Л. О. Успішна та неуспішна особистість: спроба подолання дихотомії. *Успішність особистості: потенціал та обмеження: Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 18 березня 2010)/ За ред. М.Л. Смульсон, Л.М. Зінченко*. С. 201-203.

100. Поліванова О. С. Взаємозв'язок уявлення про успіх та соціально-психологічних характеристик особистості у сучасній молоді. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, 2014. 1099(54), С. 19–22.

101. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень: монографія. Київ : Кафедра, 2013. 381 с.

102. Пророк Н.В. Самоефективність і успішність професійної діяльності URL: http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2010_22/sb22_35.pdf (дата звернення 25.02.2026).

103. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник / уклад. М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші. 2012. 616 с.

104. Роджерс К. Вчитися бути вільним. Гуманістична психологія: Антологія в 3-х т. / за ред. Р. Трача і Г. Балла. Т. 1. Київ, 2001.

105. Савчин М. Здатності особистості: монографія. Київ : ВЦ «Академія», 2016. 288 с.

106. Сердюк Л. З. Психологічні основи мотивації професійного становлення особистості. *Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Київ-Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. Т. VI. Психологія обдарованості. Вип. 12. С. 202–210.

107. Сокурянська Л. Г. Динаміка ціннісних орієнтацій студентської та шкільної молоді України: Від цінностей радянських до європейських. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Харків, 2016. № 37. С. 213–221.

108. Соціально-професійна орієнтація учнів в умовах профільного навчання : монографія/ В. І. Доротюк та ін. Київ : Педагогічна думка, 2015. 338 с.

109. Старик В. А., Скуловатова О. В. Розвиток комунікативної компетентності у студентів засобами психологічного тренінгу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. Вип. 1. С. 174–181.

110. Стрижак А. Є. Взаємозв'язок категорій розвитку особистості: успіх, успішність, соціальний успіх, соціальна успішність. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. 9. Вип. 13. С. 326–338.

111. Татенко Н. О. Життєві завдання особистості як умова реалізації життєвого успіху. *Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології*. Київ : Міленіум, 2007. Вип. 16 (19). С. 299–304.

112. Тест «Впевненість в собі» (тест Райдаса) URL: <http://um.co.ua/2/2-2/2-25034.html> (дата звернення 17.02.2026).

113. Тест МАК-шкала. URL: <https://studfile.net/preview/16534648/> (дата звернення 25.02.2026).

114. Тест «Визначення стресостійкості». URL: <https://ezavdnz.expertus.com.ua/10002494> (дата звернення 25.02.2026).

115. Тимошенко І., Соснін А. Мотивація особистості та людських ресурсів. Київ : Изд-во Европ. ун-та, 2002. 575 с.

116. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті. *Проблеми загальної та педагогічної психології. Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка*. 2003. Т. 5. Ч.6. С. 290–295.

117. Титаренко Т. М. Життєві завдання як практики самоконституювання особистості. *Соціальна психологія*. 2008. № 6 (32). С. 3–11.

118. Титаренко Т. М. Особливості функціонування життєвих домагань як способу самоздійснення особистості. *Наук. студії із соц. та політ. психол. : Зб. статей*. 2005. Вип. 10 (13). С. 96–104.

119. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості. Київ : Каравела, 2013. 372 с.

120. Ткачук І. І. Теоретичні засади дослідження проблеми успіху особистості в діяльності. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. Ін-ту проблем виховання НАПН України*. Кам'янець-Подільський : Вид. Зволейко Д. Г., 2011. Вип. 15, кн. 1. С. 139–147.

121. Фоменко К. І. Губристична мотивація: феноменологія, структура, детермінація. Харків : Діса-плюс, 2018. 484 с.

122. Фоменко К. І. Губристична мотивація в структурі спрямованості особистості студентів : дис.. ... канд. психол. наук : 19.00.07 . Харків, 2011. 239 с.

123. Фоменко К. І. Психологія успіху: Навч.-метод. посіб. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2015. 274 с.

124. Фролова Н. В., Дмитриковська А. С. Психологічні особливості переживання стану самотності у студентському віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. №1. С.101–108.

125. Хомуленко Т. Б., Фоменко К. І. Губристична мотивація як чинник прагнення до успіху: віковий аспект: монографія . Харків : ХНПУ, 2012. 222 с.

126. Хомуленко Т. Б., Поденко А. В., Фоменко К. І. Тренінгові психотехнології в програмах психологічного супроводу. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2016. Вип. 54. С. 247–260.

127. Чепелева Н. В. Дискурсивні засоби самопроекування особистості. *Наукові записки Національного університету Острозька академія. Психологія і педагогіка*. 2013. Вип. 24. С. 7–11.

128. Черемних К. О. Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2006. Вип. 13 (16). С. 33–42.

129. Чернобровкіна В. А. Мотиваційно-потребові та ціннісні передумови прагнення особистості до успіху. *Успішність особистості: потенціал та обмеження*. 2010. С. 254–256.

130. Чіп Р. С. Особливості становлення гендерної ідентичності старших підлітків у суб'єктному вимірі особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019 №2. С. 93–98.

131. Чіп Р. С. Становлення гендерної ідентичності старших підлітків у ціннісному вимірі особистості. *Humanitarium*. Том. 43. Вип. 1. Психологія. Переяслав-Хмельницький, 2019. С. 151–161.

132. Шапошникова І. В. Формування ціннісних орієнтацій сучасної української молоді. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики, вип. 57*. 2013. С. 181–187.

133. Швалб Ю. М. Просторово-психологічна організація середовища буття і життєдіяльності. *Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*: Київ-Ніжин : ПП Лисенко. Т.7. Вип. 40. 2014. С. 198–207.

134. Шевченко Н. Ф., Мукомел С. Є. Емпіричне дослідження мотиваційної складової самоосвіти майбутніх фахівців. *Psychological journal*. Volume 8. Issue 4 (60) 2022. С. 28-37.

135. Шевчук О. Теорії особистості диспозиційного напрямку: порівняльний аналіз теоретичних конструктів та діагностичних засобів. *Психологічні перспективи*. Вип. 34. 2019. С. 249–260.

136. Ширяєва Л. М. Македонська Е. О. Сутність та зміст поняття «впевненості» у науковій психологічній літературі. *Збірник наукових праць «Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету» за підсумками наукових досліджень 2021 року*. 2022. С.137-140.

137. Юда Л. А. Проблеми сучасної дискримінації: історичні витoki та шляхи їх подолання. *Жінки Чернігівщини: історія і сучасність. Проблеми сучасної дискримінації: гендерний аспект*. Чернігів: ФОП Падалко О.В., 2010. С. 14 – 18.

138. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості: [наук. моногр.] за наук. ред. Т. М. Титаренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 512 с.

139. Яковицька Л., Синишина В. Полімотивація студентів як фактор особистого професійного зростання. *Проблеми освіти*. 2023. Вип. 2. С. 115-128.

140. Adler A. *Problems of Human Nature*, 2005.

141. Bandura A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press, 1995.

142. Burn Sh. *The social psychology of gender*. McGraw-Hill Humanities, 1995. 223 p.

143. Christie R. *Studies in Machiavellianism* / R. Christie, F. L. Geis. – New York: Academic Press, 1970. – 430 с.

144. Connell R. Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge : Polity Press, 1987. 142 p.
145. Costa P. T, McCrae R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five – Factor Inventory (NEO-FFI). Professional Manual. Odessa : Psychological Assessment Resources, 1992. 101 p.
146. Eric H. Erikson. Identity: Youth and Crisis. W. W. Norton & Company, 1968, 336 p.
147. Jackson D. N. Personality Research Form Manual. – N.-Y. : Goshen, 1967.
148. James. W. The Principles of Psychology. Harvard University Press, 1983. 1328 p.
149. Heckhausen J., Heckhausen H. Motivation and Action. Springer Cham. 2018. 9090 p.
150. Hyde J. The Gender Similarities Hypothesis. American Psychologist. 2005. Vol. 60. № 6. P. 581–592.
151. Izard C. The Psychology of Emotions. New York : Plenum. 2007.
152. Kikinezhdi O. M., Zhyrska H. Ya., Chip R. S., Vasylykevych Y. Z., Hovorun T. V. Psychology of the Gender-Equitable Environment : Research of Problems. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*, 2020. No. 8. P. 538-547. (*Scopus*).
153. Kimmel M. The Gendered Society. New York : Oxford University Press, 2000. 472 p.
154. Korniyenko I. Quantitative and qualitative characteristics of personal life strategy. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. – III (34), Issue: 69, 2015. – P. 74-78.
155. Lange A., Jakubowski P. Responsible assertive behavior. Champaign : Research, 1976. P. 231.
156. Maddi S. Hardiness : An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. № 44. P. 279-298.

157. Maddi S. R. Existential Analysis. The encyclopedic dictionary of psychology [R. Harre, R. Lamb (eds.)]. – Oxford : Blackwell, 1983. P. 223–224.
158. Maslow A. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. V. 50. No. 4. 2008. Pp. 370-396.
159. McClelland D. *Human Motivation*: Cambridge University Press, 1988. 663 p.
160. Murray H. A. The Personality and Career of Satan. *Journal of Social Issues*. 1962. Vol. 18, no.4. P. 36-54.
161. Murray S. L., Holmes J. G. Storytelling in close relationships : The construction of confidence. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2010. Vol.20. Pp. 650-663.
162. Mudrack P. E. *Machiavellianism and Locus of Control*. London: Routledge, 1990. – C. 125-126.
163. Rokeach M. *The nature of human values*. N.Y., Free Press, 1973. 438 p.
164. Risman B. Raising the Visibility of Gender Nonconformists. *Contexts*, 2017. № 16 (2). P. 72–74.
165. Salter A. *Conditioned reflex therapy*. New York : Watkins Publishing, 2019. 249 p.
166. Schein E. N. Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10, №4. P. 80–89.
167. Sternberg R. J. *Successful Intelligence*. Simon & Schuster, 1996. 303 p.
168. Stroyanovska O., Dolynska L., Shevchenko N., Yermakova S., Matiash-Zaiats L., & Kriukova O. Features of Students Ideas about Life Success. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 12(1). 2021. 136-153.,
169. Stroianovska O., Dolynska L., Shevchenko N., Andriashyna N., Melnyk I., & Tsybuliak N. The Influence of the Professional Orientation of Students of Different Gender on Their Ideas of Happiness. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2020. 11(3). P.51-71.

170. Studies in Machiavellianism / Richard Christie, Florence L. Geis; in collaboration with David Berger . New York : Academic Press, 1970. 415 p.

171. The Achievement Motive, By McClelland D. C., Atkinson J. W., Clark R. A., Lowell E. L., New York : Appleton-Century-Crofts, 1953.

ДОДАТКИ

Додаток А

Статєво-рольовий опитувальник С. Бем

Інструкція. Оцініть наявність (або відсутність) у себе названих нижче якостей. Можна відповідати тільки «Так» чи «ні».

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Віра в себе. | 24.Ревнивість. |
| 2. Уміння поступатися. | 25.Здібність до лідерства. |
| 3. Здатність допомогти. | 26.Турбота про людей. |
| 4. Схильність захищати свої погляди. | 27.Прямота, правдивість. |
| 5. Життєрадісність. | 28.Схильність до ризику. |
| 6. Похмурість. | 29.Розуміння інших. |
| 7. Незалежність. | 30.Скритність. |
| 8. Соромливість. | 31.Швидкість в ухваленні рішень. |
| 9. Сумлінність. | 32.Співчуття. |
| 10.Атлетичність. | 33.Щирість. |
| 11.Ніжність. | 34.Самодостатність. |
| 12.Театральність. | 35.Здатність утішити. |
| 13.Напористість. | 36.Пихатість. |
| 14.Ласий на лестощі. | 37.Владність. |
| 15.Удачливість. | 38.Тихий голос. |
| 16.Сильна особа. | 39.Привабливість. |
| 17.Відданість. | 40.Мужність. |
| 18.Непередбачуваність. | 41.Теплота, щирість. |
| 19.Сила. | 42.Урочистість, важливість. |
| 20.Жіночність. | 43.Власна позиція. |
| 21.Надійність. | 44.М'якість. |
| 22.Аналітичність. | 45.Уміння дружити. |
| 23.Уміння співчувати. | 46.Агресивність. |

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 47. Довірливість. | 54. Несистематичність. |
| 48. Малорезультативність. | 55. Дух змагання. |
| 49. Схильність вести за собою. | 56. Любов до дітей. |
| 50. Інфантильність. | 57. Тактовність. |
| 51. Адаптивність. | 58. Амбітність. |
| 52. Індивідуалізм. | 59. Спокій. |
| 53. Неприйняття лайки. | 60. Традиційність. |

Ключ до тесту

Маскулінність (відповідь «так»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.

Фемінінність (відповідь «так»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

За кожен збіг з ключем нараховується 1 бал. Потім визначається показник фемінності (F) та маскулінності (M) відповідно до формули:

F = (сума балів фемінності): 20

M = (сума балів маскулінності): 20

Основний індекс IS визначається як

$IS = (F - M) * 2,322.$

Якщо величина індексу полягає в межах від -1 до +1, то робиться висновок про андрогінність. Якщо індекс менший -1, то робиться висновок про маскулінність, якщо індекс більший +1 – про фемінність. У разі, коли індекс більший +2,025, говорять про яскраво виражену фемінність, а якщо індекс менший – 2,025, говорять про яскраво виражену маскулінність.

Додаток Б

Методика діагностика мотивації до успіху Т. Елерса

Інструкція. Вам буде запропонований 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні".

Тестовий матеріал (питання) опитувальника Елерса

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.

30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ опитувальника.

По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41

і "ні" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються.

Підраховується загальна сума балів.

Інтерпретація результатів:

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бал - дуже високий рівень мотивації до успіху.

Додаток В

Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна

«Якорі кар'єри» - це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини.

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь на питання тесту.

Питання 1-21: Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень? Варіанти відповідей: 1 - абсолютно не важливо, чи 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 - винятково важливо.

Питання 22-40: Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень? Варіанти відповідей: 1 - абсолютно не згоден, 2,3,4,5,6,7,8,9,10 - повністю згоден.

№	<i>Питання анкети</i>	<i>Оцінка від 1 до 10 балів</i>
1	Бажання будувати кар'єру в рамках конкретної професійної сфери	
2	Бажання спостерігати, керувати і впливати на людей	
3	Мати можливість робити все по своєму і не обмежуватись правилами якоїсь організації	
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та пакетом соціального захисту	
5	Застосовувати свої вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	
6	Працювати над проблемами, які уявляються майже не вирішуваними	
7	Вести такий спосіб життя, в якому інтереси сім'ї та кар'єри рівнозначні	
8	Створювати та будувати дещо, що буде моєю власною ідеєю чи розробкою	
9	Вибір роботи за спеціальністю проти вищої посади, непов'язаної з моєю спеціальністю	
10	Бути першим керівником в організації	
11	Мати роботу непов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями	
12	Працювати в організації, що забезпечить мені стабільність на довгий період часу	
13	Застосовувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	
14	Змагатися з іншими та перемагати	

15	Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати мій спосіб життя	
16	Створити нове комерційне підприємство	
17	Присвятити своє життя обраній професії	
18	Зайняти високу керівну посаду	
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання, тощо	
20	Вибір місця проживання проти переїзду пов'язаного з підвищенням по службі	
21	Мати можливість використовувати свої вміння і талант для слугування високій меті	
22	Єдина дійсна ціль моєї кар'єри – знаходити і вирішувати важкі проблеми незалежно від сфери їх виникнення	
23	Я завжди намагаюсь приділяти однакову увагу моїй сім'ї та кар'єрі	
24	Я завжди знаходжусь в пошуку ідей, які дозволять мені розпочати і побудувати власну справу	
25	Я погоджусь на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції	
26	Я хотів би досягти такого позиціювання в організації, яке б дозволило мати можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їх діяльність	
27	В моїй професійній діяльності я віддаю перевагу своїй свободі та автономії	
28	Для мене важливіше залишитися проживати в нинішньому місці ніж отримати підвищення чи нову роботу в новій країні	
29	Я завжди шукав роботу, яка б могла приносити користь іншим	
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі сторони моєї кар'єри	
31	Кар'єра має зміст тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє жити, так як мені подобається	
32	Підприємницька діяльність складає центральну складову моєї кар'єри	
33	Я б скоріше залишив організацію, ніж став займатися роботою поза професійною сферою	
34	Я буду вважати, що досяг успіху в моїй кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником вищого рівня в значній компанії	
35	Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ	

	бізнесу	
36	Я віддам перевагу роботі в тій організації, яка забезпечить довгостроковий контракт	
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної цілі	
38	Я вважатиму себе успішним тільки в умовах постійного вирішення важких проблем чи в ситуації змагання	
39	Вибрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше ніж досягти успіху в кар'єрі	
40	Я завжди хотів заснувати та побудувати власний бізнес	
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	

Необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній орієнтації та отриману суму розділити на кількість питань. Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація. Іноді провідною не стає жодна кар'єрна орієнтація - в такому випадку кар'єра не є центральною в житті особистості.

Ключ до тесту

- Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабільність роботи: 4, 12, 36.
- Стабільність місця проживання: 20, 28, 41.
- Служіння: 5, 13, 21, 29, 37.
- Виклик: 6, 14, 22, 30, 38.
- Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 31, 39.
- Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40.

№	<i>Кар'єрні орієнтації</i>	<i>Сумарний бал</i>	<i>Середнє значення</i>
1.	Професійна компетентність		
2.	Менеджмент		
3.	Автономія		
4.	Стабільність роботи		
5.	Стабільність місця проживання		
6.	Служіння		
7.	Виклик		
8.	Інтеграція стилів життя		
9.	Підприємництво		

Додаток Г

**Методика дослідження рівня суб'єктивного
контролю (РСК) Дж. Роттера**

Методика містить 7 шкал у вигляді переліку з 44 тверджень. Респондент послідовно читає твердження та висловлює своє ставлення до кожного пункту, використовуючи семибальну шкалу оцінок від -3 (“повністю не згоден”) до +3 (“повністю згоден”). Бали заносяться респондентом у реєстраційний бланк.

Тестування може проводитися як індивідуально, так і в групі. В останньому випадку необхідно вжити заходів, що виключають вплив на відповіді інших учасників.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 44 твердження. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільш підходить:

- 3 – не згоден повністю;
- 2 – не згоден частково;
- 1 – скоріше не згоден, ніж згоден;
- 0 – важко відповісти;
- +1 – скоріше згоден, ніж не згоден;
- +2 – згоден частково;
- +3 – згоден повністю.

Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

Текст опитувальника

1. Просування по службі залежить більш за все від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватися одна до одної.
3. Хвороба – справа випадку: якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.

4. Люди стають самотніми через те, що самі не виявляють інтересу та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно робити зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки й добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я будую плани, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багатьом здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то як би вони не старалися налагодити сімейне життя, вони не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває належним чином оцінено іншими.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Успіх у моїх діях обумовлений моїми власними зусиллями.
18. Я намагаюся не планувати далеко вперед, бо багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі більше залежали від моїх знань і підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я віддаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що та як робити.

23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.
25. Врешті-решт за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в обставинах, що склалися в сім'ї.
27. Якщо я захочу, то зможу прихилити до себе майже будь-кого.
28. На підростаюче покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків щодо їх виховання часто виявляються марними.
29. Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх власних рук.
30. Важко зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.
31. Людина, яка не домоглася успіху в своїй роботі, швидше за все не проявила достатніх зусиль.
32. Частіше я можу добитися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.
33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше винні інші, ніж я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від простуди, якщо за ним стежити та правильно одягати.
35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми вирішаться самі собою.
36. Успіх є результатом наполегливої роботи та мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.
39. Я завжди віддаю перевагу прийняти рішення та діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших або долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, не дивлячись на всі її старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при найбільшому бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати себе, свої здібності, повинні звинувачувати в цьому тільки самих себе.
43. Багато моїх успіхів можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість невдач у моєму житті сталося від невміння або ліні та мало залежало від везіння чи невезіння.

“Ключ”

<i>I_{заг.}</i>		<i>I_{досяг.}</i>		<i>I_{невдач.}</i>		<i>I_{сім'я}</i>		<i>I_{виробн.відн.}</i>		<i>I_{міжсоб.відн.}</i>		<i>I_{здоров'я}</i>	
+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
2	1	12	1	2	7	2	7	19	1	4	6	13	3
4	3	15	5	4	24	16	14	22	9	27	38	34	23
11	5	27	6	20	33	20	26	25	10				
12	6	32	14	31	38	32	28	42	30				
13	7	36	26	42	40	37	41						
15	8	37	43	44	41								
16	9												
17	10												
19	14												
20	18												
22	21												
25	23												
27	24												
29	26												
31	28												
32	30												
34	33												
36	35												
37	38												
39	40												
42	41												
44	43												

Обробка результатів

Обробка результатів проводиться шляхом підсумовування співпадаючих з “ключем” відповідей по стовпцях (+) та відповідей зі зворотним знаком (-).

Отримані “сірі” бали за 7 шкалами переводяться в стени.

Переклад “сірих” балів у стандартні оцінки

Стени	“Сірі” бали													
	I _{заг} інтервал		I _д інтервал		I _н інтервал		I _с інтервал		I _в інтервал		I _м інтервал		I _{зд} інтервал	
	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Інтерпретація результатів.

Проаналізуйте кількісно та якісно отримані показники РСК за 7 шкалами, порівнюючи результати (отриманий “профіль”) з нормою. Відхилення праворуч (> 5,5 стенів) свідчить про інтернальний тип контролю (РСК) у відповідних ситуаціях. Відхилення ліворуч від норми (< 5,5 стенів) свідчить про екстернальний тип РСК.

Шкала загальної інтернальності (Із). Високий показник за цією шкалою відповідає інтернальності в різноманітних життєвих ситуаціях, тобто шкала Ізаг. – транситуативна для респондентів із високим рівнем суб’єктивного контролю; такі люди вважають, що більшість важливих подій у їх житті були результатом їх власних дій. Вони вважають себе відповідальними за те, що відбувається з ними, встановлюють зв’язок між власними якостями та проявленими зусиллями з результатами діяльності. Респонденти з низьким показником Із. Схильні приписувати відповідальність за те, що відбувається з ними, зовнішнім силам. Такі респонденти вважають,

що результати діяльності та значущі події в їх житті слабо залежать від їх власної активності.

Шкала інтернальності в галузі досягнень (Id). Високий рівень Id відповідає схильності респондента вважати досягнуті успіхи результатом власних якостей і проявленої активності. Такі люди впевнені в здатності досягати успіху на шляху до мети. Низький рівень Id свідчить про відмову вважати досягнення наслідком власних дій. Такі респонденти пояснюють позитивні події результатом везіння чи допомоги інших людей.

Шкала інтернальності в галузі невдач (In). Високий показник In виявляє внутрішній контроль над негативними подіями. Респонденти з високим рівнем In звинувачують себе в неприємних подіях власного життя. Низький показник шкали свідчить про те, що респондент схильний приписувати відповідальність за такі події іншим людям чи вважати їх результатом невезіння.

Шкала інтернальності в сімейних відносинах (Ic). Високі показники означають, що людина вважає себе відповідальною за події, що відбуваються в її сімейному житті. Низький Ic вказує на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значимих ситуацій, що виникають у його родині.

Шкала інтернальності в області виробничих відносин (Iv). Високий Iv свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим чинником організації власної виробничої діяльності, у складних відносинах в колективі, у своєму просуванні і т. д. Низький Iv вказує на те, що людина схильний надавати більшого значення зовнішнім обставинам - керівництву, товаришам по роботі, везінню-невдачі.

Шкала інтернальності в області міжособистісних відносин (Im). Високий показник Im свідчить про те, що людина вважає себе в силах контролювати свої формальні і неформальні відносини з іншими людьми, викликати до себе повагу та симпатію. Низький Im, навпаки, вказує на те, що людина не може активно формувати своє коло спілкування.

Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороби (Ix). Високі показники свідчать про те, що людина вважає себе багато в чому відповідальною за своє здоров'я. Людина з низьким вважає здоров'я і хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде в результаті дій інших людей, насамперед лікарів.

Додаток Д

Методика кількісного виміру самооцінки (С. Будассі)

Мета: виявити кількісне вираження рівня самооцінки досліджуваного методом ранжування.

Список якостей

Акуратність, безпечність, вдумливість, запальність, гордість, грубість, життєрадісність, дбайливість, чарівність, заздрість, соромливість, злопам'ятність, щирість, привітність, вишуканість, примхливість, легковірність, повільність, ніжність, мрійливість, недовірливість, мстивість, наполегливість, невимушеність, сприйнятливість, нерішучість, нестриманість, образливість, обережність, чуйність, педантичність, наполегливість, рухливість, підозрілість, принциповість, поетичність, презирливість, розважливість, розв'язність, рішучість, самозабуття, стриманість, співчуття, незворушність, терпимість, боягузтво, захоплюваність, поступливість, холодність, ентузіазм.

Хід проведення.

Досліджуваний уважно проглядає список слів, що характеризують окремі якості особистості. На основі запропонованого списку респондент виписує в другу колонку таблиці 20 значущих властивостей особистості, з яких 10 описують ідеальну з точки зору досліджуваного людину (ідеал), а інші 10 - негативні, тобто ті, які ні в якому випадку не повинні бути у ідеалу (антиідеал).

Після того, як заповнена друга колонка таблиці, досліджуваний починає заповнювати першу колонку Х1, працюючи зі словами з другої колонки. Він повинен описати себе так, щоб на першому місці колонки №1 стояла та якість, яка йому властива найбільше, на другому місці - властива, але менше, ніж та якість, яка записана під №1 і т.д. Під номером 20 повинна стояти та якість, яка досліджуваному властива найменше.

Після того, як виконаний цей етап роботи, респондент заповнює третю колонку X2. В ній він повинен описати свій ідеал людини, поставивши на перше місце в колонці ту якість, яка, на його думку, повинна бути виражена у ідеальній людині якнайбільше, на другому - виражена, але менше, ніж перше і т.д. Під № 20 повинна стояти та якість, якої в ідеалі практично не повинно бути.

Після відбору та ранжування (перша частина завдання – перша колонка X1) номери переписуються експериментатором разом з рангами, потім досліджуваному пропонуються інші психодіагностичні методики, а після їх завершення виконується друга частина завдання – самооцінка (третя колонка X2).

У колонці №4 респондент повинен підрахувати різницю рангів (номерів) за кожною виписаною якістю. У колонці № 5 потрібно підрахувати d^2 (піднесення до квадрату) за кожною якістю. У колонці № 6 підраховується сума d^2 .

Мета обробки результатів – визначення зв'язку між ранговими оцінками рис особистості, які входять в уявлення “Я-ідеальне” і “Я-реальне”. Міра зв'язку встановлюється за допомогою коефіцієнта рангової кореляції і вираховується за формулою Ч.Спірмена:

$$r = 1 - \frac{6 * \sum d^2}{n * (n^2 - 1)}$$

де n – число запропонованих рис особистості ($n=20$), d – різниця номерів рангів.

Оскільки у нашому випадку обирається 20 якостей, то формула набуває такого вигляду: $r = 1 - 0,00075 \sum d^2$, і легше підраховувати за другою формулою.

При будь-якій зміні кількості якостей (більше чи менше 20) буде змінюватися коефіцієнт при d^2 , тобто буде не 0,00075, а якесь інше число. Ця

формула є лише конкретним випадком загальної формули знаходження коефіцієнта рангової кореляції за Ч.Спірменом, поданої вище.

Значення коефіцієнта рангової кореляції (r) може бути в межах $[-1; +1]$. Чим ближче коефіцієнт до 1 (від 0,7 до 1), тим вищою є самооцінка, і навпаки. Про адекватність самооцінки свідчить коефіцієнт від 0,4 до 0,6.

Коли одержаний коефіцієнт не менше $-0,37$ і не більше $+0,37$, то це вказує на слабкий, незначний зв'язок (або на те, що його немає) між уявленнями людини про риси свого ідеалу і про свої реальні риси. Такий показник може бути отримано через недотримання досліджуваним інструкції. Та якщо інструкція виконувалася, то подібний зв'язок означає нечітке і недиференційоване уявлення людини свого ідеального «Я» і «Я-реального».

Значення коефіцієнта кореляції від $+0,38$ до $+1$ засвідчує наявність позитивного зв'язку між «Я-ідеальним» і «Я-реальним». Якщо з'ясовано позитивний зв'язок між «Я-ідеальним» і «Я-реальним», то величина коефіцієнта засвідчує завищення самооцінки. При цьому, як-що значення r перебуває в інтервалі від $+0,39$ до $+0,89$, то у досліджуваного є лише тенденція до завищення самооцінки, а якщо в інтервалі від $+0,9$ до $+1$, то його самооцінку слід вважати неадекватно завищеною.

Значення коефіцієнта кореляції в інтервалі від $-0,38$ до -1 засвідчує значущий негативний зв'язок між «Я-ідеальним» і «Я-реальним». Він відображає невідповідність або розбіжність уявлення людини про те, якою їй потрібно бути, і те, якою вона є за її уявленнями насправді. Цю невідповідність пропонується інтерпретувати як занижену самооцінку. Чим ближче коефіцієнт до -1 , тим більший ступінь невідповідності.

Додаток Е

**Методика «Шкала самоефективності Р. Шварцера та
М. Єрусалема»**

Інструкція: «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої діяльності (позначивши знаком “+” відповідну клітину)».

№ з/п	Твердження	Абсолютно невірні	Скоріш невірні	Скоріш вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				
4	У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали. Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Додаток Ж**Опитувальник « Впевненість у собі»**

Інструкція: «Перед Вами опитувальник, що складається з 20 питань. На кожне питання дайте відповідь «так» чи «ні», відповідно до вашого уявлення про себе».

1. Чи вважаєте ви, що ви маєте сильні лідерські якості?
2. Чи вважаєте ви, що ви маєте достатні знання для досягнення успіху?
3. Чи вважаєте ви, що ви маєте достатні навички для успішної кар'єри?
4. Чи вважаєте ви, що ваша стать впливає на вашу впевненість у собі?
5. Чи думаєте ви, що ви вмієте приймати рішення самостійно?
6. Чи думаєте ви, що ви вмієте самостійно вивчати нові речі?
7. Чи думаєте ви, що ви вмієте ставити собі кар'єрні цілі?
8. Чи думаєте ви, що гендерні стереотипи впливають на вашу впевненість у собі?
9. Чи вважаєте ви, що ви маєте достатню впевненість у собі для досягнення успіху?
10. Чи вважаєте ви, що ви маєте достатню мотивацію для навчання?
11. Чи вважаєте ви, що ви маєте достатню мотивацію для досягнення кар'єрних успіхів?
12. Чи вважаєте ви, що ви маєте однакові можливості для досягнення успіху, незалежно від статі?
13. Чи думаєте ви, що ви вмієте працювати в команді?
14. Чи думаєте ви, що ви вмієте працювати над собою для поліпшення результатів?
15. Чи думаєте ви, що ви готові до труднощів, пов'язаних з кар'єрним ростом?
16. Чи думаєте ви, що гендерні відмінності впливають на вашу мотивацію досягати успіху?
17. Чи вважаєте ви, що ви маєте хороші комунікативні навички?

18. Чи вважаєте ви, що ви маєте достатню дисциплінованість для успішного навчання?
19. Чи вважаєте ви, що ви маєте достатню стійкість для досягнення кар'єрних успіхів?
20. Чи вважаєте ви, що гендерні стереотипи впливають на ваші кар'єрні перспективи?

Інтерпретація результатів.

Категорія 1. Впевненість у собі і особистісні якості: 1; 5; 9; 13; 17.

Категорія 2. Впевненість у собі і навчання: 2; 6; 10; 14; 18.

Категорія 3. Впевненість у собі і кар'єра: 3; 7; 11; 15; 19.

Категорія 4. Впевненість у собі і гендерні особливості: 4; 8; 12; 16; 20.

Обчислюється кількість відповідей «так» по кожній категорії.

Домінуючим вважається той тип впевненості в собі, якому відповідає більша кількість стверджувальних відповідей.

Додаток К

Тест «Впевненість в собі» (С. Райдаса)

Інструкція. Вам буде запропоновано 30 тверджень, що описують різні типи поведінки. Приміряйте, будь ласка, ці твердження до себе і вкажіть ступінь вашої згоди або незгоди в балах, саме:

- 5 - Дуже характерно для мене, опис дуже вірне;
- 4- Досить характерно для мене - скоріше так, ніж ні;
- 3- Частково характерно, почасти нехарактерно;
- 2- Досить нехарактерно для мене - скоріше ні, ніж так;
- 1 - Зовсім не характерно для мене, опис невірний.

Тестовий матеріал

1. Більшість людей, мабуть, агресивніше і впевненіше в собі, ніж я.
2. Я не наважуюся призначати побачення і приймати запрошення на побачення через свою сором'язливість.
3. Коли подається їжа в кафе мене не задовольняє, я скаржуся на це офіціантові.
4. Я уникаю зачіпати почуття інших, навіть якщо мене образили.
5. Якщо продавцеві коштувало значних зусиль показати мені товар, який мені не підходить, мені важко сказати йому «ні».
6. Коли мене просять щось зробити, я обов'язково з'ясовую, навіщо це.
7. Я вважаю за краще використовувати сильні аргументи і доводи.
8. Я намагаюся бути в числі перших, як і більшість людей.
9. Чесно кажучи, люди часто використовують мене в своїх інтересах.
10. Я отримую задоволення від спілкування з незнайомими людьми.
11. Я часто не знаю, що краще сказати привабливій жінці (чоловікові).
12. Я відчуваю нерішучість, коли потрібно зателефонувати до установи.
13. Я вважатиму за краще звернутися з письмовим проханням прийняти мене на роботу або зарахувати на навчання, ніж пройти співбесіду.
14. Я соромлюся повернути покупку.
15. Якщо близька і шановний родич дратує мене, я швидше за приховую свої почуття, ніж виявлю роздратування.
16. Я уникаю задавати питання зі страху здатися дурним.
17. У суперечці я іноді боюся, що буду хвилюватися і тремтіти.
18. Якщо відомий і шанований лектор висловить точку зору, яку я вважаю неправильною, я змушу аудиторію вислухати і мою точку зору.
19. Я уникаю сперечатися про ціну і торгуватися.

20. Зробивши що-небудь важливе і варте уваги, я намагаюся, щоб про це дізналися інші.
21. Я відвертий і щирий у своїх почуттях.
22. Якщо хтось бреше про мене, я прагну поговорити з ним про це.
23. Мені часто важко відповісти «ні».
24. Я схильний стримувати прояв своїх емоцій, а не влаштовувати сцени.
25. Я скаржуся на погане обслуговування і безлад.
26. Коли мені роблять комплімент, я не знаю, що сказати у відповідь.
27. Якщо в театрі або на лекції мені заважають розмовами, я роблю зауваження.
28. Той, хто намагається пролізти поза чергою попереду мене, отримає відсіч.
29. Я завжди висловлюю свою думку.
30. Іноді мені абсолютно нічого сказати.

Ключ

1. Знайдіть суму балів для питань прямих (невідмічених зірочкою номерів) 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29.
2. Знайдіть суму для зворотних питань (відзначених зірочкою номерів) 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30.
3. Додайте до першої суми число 72 і відніміть другу суму.

Оцінка результатів:

- 0-24: дуже невпевнений у собі;
25-48: скоріше не впевнений, ніж впевнений;
49-72: середнє значення впевненості;
73-96: впевнений в собі;
97-120: занадто самовпевнений.

Додаток Л

Текст опитувальника**«Ступінь опорності стресу» Д. Холмса та К. Раге**

Це один з варіантів бланка визначення рівня стресу і стресостійкості. У літературі можна зустріти кілька варіантів переліку, адаптованих різними авторами.

Інструкція до тесту

Постарайтеся згадати всі події, що трапилися з Вами протягом останнього року, і підрахуйте загальну кількість «зароблених» вами очок.

Тестовий матеріал

№	Життєві події	Бали	Так / Ні
1.	Смерть одного з подружжя	100	
2.	Розлучення	73	
3.	Розрив з партнером	65	
4.	Тюремне ув'язнення	63	
5.	Смерть близького члена сім'ї	63	
6.	Травма або хвороба	53	
7.	Одруження, весілля	50	
8.	Звільнення з роботи	47	
9.	Примирення з партнером	45	
10.	Вихід на пенсію	45	
11.	Зміни в стані здоров'я членів сім'ї	44	
12.	Вагітність дружини (подруги)	40	
13.	Сексуальні проблеми	39	
14.	Поява нового члена сім'ї, народження дитини	39	
15.	Реорганізація на роботі	39	
16.	Зміна фінансового становища	38	
17.	Смерть близького друга	37	

18.	Зміни професійної орієнтації, місця роботи	36	
19.	Посилення конфліктності стосунків з партнером	35	
20.	Кредит на значну покупку (наприклад дома)	31	
21.	Завершення строку виплати кредиту, борги, що зростають	30	
22.	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29	
23.	Син або донька залишають дім	29	
24.	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29	
25.	Видатне особистісне досягнення, успіх	28	
26.	Партнер покидає роботу (або починає працювати)	26	
27.	Початок або завершення навчання в навчальному закладі	26	
28.	Зміна умов життя	25	
29.	Відмова від особистих звичок, зміна стереотипів поведінки	24	
30.	Проблеми з керівником, конфлікти	23	
31.	Зміни умов або часу роботи	20	
32.	Зміна місця проживання	20	
33.	Зміна місця навчання	20	
34.	Зміна звичок, що пов'язані з проведенням відпочинку, відпустки	19	
35.	Зміна звичок, що пов'язані з віросповіданням	19	
36.	Зміна соціальної активності	18	
37.	Кредит на купівлю менш значних речей (наприклад телевізора)	17	
38.	Зміна звичок, що пов'язані зі сном, порушення сну	16	
39.	Зміна кількості членів сім'ї, що живуть разом, зміна характеру та частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	15	
40.	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість їжі, відсутність апетиту тощо)	15	
41.	Відпустка	13	
42.	Різдво, святкування Нового року, день народження	12	
43.	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил дорожнього руху)	11	

Обробка результатів. Підрахунок суми балів дає Вам можливість відтворити картину свого стресу. Лікарі Д. Холмс та К. Раге вважають, що необхідно розуміти, що не окремі, ніби незначні події в Вашому житті стали причиною виникнення стресової ситуації, а їх комплексна дія.

Загальна сума балів	Міра здатності опиратися стресу
150-199	Високий
200-299	Пороговий
300 і більше	Низький (вразливість)

Додаток М**Методика діагностики рівня емпатії В. Бойка**

Інструкція. Якщо ви згодні з даними твердженнями, ставте в бланку відповідей поруч з їхніми номерами знак «+», якщо не згодні, то знак «-».

Текст опитувальника

1. У мене є звичка уважно вивчати обличчя і поведження людей, щоб зрозуміти їх характер, схильності, здібності.
2. Якщо оточуючі проявляють ознаки нервозності, я звичайно залишаюся спокійним.
3. Я більше довіряю доводам свого розуму, ніж інтуїції.
4. Я вважаю цілком доречним для себе цікавитися домашніми проблемами товаришів по службі.
5. Я можу легко ввійти в довіру до людини, якщо буде потрібно.
6. Звичайно я з першої ж зустрічі угадую «близьку душу» у новій людині.
7. Я з цікавості звичайно заводжу розмову про життя, роботу, політику з випадковими попутниками в потязі, автобусі, літаку.
8. Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточуючі чимось пригноблені.
9. Моя інтуїція — більш надійний засіб розуміння оточуючих, ніж знання або досвід.
10. Проявляти цікавість до внутрішнього світу іншої особистості — безтактно.
11. Часто своїми словами я завдаю болю близьким мені людям, не помічаючи цього.
12. Я легко можу уявити себе якою-небудь твариною, відчути її звички і стани.
13. Я рідко міркую про причини вчинків людей, що безпосередньо мене стосуються.
14. Я рідко приймаю близько до серця проблеми своїх друзів.

15. Звичайно за кілька днів я почуваю, що щось повинно трапитися з близькою мені людиною, і чекання виправдовуються.
16. У спілкуванні з діловими партнерами звичайно намагаюся уникати розмов про особисте.
17. Іноді близькі дорікають мене в черствості, неувважності до них.
18. Мені легко вдається, наслідуючи людей, копіювати їхню інтонацію, міміку.
19. Мій цікавий погляд часто бентежить нових партнерів.
20. Чужий сміх звичайно заражає мене.
21. Часто, діючи навмання, я, проте, знаходжу правильний підхід до людини.
22. Плакати від щастя нерозумно.
23. Я здатний цілком злитися з коханою людиною, ніби розчинившись у ній.
24. Мені рідко зустрічалися люди, яких я розумів би без зайвих слів.
25. Я мимоволі або з цікавості часто підслухую розмови сторонніх людей.
26. Я можу залишатися спокійним, навіть якщо всі навколо мене хвилюються.
27. Мені простіше підсвідомо відчутти сутність людини, ніж зрозуміти її, «розклавши по поличках».
28. Я спокійно ставлюся до дрібних неприємностей, що трапляються у когонебудь із членів родини.
29. Мені було б важко задушевно, довірчо розмовляти з настороженою, замкненою людиною.
30. У мене творча натура — поетична, художня, артистична.
31. Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих.
32. Я засмучуюся, якщо бачу людину, що плаче.
33. Моє мислення більше відрізняється конкретністю, строгістю, послідовністю, ніж інтуїцією.
34. Коли друзі починають говорити про свої неприємності, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

35. Якщо я бачу, що у когось із близьких погано на душі, то звичайно утримуюся від розпитувань.

36. Мені важко зрозуміти, чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.

Обробка результатів

Нижче наводиться «ключ» у вигляді шести шкал з номерами визначених тверджень. Нумери першого стовпчика в бланку для відповідей відповідають номеру шкали. Підраховується число відповідей, що відповідають «ключу» кожної шкали (по горизонталі), і записується у графу «Кількість балів». Кожна відповідь, що збіглася, з урахуванням знака оцінюється в 1 бал. Потім визначається загальна сума балів.

Ключ

1 +	7 +	13 -	19 +	25 +	31 -
2 -	8 +	14 -	20 +	26 -	32 +
3 -	9 +	15 +	21 +	27 +	33 -
4 +	10 -	16 -	22 -	28 -	34 -
5 +	11 -	17 -	23 -	29 -	35 -
6 +	12 +	18 +	24 -	30 +	36 -

Аналізуються показники окремих шкал і загальна сумарна оцінка рівня емпатії. Оцінки по кожній шкалі можуть варіюватися від 0 до 6 балів і вказують на значущість конкретного параметра (каналу) у структурі емпатії. Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника — рівня емпатії. Сумарний показник може теоретично змінюватися в межах від 0 до 36 балів.

При сумарному рівні по всіх шкалах діагностується:

дуже високий рівень — 30—36 балів;

середній рівень — 22-29 балів;

нижчий від середнього — 15—21 бал;

дуже низький рівень — 0—14 балів.

Додаток Н

Тест Г. Айзенка «Ваш характер»

Дати відповіді на питання, ставлячи “так” (+) у випадку позитивної відповіді, “ні” (-) – у випадку негативної.

Зміст тверджень
1. Ви часто відчуваєте потяг до нових вражень, потребу пережити сильні відчуття?
2. Ви часто потребуєте друзів, які зможуть вас зрозуміти, підтримати, поспівчувати?
3. Ви вважаєте себе безтурботною людиною?
4. Вам дуже важко відмовитися від своїх намірів?
5. Ви обмірковуєте свої справи не поспішаючи і вважаєте за краще почекати, перш ніж діяти?
6. Ви завжди дотримуетесь своїх обіцянок, навіть якщо це вам не вигідно?
7. У вас часто бувають спади і піднесення настрою?
8. Ви швидко дієте й говорите і не витрачаєте багато часу на обмірковування?
9. У вас виникало коли-небудь почуття, що ви нещасна людина, хоча ніякої поважної причини для цього не було?
10. Ви здатні побитися об заклад на будь-що?
11. Ви ніяковієте, коли прагнете познайомитися з людиною протилежної статі, яка вам до вподоби?
12. Чи буває так, що, розгнівавшись, ви втрачаєте витримку?
13. Ви часто дієте необмірковано, спонтанно, під впливом моменту?
14. Вас часто непокоїть думка про те, що вам не варто було щось робити чи казати?
15. Вам цікавіше читати книги, ніж спілкуватися із людьми?
16. Вас легко образити?
17. Ви любляете часто бувати в компанії?
18. Вам спадає на думку таке, чим не хотілося б ділитися з іншими

Зміст тверджень

людьми?

19. Чи правда, що інколи ви настільки сповнені енергією, що все “горить” у руках, а інколи відчуваєте сильну млявість?

20. Ви прагнете обмежити коло своїх знайомств кількома найближчими друзями?

21. Ви багато мрієте?

22. Коли на вас кричать, ви відповідаєте в такий самий спосіб?

23. Вас часто гнітить почуття провини?

24. Всі ваші звички позитивні та бажані?

25. Ви здатні дати волю почуттям і добре повеселитися в галасливій компанії?

26. Чи можна сказати, що нерви у вас часто бувають вкрай напруженими?

27. Вас вважають людиною жвавою і веселою?

28. Після того, як справу зроблено, ви часто повертаєтесь до неї подумки і вважаєте, що могли б зробити краще?

29. Ви зазвичай мовчазні та стримані, коли знаходитесь серед людей?

30. Ви передаєте плітки?

31. У вас буває безсоння від напливу хаотичних думок?

32. Вам простіше і легше прочитати те, що вас цікавить, у книзі, навіть коли про це легко дізнатись у друзів?

33. Чи буває у вас сильне серцебиття не через фізичні причини?

34. Вам подобається робота, яка вимагає пильної уваги?

35. У вас бувають напади тремтіння?

36. Ви завжди говорите про знайомих людей тільки добре навіть тоді, коли впевнені, що вони про це не дізнаються?

37. Вам неприємно бувати в компанії, де постійно кепкують один з одного?

38. Чи правда, що ви дратівливі?

Зміст тверджень

39. Вам подобається робота, яка вимагає швидких дій?
40. Вам часто не дають спокою думки про різні неприємності, які могли б статися?
41. Ви неквапливі в рухах?
42. Ви коли-небудь запізнювалися на побачення чи на роботу?
43. Ви часто бачите страшні сновидіння?
44. Чи правда, що ви так любляете поговорити, що ніколи не пропустите нагоди поспілкуватися з незнайомою людиною?
45. Вас непокоять які-небудь болі?
46. Вас засмутило би, якби ви довго не могли бачитися зі своїми друзями?
47. Ви можете назвати себе нервовою людиною?
48. Чи є серед ваших знайомих такі, котрі вам явно не подобаються?
49. Ви могли б сказати, що ви – впевнена в собі людина?
50. Вас зачіпає критика ваших вад або роботи?
51. Вам важко отримувати справжнє задоволення від вечірки?
52. Вас непокоїть почуття, що ви чимось гірші від інших?
53. Ви легко можете внести пожвавлення в нудну компанію?
54. Чи буває так, що ви говорите про щось, на чому зовсім не розумієтесь?
55. Ви піклуєтесь про власне здоров'я?
56. Ви любляете кепкувати з інших?
57. Ви страждаєте від безсоння?

2. Необхідно за кожним показником знайти суму балів, нараховуючи по одному балу за кожну відповідь, яка збігається з ключем.

3. Опрацювати результати за шкалою “Щирість”.

Ключ до тесту за шкалою “щирість”: відповіді “так” на запитання 6, 24, 36; відповіді “ні” на запитання 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Якщо цей показник перевищує 5 балів, то можна стверджувати, що ви, на жаль, не були щирі у відповідях на запитання тесту.

Відзначимо, що в даному разі мова йде тільки про міру щирості у відповідях на запитання тесту, але ні в якому разі не про нещирість як особистісну характеристику.

4. Опрацювати результати за шкалою “інтроверсія- екстраверсія”.

Ключ до тесту за шкалою “ інтроверсія-екстраверсія”: відповіді “так” на запитання 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56; відповіді “ні” на запитання: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

Показник “ інтроверсія-екстраверсія” характеризує індивідуально-психологічну орієнтацію людини на світ зовнішніх об’єктів (екстраверсія), або на внутрішній суб’єктивний світ (інтроверсія).

При дослідженні екстраверсії-інтроверсії показники від 0 до 10 свідчать про те, що людина є інтровертом; 11-14 – амбавертом, 15-24 – екстравертом.

Додаток П**Опитувальник "Що таке життєвий успіх?"**

Інструкція: «Вам пропонується 20 тверджень. Прочитайте по черзі кожне з них і дайте відповідь «так», якщо воно відповідає вашому уявленню про успіх, або «ні», якщо воно не відповідає йому».

1. Чи вважаєте ви, що фінансова стабільність є важливим чинником життєвого успіху?
2. Чи вважаєте ви, що щасливі стосунки з сім'єю є важливим чинником життєвого успіху?
3. Чи вважаєте ви, що духовне благополуччя є важливим чинником життєвого успіху?
4. Чи вважаєте ви, що професійний успіх є важливим чинником життєвого успіху?
5. Чи думаєте ви, що багатство впливає на ваш життєвий успіх?
6. Чи думаєте ви, що мати щасливу сім'ю є ознакою життєвого успіху?
7. Чи думаєте ви, що мати сильну духовну основу є ознакою життєвого успіху?
8. Чи думаєте ви, що мати успішну кар'єру є ознакою життєвого успіху?
9. Чи вважаєте ви, що фінансова незалежність є ключовим фактором життєвого успіху?
10. Чи вважаєте ви, що здатність підтримувати рівновагу між роботою та сім'єю є ключовим фактором життєвого успіху?
11. Чи вважаєте ви, що здатність знаходити внутрішній спокій є ключовим фактором життєвого успіху?
12. Чи вважаєте ви, що здатність досягати професійних цілей є ключовим фактором життєвого успіху?
13. Чи думаєте ви, що здатність накопичувати гроші є ознакою життєвого успіху?
14. Чи думаєте ви, що мати дітей є важливим для життєвого успіху?

15. Чи думаєте ви, що релігійні переконання впливають на ваш життєвий успіх?
16. Чи думаєте ви, що робота повинна бути основним джерелом життєвого задоволення?
17. Чи вважаєте ви, що фінансовий успіх важливіший за особисте щастя?
18. Чи вважаєте ви, що сімейні цінності важливіші за фінансовий успіх?
19. Чи вважаєте ви, що духовне благополуччя важливіше за матеріальний успіх?
20. Чи вважаєте ви, що професійний успіх важливіший за особисте щастя?

Інтерпретація результатів:

Фактор I. Родина: 2; 6; 10; 14; 18.

Фактор II. Фінанси: 1; 5; 9; 13; 17.

Фактор III. Духовність: 3; 7; 11; 15; 19.

Фактор IV. Кар'єра: 4; 8; 12; 16; 20.

Обчислюється кількість відповідей «так» по кожному фактору.

Домінуючим вважається той фактор життєвого успіху, якому відповідає більша кількість стверджувальних відповідей.

Додаток Р**ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ****Вступне слово ведучого**

Доброго дня, шановні учасники!

Ласкаво просимо вас на нашій 12-денній тренінговій програмі. Ця програма призначена для тих, хто хоче розвинути свої особистісні якості та навички, стати більш успішним та щасливим у житті.

Протягом наступних шести днів ми працюватимемо разом над різними темами, які мають важливе значення для особистісного та професійного розвитку. Ми дослідимо природу кожної з цих рис та навичок, визначимо свої сильні та слабкі сторони, та розробимо план дій для подальшого розвитку.

Ми навчимося будувати та зміцнювати свою впевненість, працюватимемо над подоланням сумнівів та страхів. Розвиватимемо наполегливість, рішучість та самодисципліну, працюючи над нашими звичками, мотивацією та самоконтролем. Розвиватимемо свою здатність до емпатії, працюючи над нашими навичками спілкування та взаємодії з людьми. Навчимося розпізнавати стресові ситуації, працюватимемо над стресовими факторами та розвиватимемо навички стресостійкості.

Перед початком нашого 6-денного тренінгу, ми б хотіли розповісти про деякі важливі **правила**, які допоможуть нам створити комфортну атмосферу для всіх учасників. Будь ласка, дотримуйтеся цих правил протягом усього тренінгу, щоб ефективно використовувати час та отримати максимальну користь від програми.

1) будь ласка, будьте ввічливими та поважайте думки та почуття інших учасників. Слухайте один одного та надавайте зворотний зв'язок в конструктивній формі;

2) одне з важливих правил нашого тренінгу – це підняття руки перед тим, як задати питання або висловити свою думку. Це допоможе нам забезпечити

рівний доступ до слова для всіх учасників. Будь ласка, дотримуйтеся цього правила протягом усього тренінгу та піднімайте руку, якщо Ви хочете щось сказати або задати питання;

3) ми прагнемо створити комфортне середовище для всіх учасників. Будь ласка, повідомте нас, якщо ви відчуваєте себе некомфортно або маєте якусь проблему;

4) щоб досягти спільних цілей та отримати максимальну користь від навчання, нам допоможе заохочення активної участі та співпраця;

5) намагайтеся бути позитивними та підтримуйте один одного. Ваша підтримка та заохочення допоможуть іншим учасникам відчувати себе більш впевненими та мотивованими до розвитку;

б) будь ласка, не соромтеся висловлювати свої побажання та пропозиції, щоб ми могли максимально ефективно працювати разом.

Очікуємо цікавих дискусій, практичних вправ та натхнення для змін. Пам'ятайте, що розвиток особистісних якостей та навичок – це ключ до успіху та щастя в житті.

Дякуємо за участь та бажаємо успіхів у розвитку своїх навичок та якостей!

ЗАНЯТТЯ 1-2. «РОЗВИТОК ВПЕВНЕНОСТІ У СОБІ»

1. Вступ та мета тренінгу

Раді зустрітися з вами на нашому першому тренінгу. Сьогоднішня тема – розвиток впевненості в собі. Наша мета на цьому тренінгу – зрозуміти, що таке впевненість в собі, та навчитися використовувати практичні інструменти та стратегії для її розвитку. Ми працюватимемо разом, щоб визначити Ваші сильні та слабкі сторони, та розробити план дій для розвитку впевненості в собі.

Якщо у вас є питання або пропозиції, будь ласка, не соромтеся їх висловлювати. Ми тут, щоб працювати разом та допомагати один одному.

Дякуємо, що приєдналися до нас сьогодні, і я сподіваюся, що цей тренінг допоможе вам стати більш впевненими та успішними людьми!

Впевненість в собі – це ключ до успіху в багатьох сферах життя. Це допомагає нам відчувати себе комфортно в різних ситуаціях, спілкуватися з людьми, долати труднощі та досягати своїх цілей. Однак впевненість в собі не завжди приходить сама собою, іноді її потрібно розвивати та вдосконалювати.

Ми працюватимемо разом, щоб визначити ваші сильні та слабкі сторони, а також розробити план дій для розвитку впевненості в собі. Ви вчитиметеся встановлювати реалістичні цілі, справлятися з невдачами та стресом, та ефективно спілкуватися з людьми. Ви також зможете дізнатися, як підтримувати та зміцнювати свою впевненість в собі протягом тривалого часу.

Знайомство. Розминка «Ім'я та жест»

Мета: Розслабитися та створити позитивний настрій.

Процедура: Учасники стоять у колі. Перший учасник називає своє ім'я та виконує жест, який характеризує його особистість або настрій. Наступний учасник повторює ім'я та жест попереднього учасника, а потім називає своє ім'я та виконує свій жест. Процедура повторюється, доки всі учасники не представляться.

2. Основна частина

Теоретичний блок (15 хвилин)

Мета: Ознайомити учасників з концепцією впевненості у собі та її значенням.

Процедура: Обговорення, що таке впевненість у собі, вплив самовпевненості на різні аспекти життя, короткий огляд психологічних аспектів формування впевненості у собі

Впевненість в собі – це відчуття власної вартості, здатності впоратися з життєвими ситуаціями та досягти поставлених цілей. Це не означає, що ви ніколи не відчуваєте страху або сумнівів, але ви впевнені, що можете знайти спосіб впоратися з викликами. Впевненість в собі може мати вплив на всі сфери життя, включаючи стосунки, кар'єру, фінанси та здоров'я. Люди з високим рівнем впевненості в собі, як правило, краще справляються з викликами та стресом, мають кращі стосунки та більш успішні в кар'єрі.

Впевненість в собі може мати значний вплив на різні аспекти життя. В кар'єрі, люди з високим рівнем впевненості в собі, як правило, краще справляються з викликами, проявляють ініціативу та лідерські якості, та мають більше шансів на професійний ріст та успіх. В стосунках, самовпевнені люди мають кращі навички спілкування, краще розуміють свої потреби та бажання, а також краще справляються з конфліктами. В саморозвитку, самовпевненість допомагає людям ставити собі вищі цілі, шукати нові можливості та вчитися протягом життя.

Формування впевненості в собі має багато психологічних аспектів. Одним з ключових факторів є самосприйняття – те, як людина бачить себе та сприймає свої здібності та навички. Іншим важливим фактором є внутрішній діалог – те, як людина говорить сама з собою та інтерпретує свої думки та почуття. Крім того, досвід та навчання також відіграють важливу роль у формуванні самовпевненості. Люди, які мають позитивний досвід впорання з викликами та досягнення успіху, як правило, мають вищий рівень самовпевненості.

3. Практичні вправи

Вправа 1. «Список досягнень»

Мета: Усвідомлення своїх сильних сторін та досягнень, підвищення самооцінки та самоповаги.

Процедура: Кожен учасник отримує аркуш паперу та ручку. Учасники записують 5 своїх досягнень, якими вони пишаються. Це можуть бути будь-

які досягнення, великі чи малі, професійні чи особисті, пов'язані з роботою, навчанням, хобі, відносинами, здоров'ям тощо. Після того, як всі учасники закінчать записувати свої досягнення, вони діляться на пари або невеликі групи (по 3-4 особи). Учасники обговорюють свої досягнення у парах або невеликих групах. Вони можуть розповісти про кожне досягнення детальніше, ділитися своїми почуттями та емоціями, пов'язаними з цим досягненням, та відповідати на питання інших учасників. Після обговорення у парах або невеликих групах, учасники повертаються до загальної групи. Учасники можуть розповісти про свої досягнення перед всією групою (якщо вони готові це зробити) або поділитися своїми враженнями від вправи.

Вправа 2. «Розмова з собою»

Мета: Розвиток позитивного внутрішнього діалогу, підвищення самооцінки та мотивації.

Процедура: Кожен учасник отримує аркуш паперу та ручку. Учасники пишуть короткий мотиваційний лист до себе, використовуючи позитивні твердження та афірмації. Наприклад, "Я сильна та впевнена особа, яка може досягти будь-яких цілей", "Я ціную себе та своє здоров'я", "Я готова до змін та викликів", "Я люблю себе та своє життя". Після того, як всі учасники закінчать писати свої листи, вони обмінюються листами з іншим учасником. Учасники читають мотиваційний лист іншого учасника вголос, намагаючись передати його емоції та настрої. Після прочитання листів, учасники обговорюють свої відчуття від прочитання мотиваційного листа. Вони можуть розповісти, як вони себе почувають після прочитання позитивних тверджень та афірмацій, чи вони відчують підвищення настрою та мотивації, чи вони готові діяти та рухатися до своїх цілей.

Вправа 3. «Розширення зони комфорту»

Мета: Поступове розширення зони комфорту, перебор стереотипів та страхів, Розвиток навичок адаптації до нових ситуацій.

Процедура: кожен учасник обирає невелике завдання, яке вийде за межі його зони комфорту. Це може бути будь-яке завдання, яке викликає дискомфорт або страх, але не є небезпечним або неетичним. Наприклад, завести нове знайомство, виступити перед групою, зробити щось незвичне, спробувати нову їжу, відвідати нове місце тощо. Учасники планують виконання цього завдання та обговорюють можливі труднощі. Вони можуть розробити план дій, визначити кроки та ресурси, необхідні для виконання завдання, та передбачити можливі ризики та проблеми. Після того, як всі учасники закінчать планування, вони діляться своїми планами та обговорюють їх з групою. Вони можуть розповісти про свої почуття та емоції, пов'язані з цим завданням, та отримати підтримку та поради від інших учасників.

Вправа 4. «Позитивний зворотний зв'язок»

Мета: Отримання підтримки та позитивного зворотного зв'язку від інших учасників, підвищення самооцінки та самоповаги.

Процедура: Кожен учасник отримує кілька папірців та ручку. Учасники пишуть на папірцях компліменти та позитивні якості інших учасників (анонімно). Наприклад, «Ти дуже талановитий та креативний», «У тебе чудова посмішка та позитивний настрій», «Ти дуже уважний та чуйний до потреб інших», «Ти дуже розумний та цікавий співрозмовник». Папірці збираються та роздаються відповідним учасникам. Кожен учасник читає свої папірці вголос або для себе. Після прочитання папірців, учасники обговорюють свої відчуття від отримання позитивного зворотного зв'язку. Вони можуть розповісти, як вони себе почувають після прочитання компліментів та позитивних якостей, чи вони відчувають підвищення самооцінки та самоповаги, чи вони готові ділитися своїми почуттями та емоціями з іншими учасниками.

4. Підсумок та завершення

Обговорення вражень від тренінгу.

Учасники діляться своїми враженнями та рефлексіями: що нового дізналися, які справи були найкориснішими.

Коротке резюме з учасниками основних ідей тренінгу.

1. Впевненість в собі – це відчуття власної вартості та здатності впоратися з життєвими ситуаціями.

2. Впевненість в собі може мати вплив на всі сфери життя, включаючи стосунки, кар'єру, фінанси та здоров'я.

3. Формування самовпевненості має багато психологічних аспектів, включаючи самосприйняття, внутрішній діалог та досвід.

4. Розвиток самовпевненості може включати практичні справи, такі як справи з публічних виступів, тренінги з лідерства та навичок спілкування, а також роботу над внутрішніми переконаннями та самосприйняттям.

5. Розвиток самовпевненості – це процес, який вимагає часу та практики. Не сподівайтесь швидких результатів, але будьте готові працювати над собою та постійно розвивати свої навички.

Рекомендації для подальшого розвитку впевненості у собі.

1. Практикуйте позитивне самосприйняття. Сфокусуйтеся на своїх сильних сторонах та досягненнях, а не на недоліках та невдачах.

2. Розвивайте навички спілкування та лідерства. Беріть активну участь в дискусіях, виступайте з презентаціями, працюйте в команді та беріть на себе лідерство в різних ситуаціях.

3. Намагайтеся виходити з зони комфорту. Спробуйте щось нове та робіть виклики для себе. Це допоможе вам впоратися з непередбаченими ситуаціями та зміцнити впевненість в собі.

4. Встановлюйте реалістичні цілі та працюйте над їх досягненням. Кожне досягнення допоможе вам відчувати себе більш впевненим та мотивованим.

5. Практикуйте позитивне мислення. Намагайтеся бачити позитивні сторони в кожній ситуації та знаходити рішення проблем.

Прощання та побажання успіхів.

Дякуємо всім учасникам за активну участь та працю над розвитком впевненості в собі. Ми сподіваємося, що ви змогли отримати корисні знання та навички, які допоможуть вам відчувати себе більш впевненими та успішними в своєму житті.

Пам'ятайте, що розвиток самовпевненості – це процес, який вимагає часу та практики. Не сподівайтесь швидких результатів, але будьте готові працювати над собою та постійно розвивати свої навички.

Бажаємо Вам успіхів у всьому, що ви робите. Будьте впевнені в собі та не зупиняйтеся на досягнутому.

До побачення та до зустрічі на наступному тренінгу!

ЗАНЯТТЯ 3-4. «РОЗВИТОК ВОЛЬОВИХ РИС ХАРАКТЕРУ»

1. Вступ та мета тренінгу

Доброго дня, шановні учасники!

Раді зустрітися з вами на нашому другому тренінгу. Сьогоднішня тема – розвиток вольових рис характеру. Цей тренінг призначений для тих, хто хоче розвинути свої вольові якості, стати більш наполегливими, рішучими та самодисциплінованими.

Ми працюватимемо разом, щоб дослідити природу волі та характеру, визначити свої сильні та слабкі сторони, та розробити план дій для подальшого розвитку. Очікуємо цікавих дискусій, практичних вправ та натхнення для змін. Пам'ятайте, що сильна воля та наполегливість - це ключі до успіху в будь-якій сфері життя.

Дякуємо за участь та бажаємо успіхів у розвитку вольових рис характеру!

Розминка «Дихальна розминка»

Мета: Розслаблення та зосередження уваги перед початком тренінгу.

Процедура: Учасники стають прямо, ноги розставлені на ширині плеч. Закривають очі та зосереджують увагу на своєму диханні. Повільно вдихають через ніс, піднімаючи руки вгору, а потім повільно видихають через рот, опускаючи руки вниз. Потім учасники продовжують робити глибокі вдихи та видихи, відволікаючись від будь-яких думок та стресів. Це допоможе розслабитися та зосередитися перед початком тренінгу.

2. Основна частина

Теоретичний блок

Мета: Ознайомити учасників з концепцією вольових рис характеру.

Процедура: Обговорення, що таке вольові риси характеру (наприклад, рішучість, наполегливість, дисципліна). Вплив вольових рис на досягнення цілей та успіх у житті.

Рішучість – це здатність приймати швидкі та обдумані рішення, не боячись ризиків та наслідків. Рішучі люди не соромляться брати на себе відповідальність за свої дії та готові діяти в умовах невизначеності.

Наполегливість – це здатність наполегливо працювати над досягненням своїх цілей, незважаючи на перешкоди та труднощі. Наполегли люди не зупиняються перед першими невдачами, а продовжують працювати, поки не досягнуть бажаного результату.

Дисципліна – це здатність контролювати свої дії та вчинки, працюючи в напрямку досягнення своїх цілей. Дисципліновані люди мають сильну волю та самоконтроль, вони не відволікаються на марні речі та не дозволяють собі відхилитися від плану.

Розвиток цих вольових рис характеру може допомогти людям досягти успіху в різних сферах життя, включаючи кар'єру, стосунки та особисте зростання. Під час тренінгу ми можемо обговорити практичні способи розвитку цих рис, такі як вправи для розвитку волі, стратегії прийняття рішень та техніки самоконтролю.

3. Практичні вправи

Вправа 1. «Розвиток вольових рис»

Мета: Допомогти учасникам тренінгу розвинути свої вольові риси характеру, такі як рішучість, наполегливість та самодисципліна, шляхом практичного використання цих рис в умовах вигаданих перешкод.

Процедура: Учасники розділяються на пари. Один учасник грає роль особи зі слабкою волею, а інший – підтримує його. Кожна пара отримує список вигаданих перешкод, які вони повинні подолати протягом вправи. Приклади перешкод: відмова від солодошів протягом тижня, ранкові пробіжки протягом місяця, виконання неприємного завдання протягом дня тощо. Необхідно пояснити учасникам, що метою вправи є використання вольових рис характеру, щоб подолати кожну перешкоду. Наприклад, рішучість може допомогти прийняти рішення почати ранкові пробіжки, наполегливість допоможе продовжувати робити це протягом місяця, а самодисципліна допоможе утриматися від солодошів протягом тижня.

Після завершення вправи кожна пара ділиться своїм досвідом та результатами. Щоб закріпити результати вправи, можна обговорити, як учасники можуть використовувати розвинені вольові риси характеру в повсякденному житті, щоб досягти своїх цілей та подолати реальні перешкоди.

Вправа 2. «Перешкоди та шляхи їх подолання»

Мета: Розвинути навички подолання перешкод та труднощів, підвищити стійкість та гнучкість у досягненні цілей.

Процедура: Кожен учасник отримує аркуш паперу та ручку. Учасники записують 2-3 можливі перешкоди на шляху до своєї цілі. Це можуть бути внутрішні перешкоди (страхи, сумніви, стереотипи, звички) або зовнішні перешкоди (відсутність ресурсів, несприятливі умови, протидія інших людей). Пишуть можливі шляхи подолання цих перешкод. Це можуть бути

конкретні дії, стратегії, навички, ресурси, необхідні для подолання перешкод. Після того, як всі учасники закінчать записувати шляхи подолання перешкод, вони діляться на пари або невеликі групи. Учасники обговорюють свої перешкоди та шляхи їх подолання у парах або невеликих групах. Вони можуть розповісти про свої перешкоди та шляхи їх подолання, отримати підтримку та поради від інших учасників, та обговорити можливі труднощі та способи їх подолання. Після обговорення у парах або невеликих групах, учасники повертаються до загальної групи. Потім проводиться короткий обмін враженнями про вправу.

Вправа 3. «Самодисципліна»

Мета: Розвинути навички самодисципліни та організації часу, підвищити продуктивність та ефективність дій.

Процедура: Учасники отримують аркуш паперу та ручку. Пишуть розклад свого ідеального дня, де враховані всі важливі завдання та час для відпочинку. Розклад має включати конкретні години та тривалість кожного завдання, а також перерви та час для відпочинку. Після того, як всі учасники закінчать складати свої розклади, вони діляться на пари або невеликі групи. Учасники обговорюють свої розклади у парах або невеликих групах. Вони можуть розповісти про свій розклад, отримати підтримку та поради від інших учасників, та обговорити можливі труднощі та способи їх подолання. Після обговорення у парах або невеликих групах, учасники повертаються до загальної групи. Потім проводиться короткий обмін враженнями про вправу.

4. Підсумок та завершення

Обговорення вражень від тренінгу.

Учасники діляться своїми враженнями та рефлексіями: що нового дізналися, які вправи були найкориснішими.

Коротке резюме основних ідей тренінгу.

1. Вольові риси характеру, такі як рішучість, наполегливість та самодисципліна, є ключовими для досягнення успіху в різних сферах життя.

2. Розвиток вольових рис характеру може допомогти людям подолати перешкоди та труднощі, досягти своїх цілей та реалізувати свій потенціал.

3. Вольові риси характеру можна розвивати за допомогою практичних вправ, таких як вправи для розвитку волі, стратегії прийняття рішень та техніки самоконтролю.

4. Важливо ставити цілі та розробляти план дій для їх досягнення, щоб ефективно використовувати свої вольові риси характеру.

5. Практика самодисципліни та організації часу може допомогти людям ефективніше використовувати свій час та досягти кращих результатів.

6. Практика подолання перешкод та труднощів може допомогти людям розвинути навички стійкості та наполегливості, необхідні для досягнення успіху в довгостроковій перспективі.

Рекомендації для подальшого розвитку вольових рис характеру.

1. Ставте цілі та розробляйте план дій для їх досягнення. Це допоможе вам зосередитися на важливих завданнях та крокувати до своїх цілей з певною метою.

2. Практикуйте самодисципліну та організацію часу. Це допоможе вам ефективніше використовувати свій час та досягти кращих результатів.

3. Використовуйте стратегії прийняття рішень, щоб приймати обдумані та ефективні рішення. Це допоможе вам уникнути непотрібних ризиків та наслідків.

4. Практикуйте вправи для розвитку волі, такі як медитація, фізичні вправи або тренінг стійкості. Це допоможе вам розвинути сильну волю та стійкість до стресу та труднощів.

5. Навчитися впоратися з перешкодами та труднощами. Це допоможе вам розвинути навички наполегливості та стійкості, необхідні для досягнення успіху в довгостроковій перспективі.

6. Шукайте підтримки та натхнення в інших людей. Це може бути ваша родина, друзі, колеги або навіть відомі особистості, які досягли успіху в тій чи іншій сфері.

7. Будьте готові до викликів та вихідів з зони комфорту. Це допоможе вам розвинути свої вольові риси характеру та досягти нових висот.

Прощання та побажання успіхів.

Дякуємо всім учасникам за активну участь! Будь ласка, пам'ятайте, що розвиток вольових рис характеру – це процес, який вимагає часу, практики та наполегливості. Але ми впевнені, що ви вже зробили важливий крок вперед, взявши участь у цьому тренінгу. Не зупиняйтеся на досягнутому та продовжуйте працювати над розвитком своїх вольових рис характеру. Пам'ятайте, що наполегливість – це один з основних ключів до успіху в будь-якій сфері життя.

Бажаємо вам удачі та успіхів у розвитку вольових рис характеру та досягненні ваших цілей! До побачення та до зустрічі на наступному тренінгу!

ЗАНЯТТЯ 5-6. «РОЗВИТОК САМОЕФЕКТИВНОСТІ»

1. Вступ та мета тренінгу

Доброго дня, шановні учасники!

Раді зустрітися з вами на нашому третьому тренінгу. Сьогоднішня тема – розвиток самоефективності. Цей тренінг призначений для тих, хто хоче розвинути свої навички самоефективності, стати більш продуктивними, ефективними та успішними в своїх діях.

Мета цього тренінгу полягає в тому, щоб допомогти вам зрозуміти концепцію самоефективності, її значення для вашого особистого та професійного розвитку, а також надати практичні інструменти для розвитку

ваших навичок самоефективності. Протягом тренінгу ми обговоримо поняття самоефективності та її вплив на різні аспекти життя. Ми також практикуватимемо різні техніки та стратегії для розвитку цих навичок.

Очікую цікавих дискусій, практичних вправ та натхнення для змін. Пам'ятайте, що самоефективність – це ключ до успіху в будь-якій сфері життя.

Дякую за участь та бажаю успіхів у розвитку навичок самоефективності!

Розминка «Колесо життя»

Мета: Підвищити усвідомлення своїх життєвих аспектів, збалансувати різні сфери життя та встановити пріоритети.

Процедура: Учасники малюють коло на аркуші паперу та ділять його на кілька сегментів (зазвичай від 6 до 8). Кожен сегмент представляє важливий аспект життя, такий як робота, здоров'я, стосунки, особистий розвиток, фінанси, розваги, сім'я та друзі. Заповнюють кожен сегмент відповідно до рівня задоволення цим аспектом життя (від 0 до 10). 0 означає повну невдоволеність, а 10 – повну задоволеність. Після того, як всі учасники закінчать заповнювати свої кола, вони діляться на пари або невеликі групи. Учасники обговорюють свої кола в групах, які сегменти найбільш розвинені та які потребують уваги. Вони можуть розповісти про свій рівень задоволеності кожним аспектом життя, обговорити можливі причини невдоволення та способи покращення. Після обговорення в групах, учасники повертаються до загальної групи. Інструктор проводить короткий обмін враженнями про вправу та підкреслює важливість збалансованості різних сфер життя та встановлення пріоритетів для досягнення щастя та успіху.

2. Основна частина

Теоретичний блок

Мета: Ознайомити учасників з концепцією самоефективності.

Процедура: Обговорення, що таке самоефективність. Вплив самоефективності на різні аспекти життя. Самоефективність можна визначити як впевненість у власних здатностях досягати цілей. Це означає, що людина, яка має високий рівень самоефективності, впевнена в тому, що вона може успішно виконати певне завдання або досягти певної мети.

Можна зазначити, що самоефективність має значний вплив на різні аспекти життя людини. Наприклад:

1. Кар'єра: Люди з високим рівнем самоефективності, як правило, більш успішні в своїй кар'єрі, оскільки вони впевнені в своїх здібностях та навичках, готові брати на себе нові виклики та ініціативу, а також краще справляються з труднощами та стресом.

2. Стосунки: Самоефективність також впливає на стосунки людини з іншими людьми. Люди з високим рівнем самоефективності, як правило, мають кращі навички спілкування, більш впевнені в собі та менш схильні до тривоги та депресії.

3. Особистий розвиток: Самоефективність також грає важливу роль в особистому розвитку людини. Люди з високим рівнем самоефективності, як правило, більш мотивовані та націлені на досягнення своїх цілей, що допомагає їм розвиватися та рости особисто.

Самоефективність може бути розвинута та покращена за допомогою практики, навчання та тренінгу. Люди можуть навчитися встановлювати цілі, планувати та організовувати свій час, розвивати навички самомотивації та самоконтролю, а також практикувати техніки самооцінки та саморефлексії.

3. Практичні вправи

Вправа 1. «Самомотивація»

Мета: Допомогти учасникам зрозуміти, що мотивація є ключовим фактором успіху, і навчити їх використовувати різні стратегії для підтримки мотивації протягом тривалого періоду часу.

Процедура: Учасникам 5 хвилин, щоб самостійно записати свої мотиватори для досягнення цілей. Мотиватори можуть бути будь-якими, від особистих цінностей до зовнішніх чинників, таких як винагороди або визнання. Пізніше учасники діляться своїми мотиваторами з аудиторією та дають зворотній зв'язок.

Під час обговорення можна зазначити такі стратегії підтримки мотивації: встановлення конкретних, вимірних та реалістичних цілей, розбиття великих цілей на менші підцілі, використання позитивних афірмацій та візуалізації успіху, спільна робота з групою для взаємної підтримки та мотивації, винагороди та визнання за досягнення цілей, регулярний зворотній зв'язок та самооцінка.

Вправа 2. «Спільне рішення проблем»

Мета: Навчитися працювати в парі для вирішення проблем та досягнення цілей, розвинути навички співпраці та комунікації.

Процедура: Учасники розділяються на пари. Кожна пара має 10 хвилин, щоб обговорити одну з проблем, з якою вони стикаються в своїй роботі або особистому житті. Пари повинні чітко визначити проблему та її причини. Після обговорення проблеми, пари розробляють спільний план дій для вирішення цієї проблеми. План дій має включати конкретні кроки, терміни, ресурси, необхідні для виконання кожного кроку, та можливі перешкоди та способи їх подолання. Після того, як всі пари закінчать розробляти свої плани дій, вони повертаються до загальної групи. Проводиться обговорення в групі, як спільна робота допомагає вирішити проблеми та досягнути цілей. Учасники можуть розповісти про свій досвід спільного рішення проблем, обговорити труднощі та успіхи, отримати підтримку та поради від інших учасників. Потім підсумовується вправа та підкреслюється важливість співпраці та комунікації для вирішення проблем та досягнення цілей.

Вправа 3. «Самоконтроль»

Мета: Допомогти учасникам зрозуміти, що самоконтроль є ключовим фактором успіху, і навчити їх використовувати різні стратегії для підтримки самоконтролю протягом тривалого періоду часу.

Процедура: Учасникам надається 10 хвилин, щоб самостійно розробити план самоконтролю для досягнення цілей. План може включати такі стратегії, як встановлення конкретних цілей, планування дій, відстеження прогресу, усунення спокус та винагород за успіхи. Учасники діляться своїми планами самоконтролю та діють зворотній зв'язок аудиторії.

Під час обговорення можна зазначити такі стратегії підтримки самоконтролю: встановлення конкретних, вимірних та реалістичних цілей, планування дій та встановлення пріоритетів, відстеження прогресу та зворотній зв'язок, використання технік релаксації та стрес-менеджменту, винагороди та визнання за успіхи, регулярне тренування самоконтролю.

Вправа 4. «Встановлення пріоритетів»

Мета: Навчитися встановлювати пріоритети для ефективного використання часу та ресурсів.

Процедура: Учасникам надається час, щоб самостійно скласти список своїх щоденних завдань. Потім вони мають визначити пріоритети для кожного завдання, використовуючи шкалу від 1 до 5 (1 - найнижчий пріоритет, 5 - найвищий пріоритет). Пізніше необхідно провести обговорення в групі, як встановлювати пріоритети ефективно та результативно використовувати час та ресурси. Учасники можуть переглянути свій список завдань та перерозподілити пріоритети, якщо необхідно.

4. Підсумок та завершення

Обговорення вражень від тренінгу.

Учасники діляться своїми враженнями та рефлексіями: що нового дізналися, які вправи були найкориснішими.

Коротке резюме основних ідей тренінгу.

1. Самоефективність - це впевненість у власних здатностях досягати цілей.
2. Самоефективність має значний вплив на різні аспекти життя людини, включаючи кар'єру, стосунки та особистий розвиток.
3. Самоефективність може бути розвинута та покращена за допомогою практики, навчання та тренінгу.
4. Люди можуть навчитися встановлювати цілі, планувати та організовувати свій час, розвивати навички самомотивації та самоконтролю, а також практикувати техніки самооцінки та саморефлексії.
5. Практичні вправи, такі як «Самомотивація», «Спільне рішення проблем», «Самоконтроль», «Зворотній зв'язок» та «Встановлення пріоритетів», можуть допомогти учасникам тренінгу розвинути навички самоефективності.
6. Ефективне використання часу та ресурсів є важливим для досягнення цілей та успіху в будь-якій сфері життя.

Рекомендації для подальшого розвитку самоефективності.

1. Встановлюйте конкретні, вимірні та реалістичні цілі. Це допоможе вам зосередитися на важливих завданнях та крокувати до своїх цілей з певною метою.
2. Плануйте та організовуйте свій час. Це допоможе вам ефективніше використовувати свій час та досягти кращих результатів.
3. Розвивайте навички самомотивації. Це допоможе вам підтримувати мотивацію для досягнення цілей протягом тривалого періоду часу.
4. Практикуйте самоконтроль. Це допоможе вам контролювати свої дії та емоції для досягнення цілей.

5. Використовуйте техніки самооцінки та саморефлексії. Це допоможе вам оцінювати свій прогрес та робити необхідні коректури для подальшого розвитку.

6. Працюйте над своїми навичками спілкування. Це допоможе вам будувати кращі стосунки з іншими людьми та ефективніше працювати в команді.

7. Шукайте зворотній зв'язок та навчайтеся від нього. Це допоможе вам розвиватися та покращувати свої навички.

8. Береться за нові виклики та виходить з зони комфорту. Це допоможе вам розвивати свої навички та здібності, а також зростати особисто.

9. Практикуйте вправи для розвитку самоефективності, такі як медитація, візуалізація успіху, позитивні афірмації та спільна робота з групою для взаємної підтримки та мотивації.

Прощання та побажання успіхів.

Дякуємо вам за активну участь та працю над розвитком своїх навичок самоефективності. Ми впевнені, що ви зробили важливий крок вперед у своєму особистому та професійному розвитку. Пам'ятайте, що самоефективність - це ключ до успіху в будь-якій сфері життя. Продовжуйте практикувати навички, які ви набули під час тренінгу, та розвивати свої здібності.

Бажаємо вам удачі та успіхів у досягненні ваших цілей. Дякуємо за участь та сподіваємося, що ви залишилися задоволені тренінгом.

До побачення та до зустрічі на наступному тренінгу!

ЗАНЯТТЯ 7-8. «РОЗВИТОК ТОЛЕРАНТНОСТІ»

1. Вступ та мета тренінгу

Доброго дня, шановні учасники! Раді зустрітися з Вами на нашому четвертому тренінгу. Сьогоднішня тема – розвиток толерантності. Цей

тренінг призначений для тих, хто хоче розвинути свої навички толерантності, стати більш терпимими та відкритими до різноманітності.

Мета цього тренінгу полягає в тому, щоб допомогти Вам зрозуміти концепцію толерантності, її значення для особистого та суспільного розвитку, а також надати практичні інструменти для розвитку ваших навичок толерантності. Протягом тренінгу ми обговоримо поняття толерантності, її вплив на міжособистісні взаємини та суспільство в цілому. Ми також практикуватимемо різні техніки та стратегії для розвитку цих навичок.

Очікуємо цікавих дискусій, практичних вправ та натхнення для змін. Пам'ятайте, що толерантність – це ключ до гармонійних міжособистісних взаємин та сталого суспільного розвитку.

Дякуємо за участь та бажаємо успіхів у розвитку навичок толерантності!

Розминка «Ім'я та унікальність»

Мета: Допомогти учасникам краще пізнати один одного та зрозуміти, що кожен з них унікальний та цінний, розвинути навички спілкування та взаєморозуміння.

Процедура: Учасники сидять в колі або за столом так, щоб усі могли бачити один одного. По черзі кожен учасник називає своє ім'я та розповідає одну унікальну річ про себе. Це може бути будь-яка річ, від хобі до професійних досягнень, особистих якостей або цінностей. Після того, як кожен учасник поділиться, проводиться обговорення схожостей та відмінностей між учасниками. Це може бути зроблено у формі дискусії або групового мозкового штурму. Учасники можуть обговорювати те, що їх об'єднує та відрізняє, знаходити спільні інтереси та цінності, а також ділитися своїми враженнями та думками про інших учасників. Потім слідує підсумок вправи та підкреслюється важливість пізнання один одного та взаєморозуміння для розвитку навичок спілкування та співпраці.

2. Основна частина

Теоретичний блок

Мета: Ознайомити учасників з поняттям толерантності.

Процедура: Обговорення, що таке толерантність, значення толерантності в сучасному суспільстві

Толерантність – це прийняття та повага до інших людей, їхніх переконань, поглядів та культур. Це означає, що люди, які є толерантними, готові прийняти та поважати різноманітність та відмінності між людьми, не дискримінуючи їх за расовою, релігійною, культурною або будь-якою іншою ознакою.

Під час ознайомлення з поняттям толерантності важливо зазначити, що толерантність не означає згоди з усіма поглядами та переконаннями інших людей. Це означає, що люди, які є толерантними, готові визнати право інших людей мати свої власні погляди та переконання, навіть якщо вони відрізняються від їхніх власних. Також важливо зазначити, що толерантність не означає байдужості або бездіяльності. Це означає, що люди, які є толерантними, готові діяти для захисту прав та свобод всіх людей, незалежно від їхніх переконань, поглядів та культур. Толерантність має велике значення в сучасному суспільстві, оскільки вона сприяє гармонійним міжособистісним взаєминам, сталому розвитку суспільства та захисту прав людини.

У сучасному світі люди все частіше стикаються з різноманітністю та відмінностями між собою. Це може бути пов'язано з культурними, релігійними, расовими, статевими та іншими відмінностями. Толерантність допомагає людям прийняти та поважати ці відмінності, а не дискримінувати або уникати інших людей через них.

Толерантність також сприяє сталому розвитку суспільства. У суспільстві, де люди терпимі до різноманітності та відмінностей, існує більша можливість для співпраці, обміну ідеями та інновацій. Це допомагає суспільству розвиватися та процвітати. Крім того, толерантність є важливим інструментом захисту прав людини.

У суспільстві, де люди терпимі до різноманітності та відмінностей, існує менше дискримінації та переслідувань за расовою, релігійною, культурною або будь-якою іншою ознакою. Це допомагає захистити права та свободи всіх людей.

Таким чином, толерантність має велике значення в сучасному суспільстві. Це допомагає людям прийняти та поважати різноманітність та відмінності, сприяє сталому розвитку суспільства та захисту прав людини.

3. Практичні вправи

Вправа 1. «Стереотипи та упередження»

Мета: допомогти учасникам зрозуміти, як стереотипи та упередження впливають на взаємодію з іншими людьми, та навчити їх критичному мисленню щодо цих явищ.

Процедура: Учасники розділяються на невеликі групи по 3-4 особи. Кожна група отримує набір карт з різними стереотипами та упередженнями, які існують в суспільстві. Наприклад, стереотипи про расу, стать, вік, релігію, сексуальну орієнтацію тощо. Учасники групи обговорюють кожен стереотип та упередження, намагаючись зрозуміти, як вони впливають на взаємодію з іншими людьми. Вони також обговорюють, чи мають вони особистий досвід стикання з цими стереотипами та упередженнями. Після обговорення в групах, всі учасники повертаються до загальної групи та обговорюють результати. Ведучий заохочує учасників ділитися своїми думками та спостереженнями, а також запитує їх про можливі способи подолання стереотипів та упереджень. Під час обговорення важливо зазначити, що стереотипи та упередження можуть бути небезпечними та шкідливими для людей, які підпадають під них. Також важливо зазначити, що люди можуть мати неусвідомлені упередження, які впливають на їхні дії та рішення.

Вправа 2. «Ролі та перспективи»

Мета: допомогти учасникам зрозуміти, що кожна людина має свою власну точку зору на ситуацію, яка може відрізнятися від точки зору інших людей, та навчити їх враховувати ці відмінності при прийнятті рішень або вирішенні конфліктів.

Процедура: Учасники діляться на групи по 4-5 осіб. Кожна група отримує ситуацію, яку треба розглянути з різних точок зору. Наприклад, конфлікт у класі, сімейний конфлікт, конфлікт на роботі тощо. Кожна група представляє різні ролі у цій ситуації, такі як вчитель, учень, батьки, керівник, колега тощо. Кожна група обговорює ситуацію з точки зору своєї ролі та пояснює, як кожна з них бачить конфлікт. Вони також обговорюють, як їхня роль впливає на їхнє сприйняття ситуації.

Після обговорення в групах, всі учасники повертаються до загальної групи та обговорюють результати. Можна ділитися своїми думками та спостереженнями, а також розповісти про можливі способи вирішення конфлікту, враховуючи різні точки зору. Під час обговорення важливо зазначити, що кожна людина має свою власну точку зору на ситуацію, яка може відрізнятися від точки зору інших людей. Також важливо зазначити, що врахування різних точок зору може допомогти знайти більш ефективне рішення конфлікту.

Вправа 3. «Активне слухання»

Мета: допомогти учасникам навчитися активно слухати інших людей, розуміти їхні погляди та думки, та будувати ефективніші міжособистісні взаємини.

Процедура: учасники діляться на пари. Один учасник пари говорить протягом 5 хвилин про важливу для нього тему, а інший активно слухає, не перебиваючи. Після того, як перший учасник закінчив говорити, слухач повторює ключові моменти, щоб показати, що він зрозумів. Ролі міняються, і другий учасник пари говорить про важливу для нього тему, а перший

активно слухає. Після завершення вправи всі учасники обговорюють свої враження та результати.

Ведучий заохочує учасників ділитися своїми думками та спостереженнями, а також запитує їх про можливі способи покращення навичок активного слухання. Під час обговорення важливо зазначити, що активне слухання передбачає не тільки просте прослуховування слів іншої людини, але й розуміння її поглядів та думок. Також важливо зазначити, що активне слухання може допомогти будувати ефективніші міжособистісні взаємини та вирішувати конфлікти.

Вправа 4. «Коло толерантності»

Мета: допомогти учасникам зрозуміти, що толерантність – це не тільки прийняття та повага до інших людей, але й активні дії, спрямовані на розвиток толерантного ставлення до них.

Процедура: учасники сидять у колі. Кожен учасник по черзі називає одну річ, яку вони можуть зробити, щоб стати більш толерантними. Це може бути будь-яка дія, від простого прослуховування інших людей до активної участі в діалозі та співпраці з ними. Інші учасники додають свої ідеї або підтримують висловлені.

Після того, як кожен учасник висловив свою думку, ведучий заохочує обговорення, як ці дії можуть вплинути на їхнє життя та взаємодію з іншими. Під час обговорення важливо зазначити, що толерантність – це не тільки прийняття та повага до інших людей, але й активні дії, спрямовані на розвиток толерантного ставлення до них. Також важливо зазначити, що толерантність може допомогти будувати більш гармонійні міжособистісні взаємини та сприяти сталому розвитку суспільства.

Вправа 5. «Рольова гра»

Мета: Розвиток навичок толерантного ставлення до людей з іншими поглядами та цінностями.

Процедура: учасники діляться на групи по 4-5 осіб. Кожна група отримує сценарій рольової гри, в якій вони повинні взяти участь. Сценарій може стосуватися будь-якої ситуації, де люди мають різні погляди та цінності (наприклад, сімейна суперечка, конфлікт на роботі, суперечка між представниками різних культур тощо).

Учасники групи обирають ролі, які вони будуть грати в рольовій грі. Учасники грають рольову гру, намагаючись зрозуміти позицію та аргументи інших учасників, а також знайти компромісне рішення. Після завершення рольової гри учасники обговорюють свої враження та результати. Учасники мають поділитися своїми думками та спостереженнями, а також розповісти про можливі способи покращення навичок толерантного ставлення до людей з іншими поглядами та цінностями. Під час обговорення важливо зазначити, що толерантність - це не просто терпіння до інших людей, а активне прагнення зрозуміти їхні погляди та цінності, та знайти спільну мову.

4. Підсумок та завершення

Обговорення вражень від тренінгу.

Учасники діляться своїми враженнями та рефлексіями: що нового дізналися, які вправи були найкориснішими.

Коротке резюме основних ідей тренінгу.

1. Прийняття та повага до людей з різними переконаннями, поглядами та культурами є ключовим фактором гармонійних міжособистісних взаємин, сталого розвитку суспільства та захисту прав людини.

2. Толерантність не означає згоди з усіма поглядами та переконаннями інших людей, але визнання права інших людей мати свої власні погляди та переконання.

3. Толерантність не означає байдужості або бездіяльності, а готовність діяти для захисту прав та свобод всіх людей, незалежно від їхніх переконань, поглядів та культур.

4. Стереотипи та упередження можуть бути небезпечними та шкідливими для людей, які підпадають під них.

5. Люди можуть мати неусвідомлені упередження, які впливають на їхні дії та рішення.

6. Кожна людина має свою власну точку зору на ситуацію, яка може відрізнятися від точки зору інших людей.

7. Врахування різних точок зору може допомогти знайти більш ефективне рішення конфлікту.

Рекомендації для подальшого розвитку толерантності у повсякденному житті.

1. Практикуйте активне слухання: Намагайтеся не тільки чути, але й розуміти погляди та думки інших людей. Це допоможе вам краще зрозуміти їхні аргументи та сформувати свою власну точку зору.

2. Усвідомлюйте свої стереотипи та упередження: Намагайтеся усвідомлювати свої стереотипи та упередження, щоб не допускати їх впливу на ваші дії та рішення.

3. Шукайте різні точки зору: Намагайтеся шукати різні точки зору на одну і ту саму ситуацію. Це допоможе вам розширити своє розуміння та знайти більш ефективне рішення.

4. Будьте готові до діалогу: Намагайтеся бути готовими до діалогу з людьми, які мають інші погляди та переконання. Це допоможе вам краще зрозуміти їхні аргументи та знайти спільну мову.

5. Будьте терпимі до різноманітності: Намагайтеся бути терпимими до людей з різними переконаннями, поглядами та культурами. Це допоможе вам будувати більш гармонійні взаємини з іншими людьми.

6. Розвивайте свою емпатію: Намагайтеся розвивати свою емпатію, щоб краще розуміти почуття та емоції інших людей. Це допоможе вам будувати більш гармонійні взаємини з іншими людьми.

7. Практикуйте саморефлексію: Намагайтеся практикувати саморефлексію, щоб краще зрозуміти свої власні переконання, погляди та упередження. Це допоможе вам розвивати свої навички толерантності.

Прощання та побажання успіхів.

Шановні учасники! Дякуємо вам за активну участь та цікаві дискусії протягом нашого тренінгу толерантності. Ми сподіваємося, що ви отримали корисні знання та навички, які допоможуть вам стати більш терпимими та відкритими до різноманітності.

Пам'ятайте, що толерантність – це не тільки прийняття та повага до інших людей, але й активні дії, спрямовані на розвиток толерантного ставлення до них. Практикуйте активне слухання, шукайте різні точки зору, будьте готові до діалогу, бережіть права та свободи всіх людей, розвивайте свою емпатію, практикуйте саморефлексію.

Дякуємо Вам за ваш внесок у цей тренінг та до зустрічі на наступному тренінгу!

ЗАНЯТТЯ 9-10. «РОЗВИТОК СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ»

1. Вступ та мета тренінгу

Доброго дня, шановні учасники! Раді зустрітися з вами на нашому п'ятому тренінгу. Сьогоднішня тема – розвиток стресостійкості. Цей тренінг призначений для тих, хто хоче стати більш стійкими до стресу та впоратися з викликами повсякденного життя.

Стресостійкість - це здатність людини ефективно справлятися з стресом та викликами, які виникають у повсякденному житті. Це важлива навичка, яка допомагає людям підтримувати психологічне здоров'я та емоційну стабільність у будь-якій ситуації. Стресостійкість допомагає людям

усвідомлювати свої емоції, думки та поведінку, а також знаходити ефективні способи впоратися зі стресом та покращити своє самопочуття.

Мета цього тренінгу полягає в тому, щоб допомогти Вам зрозуміти концепцію стресостійкості, її значення для особистого та професійного розвитку, а також надати практичні інструменти для розвитку ваших навичок стресостійкості. Протягом тренінгу ми обговоримо поняття стресостійкості, його вплив на наше фізичне та психологічне здоров'я, а також розглянемо різні практичні стратегії та техніки. Очікуємо цікавих дискусій, практичних вправ та натхнення для змін. Пам'ятайте, що стресостійкість - це ключ до успішного подолання викликів та збереження психологічного комфорту в умовах стресу.

Дякуємо за участь та бажаємо успіхів у розвитку навичок стресостійкості!

Розминка «Візуалізація успіху»

Мета: налаштуватися на успішне виконання завдань та підвищити рівень мотивації.

Процедура: учасники закривають очі та роблять кілька глибоких вдихів та видихів. Потім учасники уявляють себе в кінці тренінгу, коли вони успішно виконали всі завдання та досягли поставлених цілей. Учасники мають якомога детальніше уявити себе в цій ситуації: що вони бачать, чують, відчують, як реагують інші люди тощо. Після цього потрібно повільно повернутися до реальності та відкрити очі та обговорити відчуття після виконання вправи.

2. Основна частина

Теоретичний блок

Мета: ознайомити учасників з поняттям стресостійкості.

Процедура: Обговорення, що таке стресостійкість (здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями) та вплив стресостійкості на фізичне та психічне здоров'я.

Стресостійкість – це здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, які виникають у нашому житті. Люди, які мають високий рівень стресостійкості, краще впораються з викликами та труднощами, з якими вони стикаються, і менше страждають від негативних наслідків стресу. Стрес може мати серйозний вплив на наше фізичне та психічне здоров'я.

Хронічний стрес може призвести до розвитку хвороб серця, високого кров'яного тиску, діабету, депресії, тривоги та багатьох інших захворювань. Крім того, стрес може погіршити якість сну, знизити імунітет та призвести до порушень травлення.

З іншого боку, люди з високим рівнем стресостійкості краще впораються зі стресом та його наслідками. Вони швидше відновлюються після стресових ситуацій та менше страждають від негативних наслідків стресу. Дослідження показують, що люди з високим рівнем стресостійкості мають краще фізичне та психічне здоров'я, кращу якість сну, більш сильний імунітет та менше хворіють.

Таким чином, розвиток стресостійкості є дуже важливим для підтримки нашого фізичного та психічного здоров'я. Існує багато способів розвинути стресостійкість, включаючи фізичні вправи, медитацію, дихальні вправи, розслаблення та когнітивно-поведінкову терапію.

3. Практичні вправи

Вправа 1. «Ідентифікація стресових факторів»

Мета: краще зрозуміти причини свого стресу та знайти способи боротьби зі стресом

Процедура: кожен учасник отримує аркуш паперу та ручку. Учасники записують 5 основних джерел стресу у своєму житті. Це можуть бути робота, стосунки, фінанси, здоров'я або будь-які інші фактори, які викликають стрес.

Після того, як учасники закінчили записувати свої джерела стресу, вони діляться на пари або невеликі групи та обговорюють свої джерела стресу. Учасники діляться своїми думками та враженнями, а також обговорюють, які джерела стресу спільні, а які унікальні. Після обговорення у парах або невеликих групах, учасники повертаються до загальної групи. Потім проводиться короткий обмін враженнями у загальній групі. Учасники діляться своїми думками та враженнями про вправу, а також що саме вони дізналися про свої джерела стресу.

Вправа 2. «Техніка перемикання уваги»

Мета: навчитися швидко знижувати рівень стресу через перемикання уваги.

Процедура: учасники закривають очі та роблять кілька глибоких вдихів та видихів, щоб розслабитися. Вони мають згадати ситуацію, яка викликає стрес. Потім учасники повністю перемикають увагу на обраний предмет або діяльність, яка приносить задоволення. Наприклад, якщо учасник обрав слухання музики, він повинен сконцентруватися на звуках та мелодії, відволікаючи увагу від стресової ситуації. Учасники практикують перемикання уваги протягом кількох хвилин, сконцентрувавшись на обраному предметі або діяльності. Після завершення вправи учасники обговорюють свої відчуття та результати. Потім вони діляться своїми думками та спостереженнями.

Вправа 3. «Позитивне мислення»

Мета: розвинути навички позитивного мислення для зменшення стресу.

Процедура: кожен учасник бере аркуш паперу та ручку. Він має записати 3 позитивні події або речі, які сталися протягом останнього тижня. Це можуть бути будь-які події, від успішного виконання робочих завдань до приємного спілкування з друзями або сім'єю. Після того, як всі учасники закінчили записувати свої події, вони мають розділитися в пари або невеликі групи.

Учасники обговорюють, як ці події вплинули на їхній настрій та самопочуття. Після обговорення в парах або невеликих групах, учасники повертаються до загальної групи. Відбувається короткий обмін враженнями про те, як позитивне мислення допомогло їм зменшити рівень стресу.

Вправа 4. «Розслаблення м'язів»

Мета: Навчитися розслабляти м'язи та зменшувати фізичний стрес. Можливість стати більш уважними до свого тіла та його потреб, що може допомогти покращити самопочуття та зменшити рівень стресу.

Процедура: Учасники сідають на стільці або лягають на підлогу, залежно від їхнього комфорту. Інструктор пропонує учасникам закрити очі та зосередитися на диханні. Інструктор просить учасників напружити м'язи однієї частини тіла (наприклад, рук або ніг) на кілька секунд, а потім розслабити їх. Інструктор повторює цей процес для інших частин тіла, таких як плечі, спина, живіт та обличчя. Після того, як всі м'язи тіла були напружені та розслаблені, інструктор пропонує учасникам ще кілька хвилин лежати або сидіти в спокійному стані, зосереджуючись на диханні та відчуттях у тілі. Інструктор повільно виводить учасників з вправи, пропонуючи їм повільно відкрити очі та повернутися до нормального стану.

Вправа 5. «Вдячність»

Мета: навчитися відчувати вдячність та зменшувати рівень стресу.

Процедура: учасники сідають на стільці або лягають на підлогу, залежно від їхнього комфорту. Вони мають закрити очі та зосередитися на диханні. Учасники повинні подумати про речі, людей або ситуації, за які вони відчувають вдячність. Потім потрібно повторити собі фрази вдячності, такі як: «Я вдячний за мою сім'ю», «Я вдячний за моє здоров'я», «Я вдячний за мої досягнення». Учасники продовжують повторювати ці фрази протягом

кількох хвилин, зосереджуючись на відчуттях вдячності. Потім вони повільно відкривають очі та повертаються до нормального стану.

4. Підсумок та завершення

Обговорення вражень від тренінгу.

Учасники діляться своїми враженнями та рефлексіями: що нового дізналися, які вправи були найкориснішими.

Коротке резюме основних ідей тренінгу.

1. Стресостійкість – це здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, які виникають у нашому житті.

2. Люди з високим рівнем стресостійкості краще впораються з викликами та труднощами, з якими вони стикаються.

3. Стрес може мати серйозний вплив на наше фізичне та психічне здоров'я.

4. Хронічний стрес може призвести до розвитку хвороб серця, високого кров'яного тиску, діабету, депресії, тривоги та багатьох інших захворювань.

5. Люди з високим рівнем стресостійкості краще впораються зі стресом та його наслідками.

6. Дослідження показують, що люди з високим рівнем стресостійкості мають краще фізичне та психічне здоров'я, кращу якість сну, більш сильний імунітет та менше хворіють.

7. Розвиток стресостійкості є дуже важливим для підтримки нашого фізичного та психічного здоров'я.

8. Існує багато способів розвинути стресостійкість, включаючи фізичні вправи, медитацію, дихальні вправи, розслаблення та когнітивно-поведінкову терапію.

9. Практичні вправи, такі як ідентифікація стресових факторів, техніка перемикання уваги, позитивне мислення, розслаблення м'язів та вдячність, можуть допомогти зменшити рівень стресу та збільшити стресостійкість.

10. Регулярна практика стресостійкості може допомогти людям стати більш стійкими до стресу та підтримувати здоровий спосіб життя.

Рекомендації для подальшого розвитку стресостійкості у повсякденному житті.

1. Практикуйте регулярні фізичні вправи: регулярні фізичні вправи можуть допомогти зменшити рівень стресу та підвищити настрій. Намагайтеся включити в свій щоденний графік хоча б 30 хвилин фізичних вправ.

2. Використовуйте техніки розслаблення: навчіться використовувати техніки розслаблення, такі як медитація, дихальні вправи та йога, щоб зменшити рівень стресу та покращити самопочуття.

3. Практикуйте позитивне мислення: намагайтеся зосередитися на позитивних аспектах свого життя та уникайте негативних думок. Це може допомогти вам краще справлятися зі стресом та підвищити настрій.

4. Співпрацюйте з людьми: намагайтеся підтримувати здорові стосунки з друзями, родиною та колегами. Співпраця з людьми може допомогти вам відчувати себе менш стресованими та більш щасливими.

5. Встановлюйте реалістичні цілі: намагайтеся встановлювати реалістичні цілі та не перевантажуйте себе занадто великими завданнями. Це може допомогти вам уникнути стресу та відчувати себе більш впевнено.

6. Дбайте про свій сон: намагайтеся спати достатньо, щоб відновити сили та підтримувати здоров'я. Достатній сон може допомогти вам краще справлятися зі стресом та підвищити продуктивність.

7. Харчуйтеся правильно: намагайтеся харчуватися здоровою їжею, багатою на вітаміни, мінерали та антиоксиданти. Здорова їжа може допомогти вам підтримувати фізичне та психічне здоров'я, а також зменшити рівень стресу.

Прощання та побажання успіхів.

Хочемо подякувати всім Вам за активну участь та цікавість до теми стресостійкості. Ми сподіваємося, що Ви отримали корисну інформацію та навички, які допоможуть вам краще справлятися зі стресом у повсякденному житті. Пам'ятайте, що розвиток стресостійкості – це тривалий процес, який вимагає практики та наполегливості. Але ми впевнені, що Ви впораєтеся з цим викликом та зможете покращити своє фізичне та психічне здоров'я.

Дякуємо за Вашу увагу та співпрацю та до зустрічі на наступному тренінгу!

ЗАНЯТТЯ 11-12. «ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ОБРАЗУ МАЙБУТНЬОГО»

1. Вступ та мета тренінгу

Дорогі учасники, ласкаво просимо вас на наш шостий (заключний) тренінг. Сьогоднішня тема – формування позитивного образу майбутнього. У нашому швидкозмінному світі все більше людей відчувають тривогу та невизначеність, пов'язані з майбутнім. Це може призвести до стресу, депресії та інших негативних наслідків для нашого фізичного та психічного здоров'я. Тому важливо навчитися формувати позитивний образ майбутнього, щоб відчувати себе більш впевнено та спокійно.

Мета цього тренінгу – навчити вас практичним навичкам та стратегіям формування позитивного образу майбутнього. Ви дізнаєтеся, як зосередитися на своїх цілях та бажаннях, створити чіткий план дій та візуалізувати успіх. Ми також розглянемо, як подолати негативні думки та переконання, які можуть перешкоджати вашому прогресу. Завдяки цьому тренінгу ви зможете покращити своє самопочуття, підвищити мотивацію та досягти успіху у ваших намірах.

Цей тренінг носить творчий характер, адже планування нашого майбутнього – це те, куди входять наші плани, очікування і перспективи розвитку.

2. Основна частина

Теоретичний блок

Мета: Ознайомити учасників з поняттям позитивного образу майбутнього

Процедура: Обговорення важливості формування позитивного образу майбутнього та визначення його основних факторів. Формування позитивного образу майбутнього є надзвичайно важливим аспектом як особистісного, так і колективного розвитку. Це є не лише мотивацією до дій, але й стрижнем, навколо якого концентруються зусилля та ресурси для досягнення бажаних результатів.

По-перше, позитивний образ майбутнього є джерелом надії та оптимізму. Він допомагає людям бачити перспективи і можливості, незважаючи на виклики та труднощі сьогодення. Ця надія, у свою чергу, сприяє підвищенню мотивації, покращенню настрою та здоров'я, а також зменшенню рівня стресу та тривоги.

По-друге, позитивний образ майбутнього допомагає встановити чіткі цілі та напрямки розвитку. Він дозволяє людям розуміти, чого вони прагнуть досягти, і як їхні дії сьогодні можуть вплинути на їхнє майбутнє. Це допомагає людям бути більш фокусованими, ефективними та результативними в своїх зусиллях.

По-третє, позитивний образ майбутнього сприяє розвитку стратегічного мислення та планування. Він змушує людей думати на кілька кроків вперед, передбачати можливі сценарії та розробляти плани дій, які б дозволили їм досягнути бажаних результатів. Це допомагає людям бути більш гнучкими, адаптивними та готовими до змін.

Основними факторами, які впливають на формування позитивного образу майбутнього, є:

1. Особисті цінності та переконання: цінності та переконання людини впливають на те, яке майбутнє вона бачить для себе та інших.

2. Досвід: попередній досвід людини, як позитивний, так і негативний, впливає на те, як вона сприймає можливості та виклики майбутнього.

3. Соціальне середовище: культурні, соціальні та економічні фактори, а також вплив оточення, впливають на те, як люди бачать своє майбутнє.

4. Освіта та навички: рівень освіти та навичок людини впливає на її здатність бачити можливості та долати виклики майбутнього.

5. Емоційний стан: емоційний стан людини, включаючи рівень оптимізму, надії та позитивного мислення, впливає на те, як вона бачить своє майбутнє.

Загалом, формування позитивного образу майбутнього є ключовим фактором особистого та колективного розвитку. Це допомагає людям бачити можливості, встановлювати цілі, планувати дії та бути готовими до змін. Основними факторами, які впливають на формування позитивного образу майбутнього, є особисті цінності та переконання, досвід, соціальне середовище, освіта та навички, а також емоційний стан.

Розминка «Стіни та двері»

Мета: Допомогти учасникам усвідомити бар'єри та можливості для відкритої комунікації, створити атмосферу взаєморозуміння та довіри.

Процедура: Учасники діляться на пари. Кожен учасник по черзі має відповісти на наступні питання (по 2 хвилини на кожне питання):

«Що є моїми "стінами" у спілкуванні з іншими людьми?» (Що заважає відкритій комунікації, які страхи, стереотипи або упередження є бар'єрами для вас?)

«Що є моїми "дверима" у спілкуванні з іншими людьми?» (Які якості, вміння або підходи допомагають вам відкриватися для інших, налагоджувати взаєморозуміння та будувати довіру?)

Учасники повинні обмінятися своїми враженнями від обговорення перед аудиторією, розповісти що нового дізналися про себе та свого партнера.

3. Практичні вправи

Вправа 1. «Перешкоди»

Мета: Визначення та аналіз проблем, які можуть виникнути при реалізації мети.

Процедура: Учасники беруть аркуш, на якому позначені у вигляді крапок їх положення у житті та мета, яку вони хотіли б досягти. Тепер учасники мають з'єднати ці дві точки в довільній формі. Далі ведучий повинен пояснити значення проведеної лінії:



Одна пряма лінія: працьовитість, старанність, потреба доводити розпочату справу до кінця; наполегливість, дозволяє домагатися завершення роботи. Такі люди - колекціонери всіляких даних. Всі відомості у них систематизовано, розкладені по полицках. Це ерудити, принаймні, в своїй області. Розумовий аналіз - їхня сильна сторона. Надзвичайно уважні до деталей, подробиць. Охайність, порядок, дотримання правил і пристойності можуть розвинути у них до крайності. І коли приходить час приймати рішення, особливо пов'язане з ризиком, з можливою втратою статусу (втратити існуючу ситуацію, становище) «Прямі» вільно або мимоволі затягують його прийняття. Крім того, раціональність, емоційна сухість і холодність заважають їм швидко встановлювати контакти з різними особами.



Ламана пряма лінія символізує лідерство. Найхарактерніша особливість – здатність концентруватися на головній меті. Енергійні, нестримані, сильні особистості, які ставлять ясні цілі і, як правило, досягають їх. Дуже впевнені в собі, хочуть бути у всьому правими. Сильна потреба бути правим і керувати станом справ, вирішувати не тільки за себе, але і по можливості за інших. Це

робить «Ламаних» особистостями, які постійно змагаються, які конкурують з іншими. Домінуюча установка в будь-якій справі – це установка на перемогу, виграш, успіх. Така людина часто ризикує, буває нетерплячою і нетерпимою до тих, хто коливається у прийнятті рішення. Дуже не любить бути неправим і рідко визнає свої помилки. «Ламані» прагнуть досягти високого становища, придбати високий статус, інакше кажучи - зробити кар'єру. Головна негативна якість «Ламаних» – сильний егоцентризм, спрямованість на себе. «Ламані» на шляху до вершин влади не проявляють особливої ретельності у дотриманні моральних норм і можуть йти до своєї мети по головах інших. Ламані змушують все і всіх обертатися навколо себе. Без них життя втратило б свою гостроту.

 **Хвилясті лінії** означають зацікавленість, насамперед у хороших міжособистісних відносинах. Вища цінність – люди, їх благополуччя. «Хвилясті» найчастіше служать тим «клеєм», який скріплює і робочий колектив, і сім'ю, тобто стабілізують групу. Вони володіють високою чутливістю, розвинутою емпатією – здатністю співпереживати, співчувати, емоційно відгукуватися на переживання іншої людини. Природно, що люди тягнуться до «Хвилястих». «Хвилясті» чудово «читають» людей і в одну хвилину здатні розпізнавати того хто прикидається, ошуканця. Вони намагаються зберегти мир і заради цього іноді уникають займати «тверду» позицію. Для «Хвилястих» немає нічого більш важкого, ніж вступити в міжособистісний конфлікт. Вони щасливі тоді, коли всі ладнають один з одним. Проте в одному «Хвилясті» проявляють завидну твердість: якщо справа стосується питань моралі або порушення справедливості. Головні риси їх стилю мислення – орієнтація на суб'єктивні чинники проблеми (цінності, оцінки, почуття тощо) і прагнення знайти загальне навіть в протилежних точках зору. Можна сказати, що «Хвилясті» – природжені психологи.

Вправа 2. «Стратегія успіху»

Мета: Розробити стратегію досягнення успіху.

Процедура: Учасники записують імена 3-5 чоловік, які вже домоглися того, до чого вони прагнуть. Цими людьми можуть бути ті, кого вони добре знають, а можуть бути і просто відомі люди, що домоглися видатних успіхів. В кількох словах учасники описують їх особистісні якості та поведінку, які привели їх до успіху. Наприклад, якщо вони обрали відомого підприємця, то можуть описати його наполегливість, здатність приймати ризики та вміння працювати в команді.

Учасники закривають очі і уявляють, що кожен з цих трьох (п'ятьох) видатних осіб збирається дати їм пораду, як досягти мети. Учасники уявляють себе в розмові з кожним з цих людей та прислуховуються до їх порад. Потім учасники записують основну ідею того, що вони скажуть. Вони не мають обмежувати себе рамками логіки або практичності. Наприклад, якщо вони уявили розмову з успішним письменником, то він може порадити писати щодня, незважаючи на те, чи відчуває людина себе натхненною чи ні. Після того, як учасники записали всі поради, необхідно проаналізувати їх та визначити спільні риси. Наприклад, якщо всі обрані люди порадили бути наполегливим, то це може бути важливою особистісною якістю, яку учасники повинні розвивати.

На основі отриманих порад потрібно розробити свою стратегію досягнення успіху. Визначити конкретні кроки, які потрібно зробити, щоб досягти своєї мети, та встановити чіткі терміни та цілі. Можна практикувати розроблену стратегію та регулярно оцінювати свої результати. Якщо учасник відчуває, що стратегія не працює, то потрібно не соромитися змінювати її та шукати нові підходи.

Вправа 3. «Я в майбутньому»

Мета: Допомогти учасникам візуалізувати своє майбутнє та створити чітке уявлення про те, ким вони хочуть стати.

Процедура: Учасники беруть альбомний аркуш і олівці. Закривають очі та уявляють себе в майбутньому – таким, яким вони хотіли б себе бачити. Це може бути через рік, через п'ять років або через десять років. Потрібно уявити, де вони живуть, чим займаються, з ким спілкуються, які цілі вони досягли та якими якостями володіють.

Учасники можуть намалювати себе в повний зріст, зобразити себе в певному оточенні або намалювати символи, які представляють їх цілі та бажання. Якщо вони не впевнені в своїх художніх здібностях, то можуть просто записати своє уявлення про себе в майбутньому. Після того, як учасники закінчать малювати або писати, то мають уявити, що це майбутнє вже відбулося. Потрібно відчувати себе так, ніби вони вже досягли всіх своїх цілей та стали тими, ким хотіли бути.

Учасники мають розглянути свої малюнки або текст та записати свої враження. Чим вони задоволені в своєму майбутньому? Що вони б хотіли змінити або поліпшити? Можна використовувати свій малюнок або текст як нагадування про свої цілі та бажання, а також повісити його в місці, де вони будуть бачити його щодня, або зберігати в місці, доступному для перегляду в будь-який час.

Вправа 4. «Мирний договір з минулим»

Мета: Допомогти учасникам подолати негативні емоції, пов'язані з минулим, та зосередитися на поточному моменті.

Процедура: Учасники закривають очі та зосереджуються на диханні. Повільно вдихають та видихають, відволікаючись від будь-яких думок або турбот. Потрібно уявити, що вони стоять перед своїм минулим. Треба побачити всі негативні події та образи, які вони зазнали. Тепер необхідно сказати собі: «Я прощаю тих, хто мене образив або завдав шкоди в

минулому. Я розумію, що вони діяли згідно з власними переконаннями та обмеженнями. Я випускаю всі негативні емоції, пов'язані з цими подіями, та відпускаю їх». Учасники мають спробувати зосередитися на поточному моменті. Відчути, як їх тіло відчуває себе тут і зараз. Подивіться навколо себе та знайти щось, що викликає в них позитивні емоції. Це може бути красивий краєвид, звук птахів або просто тепло сонця на шкірі. Потрібно сфокусуватися на тому, що вони роблять в даний момент. Знайти радість та задоволення в кожній дії, яку вони виконують. Це може бути навіть найпростіша дія, така як приготування їжі або прибирання.

Якщо учасники відчувають, що їх думки знову повертаються до минулого, нехай не судять себе та не критикують. Просто потрібно повернутися до поточного моменту та зосередитися на тому, що вони роблять тут і зараз.

Вправа 5. «Асоціації. Тема - Моє майбутнє»

Мета: Допомогти учасникам створити цілісну картину образу майбутнього та зрозуміти, що це їхні цілі життя.

Процедура: Учасники записують на папері свої асоціації з темою «Моє майбутнє». По черзі вони мають висловлювати свої асоціації вголос. Можна записати всі асоціації на дошці. Після того, як всі учасники висловили свої асоціації, учасники створюють цілісну картину образу майбутнього, об'єднуючи схожі асоціації та виділяючи ключові елементи.

Учасники мають розуміти те, що цей образ майбутнього – це те, до чого вони повинні прагнути, це їхні цілі життя. Потім учасники обговорюють свої асоціації та діляться своїми думками та ідеями про майбутнє.

Можливі висловлювання учасників: «отримання освіти», «матеріальне благополуччя», «знайомство з новими людьми», «сім'я», «діти», «улюблена, цікава робота», «розваги», «подорожі», «повага», «авторитет», «друзі», «особистісне зростання».

Вправа 6. "Включення позитивної мотивації"

Мета: Допомогти учасникам знайти джерела радості та щастя в своєму житті та підвищити свій рівень щастя.

Процедура: Учасники закривають очі та зосереджуються на диханні. Повільно вдихають та видихають, відволікаючись від будь-яких думок або турбот. Потрібно записати, що робить їх життя незвичайним та цікавим для них. Що дарує їм радість, які люди або явища впливають на їх рівень щастя. Після 5-7 хвилин розслаблення та роздумів учасники виходять з приємного розслаблення та осмислюють ті образи, про які вони думали. Ці прості 5 вправ потрібно виконувати час від часу, бажано – одне з них виконувати щодня.

Підсумок та завершення

Обговорення вражень від тренінгу.

Учасники діляться своїми враженнями та рефлексіями: що нового дізналися, які вправи були найкориснішими.

Коротке резюме основних ідей тренінгу.

1. Формування позитивного образу майбутнього є ключовим фактором особистого та колективного розвитку.
2. Позитивний образ майбутнього допомагає людям бачити можливості, встановлювати цілі, планувати дії та бути готовими до змін.
3. Основними факторами, які впливають на формування позитивного образу майбутнього, є особисті цінності та переконання, досвід, соціальне середовище, освіта та навички, а також емоційний стан.
4. Практичні навички та стратегії формування позитивного образу майбутнього, такі як візуалізація успіху, планування дій та подолання негативних думок, можуть допомогти людям покращити своє самопочуття, підвищити мотивацію та досягти успіху у своїх намірах.

5. Тренінг з формування позитивного образу майбутнього може бути корисним для людей, які відчують тривогу та невизначеність, пов'язані з майбутнім, та бажають покращити своє фізичне та психічне здоров'я.

6. Формування позитивного образу майбутнього допомагає людям зосередитися на своїх цілях та бажаннях, створити чіткий план дій та візуалізувати успіх.

7. Позитивний образ майбутнього може допомогти людям подолати негативні думки та переконання, які можуть перешкоджати їхньому прогресу.

8. Формування позитивного образу майбутнього може сприяти розвитку стратегічного мислення та планування, допомагаючи людям думати на кілька кроків вперед, передбачати можливі сценарії та розробляти плани дій.

9. Формування позитивного образу майбутнього може допомогти людям бути більш гнучкими, адаптивними та готовими до змін, що важливо в швидкозмінному світі.

Рекомендації для формування позитивного образу майбутнього

1. Встановіть чіткі цілі та бажання. Визначте, чого ви хочете досягти в майбутньому, та встановіть конкретні цілі, які допоможуть вам досягти бажаного.

2. Візуалізуйте успіх. Уявіть себе в майбутньому, коли ви досягнете своїх цілей. Візуалізація допомагає підвищити мотивацію та зосередитися на успіху.

3. Розробіть чіткий план дій. Визначте кроки, які необхідно зробити, щоб досягти своїх цілей, та розробіть чіткий план дій.

4. Сфокусуйтеся на можливостях, а не на обмеженнях. Зосереджуйтеся на тому, що ви можете зробити, а не на тому, що ви не можете. Це допоможе вам бачити можливості та знаходити рішення проблем.

5. Практикуйте позитивне мислення. Уникайте негативних думок та переконань, які можуть перешкоджати вашому прогресу. Практикуйте позитивне самомовлення та навчіться бачити позитивні аспекти ситуацій.

6. Розвивайте навички планування та стратегічного мислення. Навчіться думати на кілька кроків вперед, передбачати можливі сценарії та розробляти плани дій.

7. Будьте гнучкими та готовими до змін. Зміни є невід'ємною частиною життя, тому будьте готові до них та вмійте адаптуватися до нових обставин.

8. Шукайте підтримки в оточенні. Спілкуйтеся з людьми, які підтримують вас та допомагають вам досягти ваших цілей.

Прощання та побажання успіхів.

Дорогі учасники, хочемо подякувати вам за вашу активну участь та увагу протягом цього тренінгу. Ми сподіваємося, що ви дізналися багато нового та корисного для себе, та що ви зможете застосувати отримані знання та навички в своєму повсякденному житті.

Пам'ятайте, що формування позитивного образу майбутнього є важливим аспектом особистого та колективного розвитку. Практичні навички та стратегії, які ви дізналися сьогодні, можуть допомогти покращити своє самопочуття, підвищити мотивацію та досягти успіху у своїх намірах.

Не забувайте практикувати позитивне мислення та здоровий спосіб життя. Будьте гнучкими та готовими до змін, та не соромтеся звертатися за допомогою до інших, коли це необхідно.

Бажаємо успіхів та дякуємо вам за вашу увагу та співпрацю!