

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ  
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОДІАГНОСТИКИ**

*На правах рукопису*

**РОНДЕР НАЗАР ОЛЕКСІЙОВИЧ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
САМОВИЗНАЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ  
УЧАСТІ В БОЙОВИХ ДІЯХ**

Спеціальність: 053 «Психологія»  
Освітньо-професійна програма «Практична психологія (психологічне  
консультування та психотерапія)»  
Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:  
**ГРИЦЮК ІРИНА МИХАЙЛІВНА**  
кандидат психологічних наук, доцент  
кафедри практичної психології та психодіагностики

**РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ**

Протокол №

засідання кафедри практичної психології та психодіагностики

від \_\_\_\_\_ 2024 р.

Завідувач кафедри Магдисюк Л.І.

\_\_\_\_\_  
(ПІДПИС)

**ЛУЦЬК -2024**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**  
**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ**

**Волинський національний університет імені Лесі Українки**

Факультет психології

Кафедра практичної психології та психодіагностики

Освітній ступінь Магістр

Спеціальність 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Практична психологія (психологічне консультування та психотерапія)»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Магдисюк Л.І.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 року

**ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**  
**(ПРОЄКТ) СТУДЕНТУ**

**Рондер Назар**

1. Тема роботи (проєкту):

***Психологічні особливості професійного самовизначення  
військовослужбовців після участі в бойових діях.***

Керівник роботи (проєкту):

Грицюк Ірина Михайлівна кандидат психологічних наук, доцент кафедри  
практичної психології та психодіагностики

2. Строк подання студентом роботи (проєкту) листопад 2023

3. Мета кваліфікаційної роботи (проєкту): Теоретичне вивчення та емпіричне  
обґрунтування особливостей професійного самовизначення  
військовослужбовців після того, як вони брали участь у бойових діях.

***Завдання дослідження (проєкту):***

1. Проаналізувати наукову психологічну літературу з питань  
професійного самовизначення військових.

2. Визначення психологічних особливостей професійного самовизначення військових, які мають бойовий досвід.

3. Емпірично дослідити психологічні особливості та передумови професійного вибору військовослужбовцями після участі в бойових діях.

4. Спланували комплекс психотерапевтичних тренінгових заходів, щоб допомогти військовослужбовцям впоратись з високим рівнем стресу та емоційних переживань та віднайти нові сенси, щоб реалізовуватись в тих професіях, які є для них цікавими.

Дата видачі завдання: 01.11.2023

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проєкту)	Строк виконання етапів роботи (проєкту)	Примітка
1.	Дослідити теоретично психологічні особливості професійного самовизначення серед військових, які брали участь у військових діях	листопад 2023 року – березень 2024 року	
2.	Здійснити емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення військовослужбовців	листопад 2023 лютий 2024 року	
3.	Узагальнити отримані результати, що стосуються професійного самовизначення військовослужбовців після участі в бойових діях	березень – серпень 2024 року	
4.	На основі теоретичного опрацювання наукових джерел, проведеного емпіричного дослідження та аналізу результатів сформулювати висновки та узагальнення	Червень 2024 року	
5.	Розробити комплекс профорієнтаційних заходів для військовослужбовців, які планують завершення військової кар'єри	Серпень-вересень 2024	
6.	Оформлення кваліфікаційної роботи	Жовтень - листопад 2024 року	

Студент

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Рондер Н. О.

Керівник роботи  
(проєкту)\_\_\_\_\_  
(підпис)

Грицюк І. М.

## АНОТАЦІЯ

Рондер Н.

*Психологічні особливості професійного самовизначення  
військовослужбовців після участі в бойових діях*

Спеціальність: 053 «Психологія»

Освітня програма: «Практична психологія (психологічне консультування та психотерапія)»

Луцьк, 2024 рік

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню особливостей професійного самовизначення військовослужбовців після участі у бойових діях. Актуальність даної роботи є визначальною. Оскільки після демобілізації, а пізніше після завершення війни в Україні, військовослужбовці будуть повертатись до свого цивільного життя. Будуть такі, які прагнутимуть повернутись на свою попередню роботу; інші будуть розглядати продовження своєї професійної кар'єри у війську; хтось буде будувати власну справу. Але є й такі, яким важко визначитись та дати відповідь на питання, чим би вони хотіли займатись; де вони себе бачать у майбутньому.

В першому розділі розкрито теоретичні особливості професійного самовизначення. Визначено, що професійне самовизначення – це усвідомлена внутрішня діяльність, спрямована на самоактуалізацію. Самоактуалізація і саморозвиток – це усвідомлена внутрішня діяльність, спрямована на усвідомлення своєї «орієнтації на реалізацію», ухвалення рішень, що визначають напрям самореалізації та подальшого саморозвитку; і коригування всіх елементів профорієнтаційної ситуації особистості в пошуку найбільш підходящих і прийнятних засобів реалізації цих рішень. Йдеться про координацію всіх елементів профорієнтаційної ситуації особистості. Центральною ланкою в процесі самовизначення є вибір як свідомо діяльність особистості, моральний вчинок.

Також розкрито саме особливості професійного самовизначення саме військових. А саме, визначили компоненти професійної самосвідомості військових: емоційний, когнітивний та поведінковий.

Окреслили різноманітні типи бар'єрів, на шляху до професійного самовизначення. Визначили, що професійні бар'єри діляться на внутрішні та зовнішні. Внутрішні бар'єри – це ті, що перешкоджають досягненню мети та заважають особистості виходу із ситуації. Наприклад, людині не подобається її діяльність, але вона продовжує її виконувати, щоб не розчарувати батьків/чоловіка тощо. Зовнішні бар'єри, як правило, використовують батьки, щоб керувати поведінкою їхньої дитини. Серед зовнішніх бар'єрів виділяють такі: фізично-речові, соціальні, ідеологічні.

В другому розділі представили результати емпіричного дослідження, які показали, що військовослужбовці є патріотичними, відчують свій громадянський обов'язок. Та коли йдеться про майбутнє, про їх професійну самореалізацію, то багато з них не мають відповіді чим би хотіли займатися. Серед мотивів афіляції переважають мотиви страху відкидання, і страхи невдачі. Визначили, що лише незначна частина досліджуваних готова до саморозвитку. І потребує того, щоб почати пізнавати себе та свої можливості для реалізації.

В третьому розділі, кваліфікаційної роботи виокремили як шляхи самопомоги щодо відновлення психологічних ресурсів, так і виклали приклади групових занять для військовослужбовців після участі в бойових діях.

**Ключові слова:** військовослужбовці, професійна самореалізація, самовизначення, професія, особистість, професійна самосвідомість, психологічні бар'єри.

## ABSTRACT

Ronder N.

*Psychological features of professional self-determination of servicemen after participation in combat operations*

Specialty: 053 «Psychology»

The educational program: «Practical psychology (psychological consultation and psychotherapy)»

Lutsk, 2024

The qualification work is devoted to the study of the peculiarities of the professional self-determination of servicemen after participating in combat operations. The relevance of this work is decisive. Because after demobilization, and later after the end of the war in Ukraine, servicemen will return to their civilian lives. There will be those who will seek to return to their previous work; others will consider continuing their professional career in the military; someone will build their own business. But there are also those who find it difficult to decide and answer the question of what they would like to do; where they see themselves in the future.

The first chapter reveals the theoretical features of professional self-determination. It was determined that professional self-determination is a conscious internal activity aimed at self-actualization. Self-actualization and self-development is a conscious internal activity aimed at realizing one's "realization orientation", making decisions that determine the direction of self-realization and further self-development; and adjusting all elements of the individual's professional orientation situation in search of the most suitable and acceptable means of implementing these decisions. It is about the coordination of all elements of an individual's professional orientation situation. The central link in the process of self-determination is choice as a conscious activity of the individual, a moral act.

The specifics of the professional self-determination of the military are also revealed. Namely, the components of the military's professional self-awareness were determined: emotional, cognitive and behavioral.

Various types of barriers on the way to professional self-determination were outlined. It was determined that professional barriers are divided into internal and external. Internal barriers are those that prevent the achievement of the goal and prevent the individual from getting out of the situation. For example, a person does not like her activity, but continues to do it so as not to disappoint her parents/husband, etc. External barriers are usually used by parents to control their child's behavior. Among the external barriers, the following are distinguished: physical, material, social, ideological.

The second chapter presented the results of an empirical study, which showed that military personnel are patriotic and feel their civic duty. But when it comes to the future, about their professional self-realization, many of them do not have an answer to what they would like to do. Among the motives of affiliation, the motives of fear of rejection and fear of failure prevail. It was determined that only a small part of the researched is ready for self-development. And it needs to start getting to know yourself and your possibilities for realization.

In the third section of the qualification work, self-help methods for restoring psychological resources were highlighted, as well as examples of group classes for servicemen after participating in hostilities.

**Key words:** military personnel, professional self-realization, self-determination, profession, personality, professional self-awareness, psychological barriers.



## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	10
<b>РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ</b>	14
1.1. Психологічний зміст терміну «професійне самовизначення»	14
1.2. Психологічні особливості професійного самосвідомості військовослужбовців	21
1.3. Характеристика психологічних бар'єрів щодо професійного самовизначення після участі в бойових діях	26
<b>РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ УЧАСТІ В БОЙОВИХ ДІЯХ</b>	33
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження особливостей професійного самовизначення військовослужбовців	33
2.2. Аналіз отриманих результатів	39
<b>РОЗДІЛ III МЕТОДИ САМОДОПОМОГИ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ, ЯКІ ПОВЕРНУЛИСЬ З ВІЙНИ</b>	57
3.1. Особливості використання засобів для особистого виживання	57
3.2. Пошук нових сенсів та можливостей самореалізації після участі в бойових діях	61
<b>ВИСНОВКИ</b>	67
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	72
<b>ДОДАТКИ</b>	78

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Військовослужбовці, на сьогоднішній день в Україні, здійснюють свою діяльність у надзвичайно екстремальних умовах. Число військовослужбовців постійно зростає, бо це необхідна умова, яка потрібна для захисту Української держави. В умовах війни у військових, часто, порушений режим праці та відпочинку. В тяжких екстремальних ситуаціях (а бойові дії відносяться до таких), виникають психічні та інші перенавантаження, які сягають критичних значень. Відповідно, за усім цим ідуть перевтома, нервові виснаження, афективні реакції, психогенії тощо. Тому в багатьох країнах, останнім часом, посилено вивчають особливості поведінки людей та закономірності діяльності в екстремальних умовах. Що дозволяє зробити певні висновки практичного характеру, які стосуються підготовки таких людей та оптимальної організації їхньої діяльності. Та не так багато приділяється уваги тому фактору, що військові звільняються зі служби в армії, з різних причин. Як правило, це ще молоді люди, які повинні будувати своє життя та планувати свою кар'єру.

Відповідно, в цивільному житті з'являються такі особи, які потребують професійного самовизначення. Особливо, це стосується військовослужбовців після участі у бойових діях. Адже, після тривалого реабілітаційного періоду, важливо, щоб ветерани знайшли своє місце та зайняли активну особистісну та соціальну позицію задля побудови власного позитивного майбутнього, і для відродження держави на усіх її щаблях. Професія, як особливий вид діяльності, – це форма активності, яка характеризується усвідомленістю та цілеспрямованістю. Завдання психологів можуть лежати у площині, яка стосується подальшої реінтеграції військовослужбовців у соціум, в тому числі, через пошук нових сенсів; особистісного росту та реалізації себе в діяльності, яка буде сприяти психологічному, емоційному та когнітивному відновленню.

Вивчаючи динаміку професійного самовизначення військовослужбовців, в умовах війни в Україні, важливо визначити структурні компоненти його функціонально-психологічної структури, а саме

рефлексивного, мотиваційного та операційного рівнів, а також характер змін взаємозв'язків між ними. Важливо та актуально виявити та провести аналіз психологічних проблем, що обумовлюють зміст професійного самовизначення на основних етапах професійного розвитку військовослужбовця не лише в умовах військової служби, а й тоді, коли військовий обирає інший шлях реалізації.

Актуальним наше дослідження є тому, що існує важливий аспект професійної само визначеності, який утворений варіативним співвідношенням трьох елементів «людина (суб'єкт) – завдання – умови». І, оскільки, участь у бойових діях, часто змінює тих, хто це пережив, то військовослужбовець може мати ускладнення, як індивідуалізованого погляду на професійне самовизначення, через завищені очікування, невиправдані сподівання, незнання особливостей тої чи іншої професії, страх починати щось нове. Так і ускладнення суспільного характеру, оцінюючи діяльність, як значущу чи незначущу; гідну чи негідну, складну чи просту. І допомога фахівців в даному випадку, буде важливою та актуальною.

**Об'єкт дослідження.** Військовослужбовці після участі в бойових діях.

**Предмет дослідження.** Психологічні особливості професійного самовизначення військових.

**Мета кваліфікаційної роботи (проєкту):** Теоретичне вивчення та емпіричне обґрунтування особливостей професійного самовизначення військовослужбовців після того, як вони брали участь у бойових діях.

**Завдання дослідження (проєкту):**

1. Проаналізувати наукову психологічну літературу з питань професійного самовизначення військових.

2. Визначення психологічних особливостей професійного самовизначення військових, які мають бойовий досвід.

3. Емпірично дослідити психологічні особливості та передумови професійного вибору військовослужбовцями після участі в бойових діях.

4. Спланували комплекс психотерапевтичних тренінгових заходів, щоб допомогти військовослужбовцям впоратись з високим рівнем стресу та емоційних переживань та віднайти нові сенси, щоб реалізовуватись в тих професіях, які є для них цікавими.

**Теоретико-методологічні основи дослідження.** Основу дослідження складають роботи українських та закордонних науковців, зокрема В. Круз, яка описала терапію ПТСР для військових та способи як повернутись до нормального життя. Г. Терекє, Н. Кранді, Л. Лібгольд, М. Вільямс, С. Пойюла, які розробляли аспекти допомоги військовим, ветеранам та їхнім сім'ям, та сприяли їхній професійній та соціальній реалізації. У різних інтерпретаціях самовизначення особистості, як процес і результат, аналізували такі відомі вчені: Е. Фромм, К. Юнг, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс. Серед українських вчених можна виділити, А. Массанова, який власне аналізував у своїх працях психологічні перешкоди на шляху до індивідуального самовизначення та способи, як їх можна подолати. В. Алещенко, Ж. Вірна, М. Корольчук, Г. Ложкін, В. Осьодло, Г. Радчук досліджували тематику професійного самовизначення та професійної самосвідомості.

**Методи дослідження:** Теоретичний та емпіричний аналіз, аналіз наукової літератури, бесіда, спостереження, опитування, метод тестів, комплексний підхід.

**емпіричні:** авторська анкета «Професійне самовизначення військовослужбовця»; «Оцінка властивостей темпераменту» (В. Русалова); Тест «Мотивація успіху та страху невдачі» (А. Реана); методика «Вимірювання мотивації афіліації (А. Меграбяна і модифікована М. Магомед-Еміновим); Тест «Готовність до саморозвитку» (Н. Шостаківська).

**методи математично-статичної обробки даних:** описова статистика (знаходження рівнів і частоти вираженості ознаки у відсотках) та кореляція r-Пірсона.

**База дослідження.** Центр «Ментальне здоров'я» (кафедра практичної психології та психодіагностики ВНУ імені Лесі України) у співпраці з

Волинським обласним госпіталем ветеранів війни. Також дослідження проводилось серед діючих військових та ветеранів, які дали добровільну участь та погодились пройти опитування. Всього у дослідженні взяли участь 67 осіб від 22 до 59 років.

**Новизна та практичне значення отриманих результатів.** Новизна дослідження полягає в тому, що наше дослідження стосується військовослужбовців, які безпосередньо сьогодні беруть участь у бойових діях. Дослідження їхньої мотивації, дослідження того, як вони бачать своє майбутнє, чого б хотіли саме в професійній самореалізації, є актуальним та важливим для того, щоб напрацювати методи професійної психодіагностики, і методи психологічної підтримки таких людей. Практична цінність полягає в розробці групових тренінгових занять для військовослужбовців. А також теоретичні матеріали можуть бути практично використані військовими психологами та професійними консультантами для подальшої роботи з даною категорією осіб.

**Апробація результатів та публікації:** Результати дослідження були представлені та таких міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій: Науково-практичний семінар з міжнародною участю: XVII «Актуальні проблеми практичної психології у Волинському регіоні» (м. Луцьк, 25-26 жовтня 2023 р.); міжнародна науково-практична конференція «Психологічні основи здоров'я, освіти, науки та самореалізації особистості (м. Луцьк, 25-26 березня 2024 р.); XVIII «Актуальні проблеми практичної психології у Волинському регіоні» (м. Луцьк, 24-25 жовтня 2024 р.);

Основні положення роботи викладені у таких публікаціях:

1. Рондер Н., Грицюк І. Психологічні особливості професійного самовизначення військовослужбовців після участі у бойових діях. *Психологічні основи здоров'я, освіти, науки та самореалізації особистості*. Луцьк : Вежа-Друк, 2024. С. 139-142.

2. Рондер Н., Грицюк І. Психологічні особливості впливу участі у бойових діях на подальше професійне становище військовослужбовців. *Актуальні проблеми практичної психології у Волинському регіоні*. Луцьк, 2024.

## РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

### 1.1. Психологічний зміст терміну «професійне самовизначення»

Аналізуючи посилання та наукову літературу, ми можемо визначити ряд понять, які широко використовуються як взаємозамінні до слова самовизначення. Це і самоідентифікація, самоствердження, самоідентифікація особистості. Всі ці терміни пов'язані з особистим вибором і формуванням особистості професіонала.

Поняття «самовизначення» – це процес і результат діяльності людини, яка вибирає свою позицію, цілі, засоби самореалізації; конкретні життєві ситуації; основний механізм, що дозволяє людині знайти і реалізовувати свободу прояву [31]. Даний термін передбачає велику кількість визначень, оскільки розглядається науковцями через призму різних наукових підходів та феноменів. Він носить комплексний характер, адже передає або включає в себе велику кількість суміжних тверджень, таких як професія та особистість. Дослідники професійної діяльності, розрізняють декілька підходів до розуміння терміну «професія».

Одні науковці професію, розглядають як певне місце докладання людських зусиль, де людина виконує трудову функцію; інші вбачають у професії, спільність людей, зайнятих виконанням певної трудової функції; ще інші науковці, дивляться на професію, як на процес підготовки, тобто накопичені людиною знання, уміння та навички, що дають їй змогу виконувати конкретну трудову функцію; професія, як діяльність, професійна праця, тобто процес реалізації трудової функції, розподілений у часі.

Тлумачний словник української мови, визначає професію, як такий рід занять людини, який вимагає від неї певного набору знань, умінь та навичок, і є джерелом існування [48]. Сучасний тлумачний психологічний словник визначає професійне самовизначення, як процес, який охоплює весь період

професійної діяльності людини, який охоплює виникнення професійного наміру у особистості, та завершується виходом з трудової діяльності [36].

Щодо іншого терміну, а саме поняття «особистість», то тут можна також виділити багато визначень. Та проаналізувавши наукову літературу, ми вирішили у своєму дослідженні користуватись визначенням Г. Костюка. Який говорить про те, що особистість – це складна інтегрована система, здатна до саморегуляції, самозабезпечення, самовідтворення, самовдосконалення. Особистість прагне постійного розвитку. І розвивається через спонукання внутрішнього та зовнішнього факторів. Формування внутрішніх засобів професійної діяльності – це навички, мотивація до професійної діяльності, професійні характеристики, особистісні характеристики, навички професійного спілкування, самоаналіз. Формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів – це про накопичення соціальних регуляторів у даній професійній спільноті, розвиток соціального простору професії, соціальна активність в професії. Також це розвиток інформаційних інструментів.

Г. Костюк, стверджує, що формування особистості – це постійний процес саморозвитку, який відбувається через власну діяльність (спочатку це гра, пізніше – це навчання) і пізніше, це уже праця (включення в трудову діяльність). Це природний прояв розвитку особистості. І уже в підлітковому віці, особистість стає суб'єктом власного розвитку, і свідомо обирає життєвий шлях та професійне спрямування [23].

Особистість – це конкретний людський індивід, у якому індивідуально виявляються розумові, емоційні, вольові та фізичні риси. Особистість виникла і розвивалася в процесі праці, під час суспільно-історичного розвитку людства. Належність до певного суспільства, до певної системи суспільних відносин визначає психологічну і соціальну сутність людини. Особистість – це «продукт суспільства», суб'єкт свідомості й активний суб'єкт суспільного розвитку. Характеристиками особистості є наявність свідомості, соціальна роль, яку вона відіграє, і суспільно корисна спрямованість її діяльності.

Однією з найяскравіших характеристик людини є її особистість. Під особистістю розуміють особливе і неповторне поєднання психологічних характеристик людини, таких як характер, темперамент, особливості психічних процесів (сприйняття, пам'яті, мислення, мови, емоцій, волі), особливості мотиваційної сфери та спрямованості.

Особистість завжди конкретна й історична, є продуктом свого часу і соціально-економічних відносин. Вивчення особистості – це, по суті, історичне дослідження процесу формування особистості в конкретних соціальних умовах того періоду і за того чи іншого суспільного ладу [49].

С. Максименко розглядає особистість, як спосіб існування людського духу. Бути особистістю передбачає саморозвиток, самовизначення, свідомість. Це цілісність, здатна до самостійної діяльності та саморегуляції, яка володіє власним внутрішнім світом [24].

Початок професійного консультування бере свій початок у Європі та Північній Америці на початку 20 століття. Цей напрям був започаткований американським педагогом і соціологом Ф. Парсонсом, який відкрив центр професійного консультування (1908 р.). Цей центр був створений для надання допомоги в професійному самовизначенні. Потім поступово почали з'являтися приватні служби професійного консультування. Вони давали хороший результат, допомагаючи людям обрати саме ту професію, яка була б для них, і цікавою, і корисною, і відповідала їх умінням та навичкам. У результаті виникла ціла система професійного консультування, яка поширилась у всьому світі. Професійне консультування поширювало нові концепції та теоретичні підходи до професійного консультування. Серед них різні теоретичні напрями набули популярності: традиційні (теоретико-диференціальні, типологічні), структурно-поведінкові, інституціональні та когнітивно-мотиваційні [5].

Визначення «професійне самовизначення особистості» в зарубіжних наукових працях відбувається через розуміння таких понять, як «кар'єра» та «кар'єрне зростання». Які, в свою чергу, розглядаються в межах поняття «розвиток».



Традиційний підхід до професійного самовизначення найяскравіше відображено у типологічній теорії Дж. Холланда, який розробив типологію особистості, характерний набір професій для кожного типу та опитувальник переважаючих вподобань. Суть теорії Дж. Холланда полягає в тому, що задоволеність роботою та успіх кар'єри залежать від відповідності між типом особистості та типом обраного професійного середовища [46].

За результатами дослідження було визначено три домінуючі професійні середовища, які рекомендується використовувати при виборі майбутньої кар'єри. Перше з них найбільшою мірою відображає тип особистості, тоді як друге і третє є менш важливими, але допомагають обрати попередній тип професії. Типи особистості в професіях: реалістичний тип (нетовариський, стабільний, орієнтований на теперішнє, цікавиться конкретними об'єктами (предметами, тваринами, машинами) та їхнім практичним використанням); дослідник (менш орієнтований на спілкування, більше цікавиться абстрактними питаннями, інтелектуальною та дослідницькою діяльністю і пізнанням нового. Професійні уподобання зазвичай пов'язані з математикою та природничими науками); артистичний (чуттєвий, відчуває потребу в самовираженні й уникає монотонної та фізичної роботи. Їхній професійний вибір зосереджений на діяльності в галузі мистецтва та культури); соціальний (товариські, відчувають потребу у взаємодії з іншими людьми, несуть соціальну відповідальність і володіють мовами. При виборі професії вони орієнтуються на роботу з людьми); підприємницькі типи – упевнені в собі, конкурентоспроможні, уникають двозначних ситуацій і монотонної розумової праці, прагнуть контролю та організації; Конвенціональний тип – любить структурований підхід до роботи, віддає перевагу працювати зі знаковими системами, важко реагує на невизначеність чи напругу, знає ціну матеріальним речам, консервативні та традиційні [50].

У межах поведінкового підходу науковці визначають уже не типи особистості, а виділяють типологію кар'єри, тобто ті чи інші зразки професійної поведінки, які приводять до певного рівня успішності.

Демонструють аспекти, які призводять до високого рівня професійного успіху та реалізації, а також ті фактори, коли успішність професіонала падає в різні періоди життя.

Інституційний підхід пов'язаний з необіхевіоризмом, представники даного підходу визначають професійну приналежність, як соціальну роль, яку виконує особистість. Також у психології праці вирізняють соціально-психологічну концепцію латентних функцій праці (М. Яход); концепцію «драматургічного підходу», які вивчають соціальні взаємодії, внаслідок включення в ту чи іншу професію (Е. Гофмана); так звану, «вітамінну» модель (П. Ворра), яка визначає професійну поведінку особистості через соціальні ролі та вплив середовища, які впливають (вітамінізують) діяльність.

Когнітивно-мотиваційний підхід зв'язує теорії професійного самовизначення особистості, які гуртуються на основах когнітивної психології, зокрема теорія прийняття кар'єрних рішень Д. Тідемана та Р. О'Хара; концепції професійного розвитку Е. Гінзберга, Д. Сьюпера, М. Бона, Д. Крайтса, в яких вони оперують поняттями кар'єрна адаптивність, нестабільність кар'єри тощо. А також сюди варто віднести дослідження сфери професійного розвитку та праці Н. Гармезі та М. Раттера [30].

Г. Радчук розглядає професійне самовизначення як детермінанту професійного розвитку особистості. Вона стверджує, що самовизначення – це не лише конкретний акт або етап професійного розвитку, а й його сутнісна основа і безперервний процес пошуку і набуття сенсу професійної діяльності, відкриття і реалізації свого «Я». Професійне «Я», на думку науковиці формується в процесі набуття професійного досвіду, коли особа здійснює вибори, особливо в проблемних ситуаціях, які передбачені тою чи іншою професією [33].

Професійне самовизначення – це усвідомлена внутрішня діяльність, спрямована на самоактуалізацію. Самоактуалізація і саморозвиток – це усвідомлена внутрішня діяльність, спрямована на усвідомлення своєї «орієнтації на реалізацію», ухвалення рішень, що визначають напрям

самореалізації та подальшого саморозвитку; і коригування всіх елементів профорієнтаційної ситуації особистості в пошуку найбільш підходящих і прийнятних засобів реалізації цих рішень. Йдеться про координацію всіх елементів профорієнтаційної ситуації особистості. Центральною ланкою в процесі самовизначення є вибір як свідомо діяльність особистості, моральний вчинок і є моральним актом [5].

Таким чином, особливістю сучасних вітчизняних досліджень професійного самовизначення є увага дослідників до питань взаємозв'язку з особистісним, життєвим, соціальним та іншими видами самовизначення, впливу середовища на професійне самовизначення та позитивного впливу середовища на професійне самовизначення. Саме середовище та активна життєва позиція особистості здійснюють вплив на професійне самовизначення. У сучасному розумінні професійне самовизначення, як процес формування ставлення особистості до професійної діяльності та до себе як до професіонала. Це спосіб реалізації особистості через тривалий процес узгодження особистих цілей, нахилів і здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації [29].

У сучасній українській психології професійне самовизначення трактується як процес, за допомогою якого працюючий суб'єкт розвиває себе на різних етапах свого професійного розвитку. Тобто, це не є щось статичне, це процес, в якому важливими є, наприклад, особливості формування готовності фахівця до діяльності; самовизначення тих, хто має подвійну спеціальність.

Професійне самовизначення пов'язане з вибором професії. Е. Гінзберг звертає особливу увагу на те, що вибір професії – це не миттєвий процес, а той, який відбувається протягом тривалого часу. Він включає в себе низку «проміжних рішень», сукупність яких призводить до остаточного рішення. Кожне проміжне рішення важливе, бо воно ще більше обмежує свободу вибору. У сьогоденному динамічному світі неможливо виставити часову чи вікову межу для періоду професійного самовизначення через великі відмінності між людьми. Зокрема, деякі молоді люди роблять свій вибір

професії ще до закінчення школи, в той час як інші не досягають зрілості у виборі професії і до 30 років, а треті продовжують змінювати професії протягом усього життя [9].

Професійна діяльність залежить від багатьох чинників, а саме від соціально-економічних відносин, соціальної ситуації та становища особистості. Період, коли людина включена у якусь професійну діяльність є надзвичайно важливою частиною життя людини. Від нього багато в чому залежить траєкторія долі людини, її щастя, задоволеність життям, фізичне і психічне здоров'я. І взагалі, психічне здоров'я, багато в чому визначається рівнем задоволеності змістом професійної діяльності, і визначається ставленням до своєї роботи і рівнем професійних досягнень. Для більшості людей основою розвитку особистості в зрілому віці є професійна діяльність [12].

Виходячи з вище зазначеного, можна зробити висновок, що професійне самовизначення— це досить складний процес, який має циклічний характер. Іншими словами, люди вдосконалюють свої знання, навички та компетенції, розвивають свою професійну компетентність, але при цьому вони не зазнають певного впливу своєї професійної діяльності. Цей вплив може бути позитивним, а може бути негативним, тобто носити регресивний характер. Негативний вплив професійної діяльності, може призводити до появи різних деформацій і станів, знижувати професійну успішність та негативно позначатись на позаробочому житті [16].

Військова професія та перебування на війні (участь у бойових діях), можуть негативно впливати на особистість військовослужбовця, що може сприяти тому, що він буде прагнути змінити військову кар'єру та намагатись реалізувати себе в інших видах діяльності. Або ж навпаки, допоможе визначитись із вибором кар'єри та стимулюватиме до розвитку та професійного зростання саме у військовій справі.

## **1.2. Психологічні особливості професійного самосвідомості військовослужбовців**

В наш час велика кількість людей стала до лав ЗСУ, що було потребою часу. Це дуже різні люди, як ті, що ще до війни обрали службу в армії, і це є їхньою основною професією та діяльністю. Так і ті, хто проходив строкову службу, але обрав у мирному житті цивільну професію. Так, і відповідно ті, хто не проходив строкової служби, не мав жодного відношення до військової служби, та були вимушені стати в стрій, одягнути військову форму та опанувати навички військової професії.

Метою сучасної професійної української армії є створення дієздатної, професійно підготовленої, психологічно стійкої оборонної системи. Основне місце в цій системі відводиться саме особистості військовослужбовця, який володіє певним рівнем знань та підготовки; має та керується ціннісними переконаннями та прагненнями зберегти Україну, її культуру, історію, мову тощо. При цьому, як зазначає Л. Пілецька, ключовими завданнями є ціннісні орієнтації, які в першу чергу мають гуманістичну спрямованість. Тобто для військовослужбовця важливими є моральний, духовно-етичний підхід до процесу військової служби. Але в той же час, важливо враховувати й особистісно-економічні фактори. Щоб військовий не переживав, щодо матеріального забезпечення, і його задовільняв рівень власного добробуту та добробуту його сім'ї. Професій військовослужбовця повинна стати престижною, та відкривати нові можливості для реалізації її представникам.

Відповідно, і особистісний, і професійний, і соціальний розвиток сучасного військовослужбовця є взаємодоповнювальними процесами [32].

Психологічний напрям повинен бути також врахований. Адже, саме на психологічному рівні важливо сформувати самосвідомість особистості професіонала, врахувавши аксіологію військової служби, розвивати загальнолюдські цінності та змінювати тип мислення військовослужбовців.

Самосвідомість – це здатність людини усвідомлювати себе, своє «я», свої потреби, свою поведінку, свої інтереси та свій загальний стан. Різниця між

поняттями «усвідомлення» і «самопізнання» полягає в тому, що самопізнання зосереджене на розумінні й оцінці своїх почуттів, думок і поведінки. Формування Я-концепції особистості тісно пов'язане із поняттям «самосвідомість», адже усвідомлення людиною світу як такого не завжди зводиться до розуміння і прийняття зовнішніх об'єктів – центр свідомості може бути спрямованим і на самого суб'єкта і його внутрішній світ [20].

Структура самосвідомості дуже складна і містить різні проявлені форми, пов'язані з усіма аспектами психічної діяльності людини: когнітивною (наприклад, самоаналіз, самокритика, самооцінка, упевненість у собі), емоційною (наприклад, самооцінка, самовихваляння) і вольовою (наприклад, масова дисципліна, самоконтроль, саморегуляція). Із цих якостей найбільш важливими і вирішальними є самопізнання, самооцінка і самоконтроль.

Самосвідомість завжди опосередковано відображається в зовнішньому світі і являє собою процес усвідомлення суб'єктом самого себе, своєї діяльності та внутрішнього психічного змісту [4].

Самооцінка – важливий регулятор поведінки людини та її взаємин із соціальним оточенням, тобто оцінка власної особистості, якостей, життєвих можливостей і ставлення до себе. Самооцінка суттєво впливає на те, як формуються соціальні контакти та групові стосунки, а також на їхню тривалість і ефективність. Висока самооцінка сприяє особистісному зростанню, самоповазі в суспільстві та структурі групових стосунків, тоді як низька самооцінка спричиняє комплекси, що перешкоджають особистісному зростанню, гальмують розвиток індивідуальності та ускладнюють взаємовідносини.

Самоконтроль – це свідоме управління своїм психічним життям і поведінкою, а здатність до самоконтролю – це здатність людини розпізнавати та контролювати ситуації, що виникають під впливом вимог навколишнього середовища до поведінки особистості [25].

Дослідники виокремлюють три основні компоненти само сприйняття: «реальне Я», яке відповідає сприйняттю людиною самої себе в даний момент

і з якого людина оцінює себе з різних поглядів; «ідеальне Я», яке містить у собі внутрішні мотиви, прагнення, бажання, мрії та майбутні цілі щодо самовдосконалення. Ідеальне «я» формує уявлення про те, що людина має робити, щоб досягти бажаного, і саме таким вона бачить себе в майбутньому, що відображає рівень її прагнень, упевненості й амбіцій, та «минуле я», яке є для людини рушійною силою того, як він/вона буде своє майбутнє [3].

Крім того, самопізнання пов'язане зі здатністю до рефлексії, тобто сприйняттям індивідом того, як його сприймають та оцінюють інші; М. Забродський та О. Савиченко стверджують, що рефлексія – це процес, у перебігу якого суб'єкти міркують один про одного, та містить у собі шість позицій [15].

У психолого-педагогічній літературі немає єдиного підходу до трактування поняття «професійна самосвідомість». У дослідженнях одних науковців, професійна самосвідомість особистості визначається як уявлення і самооцінка особистості щодо власної професійної компетентності. При цьому акцент робиться на виробленні певних установок щодо такої компетентності [2]; інші, трактують феномен професійного самопізнання як сприйняття індивідом себе як суб'єкта професійної діяльності.

Професія військовослужбовця і раніше, і у теперішній час є екстремальною. Це вимагає високого ступеня розвитку фізичних і психологічних аспектів, внутрішніх переконань і мотивації, сильних вольових якостей, психологічної зрілості та самосвідомості. Складні об'єктивні умови, пов'язані з військовою службою та бойовою діяльністю, природно, впливають на психологічний стан особистості у вигляді стресу, перевантажень, тривоги, фрустрації, страху та агресії. Така діяльність є стресовою і висуває особливі вимоги до емоційно-вольової сфери особистості, до регуляції поведінки та вчинків. У багатьох випадках військовослужбовці усвідомлюють такі труднощі, з якими вони стикаються у своїй професійній діяльності

1. Труднощі, безпосередньо пов'язані з виконанням професійної діяльності (перенапруження, втома, прийняття рішень в екстремальних умовах).

2. Труднощі, зумовлені недостатньо розвиненими комунікативними навичками (невміння пред'являти вимоги або віддавати накази, відсутність знань про те, як чинити переконливий вплив).

3. Труднощі, пов'язані з психологічними особливостями людини [32].

За своєю структурою, професійна свідомість військовослужбовця, включає в себе такі елементи: когнітивний, емоційний і поведінковий. Когнітивний компонент важливо розглядати як процес самопізнання, в результаті якого, в систему знань військового про себе, вбудовується його/її Образ-Я, як фахівця в даній галузі. «Образ-Я» військовослужбовця – це об'єднана система знань про себе, яка утворена на основі того, що він/вона знає про свою професійну діяльність; як налагоджує комунікацію; та як працює над особистісним розвитком [1].

«Образ-Я військового (як і будь-якого індивіда), переважно носить саме когнітивний характер, і утворений тими аспектами, як те, що військовослужбовець знає про себе, про свою роль в армії, про його компетенції; про його свободу тощо. Ці знання утворюють відносно стійку структуру уявлень, хоча під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, ці уявлення можуть дещо трансформуватись.

Афективний компонент професійної самосвідомості характеризує три види ставлень військовослужбовців: - до системи своїх дій, своїх цілей і завдань, способів досягнення цих цілей, результатів своєї праці; - до системи міжособистісних взаємин з колегами, керівництвом (комунікація у війську); - до своїх професійно значущих якостей і власної особистості як професіонала в цілому [22].

Поведінковий компонент професійної самосвідомості характеризується, в першу чергу, своїми діяльнісними проявами. Тут найважливіше, є те, чи задоволений військовослужбовець собою та своєю професійною діяльністю.



Такий фахівець буде аналізувати свої вчинки, та вчинки командування; буде гідно носити мундир; буде дотримуватись норм та правил, які є «обов'язковими» до виконання. І, в тому випадку, коли військовослужбовець буде мати адекватну самооцінку, буде позитивно сприймати себе, тоді це сприятиме його саморозвитку та бажанню продовжувати кар'єру у війську.

Як зазначалось вище, самосвідомість, в тому числі і самосвідомість військовослужбовця – це, насамперед процес, за допомогою якого людина (військовослужбовець) пізнає себе і проявляє ставлення до самої себе. Вона включає в себе я-концепцію, «образ я», самооцінку. Своєрідність професійного самоусвідомлення саме військовослужбовців, полягає в тому, що вона включає в себе не лише усвідомлення себе як суб'єкта професійної (чи навчальної, якщо це військова підготовка), але й майбутньої військово-професійної діяльності [1].

Отже, професійна самосвідомість людини – це єдине знання щодо своїх особливостей, наявних знань, професійних компетенцій та інтересів. Коли військовослужбовець, розуміє та робить висновки, щодо особистісних та професійних успіхів та невдач, це дає змогу корегувати «Я-образ», а відповідно, корегувати самооцінку, рівень домагань та професійної самосвідомості в цілому.

На основі вивчення наукової літератури з питання дослідження ми дійшли висновку, що професійна самосвідомість – це складний особистісний феномен, який виконує координуючу функцію в професійній діяльності, самоосвіті та саморозвитку людини на основі знання професійних вимог, професійної компетентності та емоційного ставлення до праці. Емоційне ставлення до роботи демонструє те, як людина сприймає себе як суб'єкта своєї професійної діяльності. Професійне самопізнання також дає змогу людині регулярно порівнювати стан розвитку своїх професійних та особистісних якостей, знань та вмінь із вимогами своєї професійної діяльності. Ефективно вдосконалювати та наближати їх до цілей свого кар'єрного плану [37].

### **1.3. Характеристика психологічних бар'єрів щодо професійного самовизначення після участі в бойових діях**

Проблема психологічних бар'єрів актуальна для розвитку особистості та її діяльності. Зокрема, у процесі самовдосконалення особистість намагається вийти за межі себе та подолати психологічні бар'єри, доводячи собі та іншим, що можна змінити себе. Видатний педагог К. Ушинський одним із перших звернув увагу на існування бар'єрів у діяльності. На його думку, активна людина – це та, яка долає перешкоди для досягнення своїх цілей [7].

Звичайно, що питання про психологічні бар'єри тісно пов'язане із суб'єктивними труднощами, з якими стикається людина під час виконання тієї чи іншої діяльності. Суб'єктивізм полягає у тому, що у кожного свій набір особистісних якостей, свій потенціал, свій ритм, свої мотиви, цілі тощо. Вирішення проблеми психологічних бар'єрів пов'язане з насамперед, із пошуком шляхів підвищення ефективності діяльності людей [8].

Багато суттєвих аспектів розвитку особистості К. Левін виводить із конкретних подій, що відбуваються на рівні «мета – перешкода». Успіх у подоланні перешкод – це певна часова перспектива, яка стимулює активність особистості і її розумовий розвиток.

Непереборні перешкоди гасять ініціативу та енергію людини, знижують рівень амбіцій, і у людини «опускаються руки». Як і З. Фройд, К. Левін зазначав, що перешкоди на шляху діяльності стимулюють виникнення інших видів активності (відбувається заміщення), коли людина підміняє один вид діяльності іншим.

Т. Дембо розділив професійні бар'єри на внутрішні та зовнішні. Внутрішні бар'єри – це ті, що перешкоджають досягненню мети та заважають піддослідному виходу із ситуації. Наприклад, людині не подобається її діяльність, але вона продовжує її виконувати, щоб не розчарувати батьків/чоловіка тощо. Людина виросла в професійному плані, а керівництво цього «не помічає», людині уже не цікаво, вона відчуває, що уже немає куди рости у цій професії/чи посаді.

Зовнішні бар'єри, як правило, використовують батьки, щоб керувати поведінкою їхньої дитини. Серед зовнішніх бар'єрів виділяють такі: фізично-речові, в контексті тематики нашої роботи, це, наприклад, можуть бути сходи, відсутність ліфту, пандусу, і це буде значною перешкодою для військовослужбовця з інвалідністю, а саме, наприклад, з ампутацією нижніх кінцівок/чи на кріслі колісному. Також таким фізичним бар'єром буде неможливість вільно пересуватись через непристосованість зовнішнього простору для осіб з інвалідністю.

Соціальні бар'єри, це, наприклад бажання мати владу, або коли особистість на певній посаді відчуває владу у своїх руках; може здійснювати вплив на інших. Та ідеологічні бар'єри (вид соціальних, що відрізняються вмиканням «цілей і цінностей» у особистості. Тобто, наприклад, військовослужбовець української армії після участі у бойових діях, не зможе співпрацювати, чи створювати бізнес з партнерами, які працюють з росіянами [17].

Також можна виділити й економічні бар'єри, наприклад, коли людині відмовляють у прийомі на роботу через упереджене ставлення, що людина певного віку не зможе впоратися з певною роботою. Небажання брати на роботу колишнього військового, бо, можливо, він травмований чи має ПТСР тощо. Однак на практиці страхи та побоювання роботодавців не мають нічого спільного зі здібностями кандидата. Економічні бар'єри можуть полягати у відсутності найнеобхідніших речей, таких як одяг, предмети першої необхідності, комунальні послуги або їжа. З цими бар'єрами може зіткнутися кожен, хто відчуває економічні труднощі або не може знайти роботу чи джерело доходу[14].

Існують також інституційні бар'єри, коли закони, правила та послуги не завжди враховують потреби різних людей або зовсім обмежують їхнє право на доступ.

Психологічні бар'єри включають у себе негативне ставлення, яке часто формується під впливом страху, забобонів і стереотипів. Психологічні бар'єри

також є внутрішніми. Вони особливо поширені, наприклад, серед літніх людей, які залишили ринок праці. Без звичної роботи, яка раніше була джерелом мотивації та спілкування, люди стикаються з багатьма психологічними труднощами. А саме, з почуттями пригніченості, покинутості та самотності, які можуть перерости в депресію та апатію [51].

Такими психологічними бар'єрами серед військовослужбовців, можуть бути ще й, наприклад, посттравматичний стресовий розлад, пережита травма, які можуть заважати реалізовувати себе у житті та професії. І, звісно, без допомоги та реабілітації, таким військовим (якщо їм дійсно, встановлено такий діагноз) буде важко реалізовуватись в професійній діяльності. Ще важче це буде здійснювати, якщо діяльність якась абсолютно нова. Адже стрес впливає на всі аспекти особистості: тіло, емоції, стосунки та уявлення про себе. «Хороший» стрес може спонукати особистість до дій. Проте стрес найчастіше втомлює людей, ослаблює нервову систему, імунну систему та призводить до різних захворювань. Термін «стрес» використовується для опису всього, що викликає нормальне функціонування. Зараз уже науковці пропонують альтернативний термін «аллостаз» та «аллостатичне навантаження» для опису захисного підтримання гомеостазу та погіршення стану організму через сильний стрес [6].

Психологічні бар'єри щодо професійного самовизначення особистості опосередковано враховувалися в процесі розроблення питань внутрішніх конфліктів, комплексів і психологічних захистів. Зокрема, проблемами психологічних бар'єрів є внутрішні конфлікти, негативні емоційні стани, особистісні особливості (тривожність, невпевненість, депресивні стани, той же стрес, який ми згадували вище, страхи тощо) [2].

Психологічні бар'єри можуть проявлятися у вигляді внутрішніх конфліктів. Однак внутрішні конфлікти не завжди набувають форми психологічних бар'єрів.

Причинами внутрішніх конфліктів може бути когнітивний дисонанс, з яким можуть зіштовхнутись військовослужбовці, наприклад, очікуючи лише

поважливого ставлення до себе; очікуючи справедливості, врахування його/її попередніх заслуг тощо. Також внутрішній конфлікт може бути спровокований зіткненням суперечливих особистісних мотивів. Конфлікт може стати умовою виникнення психологічних бар'єрів.

Конфлікт часто є результатом або причиною складного комплексу подій, переживань, і в кінцевому підсумку призводить до негативних емоційних станів та стресових ситуацій [13].

Конфлікти часто є результатом або причиною виникнення комплексу. Комплекси – це умови, за яких в індивідів виникають психологічні бар'єри. Таким чином, негативні емоційні стани та стресові ситуації часто є результатом психологічного комплексу у індивіда. Перша інтерпретація комплексу представлена в психоаналізі, в якому комплекс розглядається як група психічних процесів, інтегрованих єдиною емоцією і сформованих на основі глибокого філогенезу. Тобто в основі комплексу лежить глибока філогенетична структура. За З. Фройдом, комплекс – це група ідей, пов'язаних однією емоцією. Вони часто витісняються в несвідоме і впливають на поведінку. На думку вчених, комплекси формуються переважно в ранньому дитинстві й визначають багато моделей психічного життя. Водночас К. Юнг розглядає комплекс як систему рис характеру, систему образів і переживань особистості, які вибудовуються навколо досвіду та наявних комплексів [44].

То ж в наслідок участі у бойових діях, ці комплекси можуть актуалізуватись, поглибитись, ускладнитись. І визначати труднощі та бар'єри професійної самореалізації військовослужбовців. Сприяють виникненню комплексів, а отже й виникненню психологічних бар'єрів, пережиті кризи в процесі розвитку особистості. Основними формами кризи можуть бути: вікові кризи, які проходить військовослужбовець; криза ідентичності; криза авторитетів; переживання відчуження; порушення оцінки свого фізичного вигляду: нарцисичні кризи; криза Я-концепції [42].

Ф. Василюк розглядає психологічні бар'єри також у контексті проблеми фрустрації. Згідно з багатьма визначеннями, необхідною ознакою ситуації

фрустрації є досягнення цілей (виконання бажань) по відношенню до подолання перешкод. Ця перешкода є внутрішнім, тобто психологічним, бар'єром. Тому необхідним компонентом фрустрації є наявність психологічного бар'єру. Тобто, бар'єри виникають, коли є мотив і перешкода для його задоволення. Існування психологічних бар'єрів не обов'язково передбачає фрустрацію [11].

Під час дослідження проблеми психологічних бар'єрів необхідно звернути увагу на таке: що це складний психологічний феномен; це каталізатор активності особистості та рушійних сил психічного розвитку,

Оцінюючи психологічні бар'єри професійної реалізації варто брати до уваги конкретні історичні та суб'єктивні особистісні обставини, в яких виникають психологічні бар'єри. А також, враховувати способи як людина з цими бар'єрами обходиться. Вона їх ігнорує, вона їх перебільшує, деформує, актуалізує тощо. Бо від цих факторів також залежить можливість ефективного функціонування, і в професії також.

Способи розуміння проблеми психологічних бар'єрів особистості включають у себе:

1. Суб'єктивно-особистісні обставини виникнення психологічних бар'єрів.
2. Конкретні історичні обставини виникнення психологічних бар'єрів.

Слід враховувати, що внутрішні бар'єри особистості, як правило, взаємодіють із зовнішніми факторам, і тим самим вони впливають на ті варіативні складові професійної реалізації військовослужбовців [18].

Swanson&Tokar (1991) у своїх працях запропонували враховувати наступні аспекти, коли за якими варто класифікувати бар'єри, які виникають у професійній реалізації:

1. Соціальні/міжособистісні, які пов'язані з родиною, шлюбом, дітьми, це може стосуватися якихось довгострокових угод, зобов'язань, переїздів, які впливають на життя родини.

2. Позиційні, які стосуються особистісних внутрішніх переконань, особливостей характеру.

3. Інтерактивні, які включали в себе демографічні показники, робоче середовище, досвід роботи та кваліфікацію, ті можливості, які має особистість, щоб професійно самоствердитись та можливість/неможливість налагодити контакти з партнерами по праці [41].

Lee, Yu, Lee (2008) роблять огляд типологій кар'єрних бар'єрів, та виділяють перелік бар'єрів запропонованих Kim (2001): міжособистісні стосунки; кар'єрна нерішучість; фінансова проблема; тиск від значущих «інших»; відсутність професійної інформації; вікові проблеми; фізичне здоров'я; відсутність інтересу; тривожність за майбутнє. Дана класифікація, хоча є більш всеохоплюючою, але не включає в себе бар'єри, пов'язані із соціальними конструктами та переконаннями, наслідками яких є, наприклад, різні види дискримінацій, булінгу/мобінгу та інші прояви нерівності. Тиск від значущих «інших» трактується як конкуренція або ієрархічність, а міжособистісні стосунки, хоча і можуть бути під впливом цих суспільних переконань, також є під впливом багатьох інших факторів (Kim, 2001, as cited Lee et al, 2008). Відсутність єдиної або універсальної типології для бар'єрів пов'язана з різноманіттям сфер або груп, в яких бар'єри досліджуються, адже потенційно велика кількість змінних впливає на виникнення та взаємодії бар'єрів [52].

Відповідно, якщо говорити про військовослужбовців, то, як і у випадку з іншими категоріями осіб, варто звернути увагу на те, що дійсно цікавить, що наповнює енергією та ентузіазмом, нестримно притягує, саме у професійній діяльності. Варто також подумати, де можна знайти корисну інформацію про різні сфери діяльності та не думати про те, щоб догодити іншим, варто думати про себе. У професійній самореалізації треба залишатись реалістом (реально оцінювати те, чого можна досягнути в тій чи іншій галузі, на сьогоднішній день). Розуміння власних сил та знання меж своїх можливостей, допоможе уникнути розчарувань та негативних емоційних переживань.

Результати дослідження підтверджують наявність потреби в професійному самовизначенні. Це суб'єктивно значуще утворення, що завжди перебуває в роботі та може виступати як потреба в самовизначенні, самоактуалізації та самоствердженні. Може також виступати як потребово-мотиваційний зв'язок між внутрішньо-особистісними і міжособистісними аспектами особистості. Воно завжди присутнє у свідомій і несвідомій сферах, може стати важливим коригуванням у розумінні витоків саморегуляції військовослужбовців у їх професійній діяльності [40].



## **РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ УЧАСТІ В БОЙОВИХ ДІЯХ**

### **2.1. Організація та методи емпіричного дослідження особливостей професійного самовизначення військовослужбовців**

Наше дослідження викликане інтересом щодо того, яким чином військовослужбовці, які пройшли бойові дії, планують/бачать своє подальше майбутнє. Ми прагнули пізнати особистісні характеристики опитаних та їх мотивацію. Чи травматичні події, які вони пережили під час бойових зіткнень, якимось чином впливають на їх бажання до професійної самореалізації. Адже, ми розуміємо, що не дивлячись на превентивні заходи, різноманітні методи навчання стійкості чи комплексної військової підготовки, проходження тренінгів щодо профілактики посттравматичного стресового розладу, тисячі військовослужбовців на сьогодні мають поранення (у когось, ці поранення призвели до ампутації і черепно-мозкових травм), і зазнали впливу різноманітних травматичних подій, які пов'язані з війною. Зрозуміло, що виникають запитання щодо продовження продуктивного життя цих військовослужбовців. Спираючись на теоретичні аспекти, які ми узагальнили у попередньому розділі, ми розуміємо, на скільки важливою для продуктивного життя, є саме реалізація особистості в професійній діяльності. Військовослужбовці можуть стати прикладом стійкості, активного подолання труднощів, та все ж, на нашу думку, треба буде витратити велику кількість енергії та зробити багато важкої роботи, щоб це зреалізувати.

Наше дослідження проходило у 4 етапи. На першому етапі, який розпочався, із формулювання теми нашого дослідження (листопад 2023 р.), ми розпочали аналізувати теоретичний матеріал, який стосувався саме питань професійної самореалізації, а також аналізу можливих перешкод, які можуть стояти перед військовослужбовцем в процесі формування професійної самосвідомості/самопізнання.

На другому етапі (з січня 2024 по лютий 2024 року) ми здійснювали підбір тестових методик, які могли б допомогти розкрити та дати відповідь на ті питання, які ми ставили перед собою. Ми підібрали 4 методики, а також склали авторську анкету «Професійне самовизначення військовослужбовця». Також використали такі методики, як «Оцінка властивостей темпераменту» (В. Русалова); Тест «Мотивація успіху та страху невдачі» (А. Реана); методика «Вимірювання мотивації афіліації (А. Меграбяна і модифікована М. Магомед-Еміновим); Тест «Готовність до саморозвитку» (Н. Шостаківська).

На третьому етапі (з березня 2024 року по червень 2024 року) ми здійснювали обрахунок та якісний аналіз отриманих даних.

На четвертому етапі (з липня 2024 року по жовтень 2024 року) ми описували отримані результати та планували техніки, які можуть допомогти військовослужбовцям, після проходження бойових дій, ефективно самореалізуватись в тій сфері, де їм буде комфортно та в тих сферах, які сприятимуть психологічному, емоційному та когнітивному зростанню.

Базою дослідження стали Центр «Ментальне здоров'я» (кафедра практичної психології та психодіагностики ВНУ імені Лесі України) у співпраці з Волинським обласним госпіталем ветеранів війни. Також дослідження проводилось серед діючих військових та ветеранів (на основі особистих контактів), які дали добровільну участь та погодились пройти опитування. Всього у дослідженні взяли участь 67 осіб від 22 до 59 років.

Авторська анкета «*Професійне самовизначення військовослужбовця*» складається з 20 запитань, частина цих запитань стосувалась біографічних даних, зокрема, треба було вказати вік та стать; рівень освіти; чи приймав(ла) військовослужбовець у бойових діях; чи мав непоправні поранення та шкоду для здоров'я. Інша категорія запитань була спрямована на те, щоб зрозуміти, як люди потрапили до війська, що саме їх вмотивувало туди йти; питання, які розкривають застосування/незастосування їх цивільної професії в армії; питання, що стосуються досвіду роботи в минулому. І третя група питань спрямована на майбутнє, адже можуть допомогти зробити висновки щодо

планування життя після демобілізації; про готовність працювати, бути соціально активним, про можливість переїзду за кордон, про очікування військовослужбовців допомоги від держави та роботи ветеранських спілок тощо.

*«Оцінка властивостей темпераменту»* (В. Русалова). Дану методику, ми використали з метою кращого розуміння індивідуальних особливостей тих військовослужбовців, які пройшли випробування бойовими діями. Під професійним самовизначенням розуміють вибір виду майбутньої професійної діяльності на основі професійних схильностей, інтересів і здібностей людини. Сутність професійного самовизначення полягає в усвідомленні особистістю відповідності своїх здібностей психологічним вимогам професії, своєї ролі в системі суспільних відносин і відповідальності за виконання зобов'язань, що впливають з її вибору [2].

Професійний розвиток людини відбувається тоді, коли професія вже обрана. У кризовій ситуації людині доводиться уточнювати і модифікувати процес професійної самореалізації з урахуванням свого життєвого і професійного досвіду. Сьогодні, в процесі переходу українського суспільства до ринкової економіки, неминучою є трансформація цінностей, мотивів, професійних позицій і переконань, які є важливими для людини. Різні типи професій висувають до своїх представників різні вимоги, що ґрунтуються переважно на психологічних особливостях особистості, і відповідність цим вимогам може суттєво впливати на особливості професійної самореалізації людини, її задоволеність професійною діяльністю та ставлення до зростання в конкретних сферах самореалізації.

Дана методика дає не лише вузьке розуміння темпераменту особистості, а й розкриває такі аспекти індивідуального розвитку особистості, як ергічність, яка характеризується потребою в оволодінні предметним світом, жагою до діяльності, прагненням до фізичної чи/та розумової праці і певною мірою пристрастю до роботи. Соціальна ергічність – це рівень потреби в соціальних контактах, прагнення до засвоєння соціальних форм діяльності,

лідерства, товариських стосунків та залучення до соціальної активності. Пластичність – ступінь легкості переключення з однієї людини на іншу в процесі спілкування, схильність до різних комунікативних програм, різних попередньо сформованих (несвідомих імпульсивних) форм соціального контакту. Темп – ця шкала дозволить розглянути особливість військовослужбовців, яка стосується на скільки швидко, вони можуть здійснювати ту чи іншу роботу, швидкість предметно-рухливих дій під час виконання предметної діяльності.

Соціальний темп – на скільки військовослужбовці, готові до швидкого налагодження соціальних контактів; про швидкість/повільність під час комунікації. Емоційність – емоційна чутливість до розходження між задуманим, очікуваним, запланованим і результатами реальної предметної діяльності, чутливість до невдач на роботі. Адже після участі в бойових діях (особливо після травмуючих ситуацій, які були пережиті військовослужбовцями), цей аспект може мати порушення та ускладнення. Соціальна емоційність – емоційна чутливість в комунікативній сфері, чутливість до невдач в спілкуванні, до оцінок оточуючих людей. Після психотравми, часто може бути так, що військовослужбовці не можуть знайти розуміння та підтримки серед людей, які не воювали; світ (а відповідно й люди навколо) можуть видаватись неконтрольованими. Людина стає достатньо вразливою, важко зрозуміти, як знайти сенс у тому, що лишилось, щоб продовжувати рухатись далі.

Тест *«Мотивація успіху та страху невдачі»* (А. Реана). Учені визначили мотивацію досягнення як стійке прагнення до досягнення результатів на роботі. Це бажання робити важкі речі якнайкраще та якнайшвидше. Мотивація досягнення має дві тенденції – прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. Коли домінує друга, суб'єкт схильний нічого не робити. Обидві тенденції взаємодіють з очікуваннями та цінностями особистості. Мотив досягнення – це намагання підтримувати людські можливості на максимально можливому рівні. Але критерії успіху можуть

мати дуже індивідуальний характер. Мотиви досягнення – це мотиви, які спрямовані на досягнення конкретного кінцевого результату, отриманого завдяки власним характеристикам людини, тобто на успіх або уникнення невдачі. Мотив досягнення характеризується такими особливостями, як модифікація мети.

У психології існують різні погляди на взаємозв'язок між прагненням до успіху і бажанням уникнути невдачі. Деякі дослідники вважають, що це взаємовиключні полюси на шкалі «мотивації досягнення», і що якщо суб'єкти орієнтовані на успіх, вони не мають страху перед невдачами. І навпаки, якщо вони хочуть уникнути невдачі, то бажання досягти успіху є слабким.

Але, сильне прагнення до успіху – це також може бути пов'язане з не менш сильним страхом невдачі. Може існувати позитивна кореляція між ступенем прагнення до успіху і ступенем уникнення невдач. Таким чином, цілком ймовірно, що йдеться про домінування одного з них. Ми використали дану методику з метою розглянути, що ж домінує (яка саме мотивація переважає) у військовослужбовців після участі у бойових діях.

Для подальшого дослідження мотивації в професійній самореалізації військовослужбовців ми використали методику *«Вимірювання мотивації афіліації»* (Меграбяна і модифікована М. Магомед-Еміновим). Мотивація як рушійна сила діяльності відіграє важливу роль у процесі формування особистості військовослужбовця і формує інтерес військовослужбовців до своєї професії та їхнє соціальне усвідомлення. Тому вивчення мотиваційних ресурсів особистості має вирішальне значення для підвищення ефективності професійної діяльності військовослужбовців. Якщо ж військовий не бажатиме продовжувати службу в армії, то чи буде й нього потреба у налагодженні гарних стосунків з іншими (наприклад, цивільними) людьми; що відбуватиметься з потребою бути приналежним до тієї чи іншої референтної групи. Також дана методика може розкрити наявність або відсутність потреби у військовослужбовця впливати на інших, мати владу.

До цих мотивів відносяться бажання підвищити свій соціальний статус, прагнення до подальшого просування по службі та бажання відповідати соціальним вимогам. Це, на нашу думку, природня потреба у формуванні особистості, яка спрямовує на реалізацію особистісного зростання. Реалізація наявних бажань, об'єктивація уявлень про себе та свій життєвий шлях, досягнення успіху, докладання зусиль задля реалізації себе у суспільстві (яке, наприклад, уже не «воює»).

Тест *«Готовність до саморозвитку»* (Н. Шостаківська) ми використали з метою розуміння того, чи військовослужбовці вважаючи, що вони уже багато зробили, досягли у своєму житті. Або ж навпаки, через якісь особисті переконання, вважають, що їх продуктивне життя завершене. Готові/чи неготові робити щось для власного саморозвитку. Професійне самовизначення та реалізація, багато в чому залежать саме від рівня готовності особистості щось робити для себе та для інших (зокрема, у професійній діяльності).

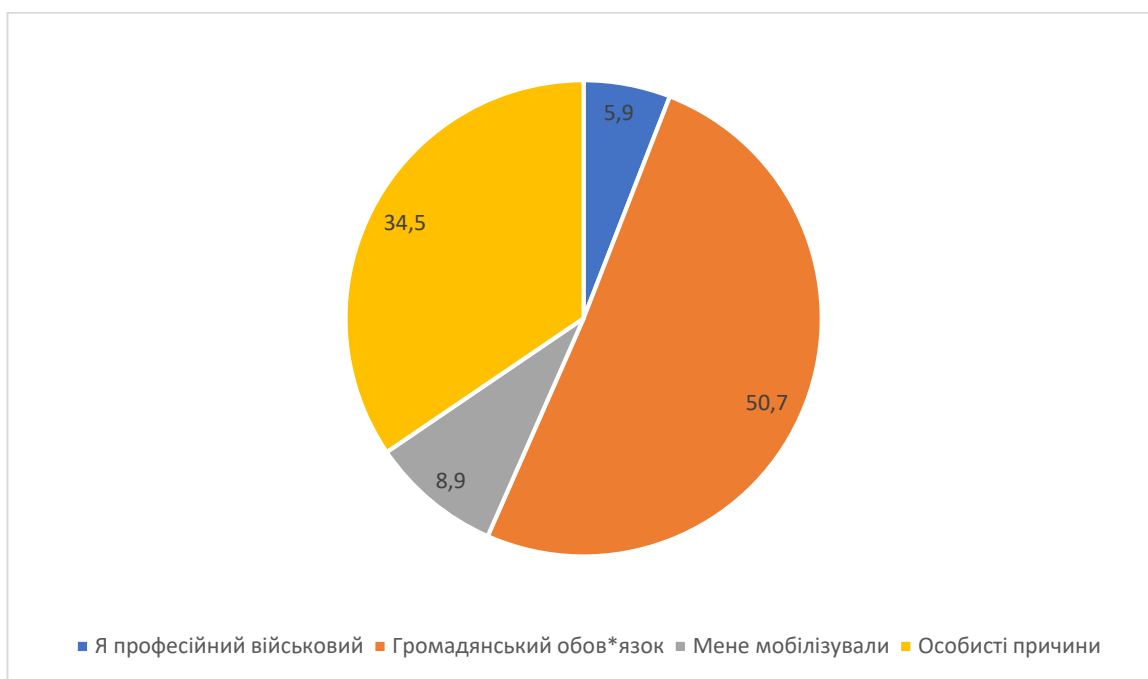
У надзвичайно динамічному, непередбачуваному та інформаційно насиченому світі сучасні фахівці повинні бути гнучкими, вміти постійно оновлювати свої знання, шукати необхідну інформацію, освоювати нові сфери діяльності, постійно самовдосконалюватися та бути готовими до нових викликів у суспільстві. Тому дана методика дала змогу визначити рівень готовності військовослужбовців до пізнання себе та свого самовдосконалення. А співвідношення цих двох шкал дало змогу побудувати графіки, які відображають більш конкретно ці рівні готовності.

На нашу думку, даний набір методик, а також наша авторська анкета, допоможе розширити розуміння сучасних науковців, щодо того, як люди, які пережили значний стрес, дехто, можливо, є психологічно травмованим, мають ПТСР (ми цього не стверджуємо, адже, ми не тестували військовослужбовців на рівень стресу чи наявності травм, але все ж можемо припустити) вибудовують стратегію свого майбутнього.

## 2.2. Аналіз отриманих результатів

За результатами анкети «Професійне самовизначення військовослужбовця» ми отримали наступні результати: Перше, це те, що всі 66 опитаних – це чоловіки, віком від 22 до 59 років та 1 жінка віком 21 рік.

На запитання анкети «Що спонукало вас стати на захист держави?» відповіді розподілились у такому співвідношенні. Найбільше відповідей було за варіант «це мій громадянський обов'язок» – 50,7% респондентів. «Я професійний військовий» – 5,9%; «мене мобілізували» – 8,9% опитаних; і варіант «особисті причини» спонукали мене стати на захист держави обрали 34,5% респондентів (див. Рис. 2.1.).



**Рис. 2.1. Відсотковий розподіл військовослужбовців відповідно до того, що спонукало їх стати на захист держави**

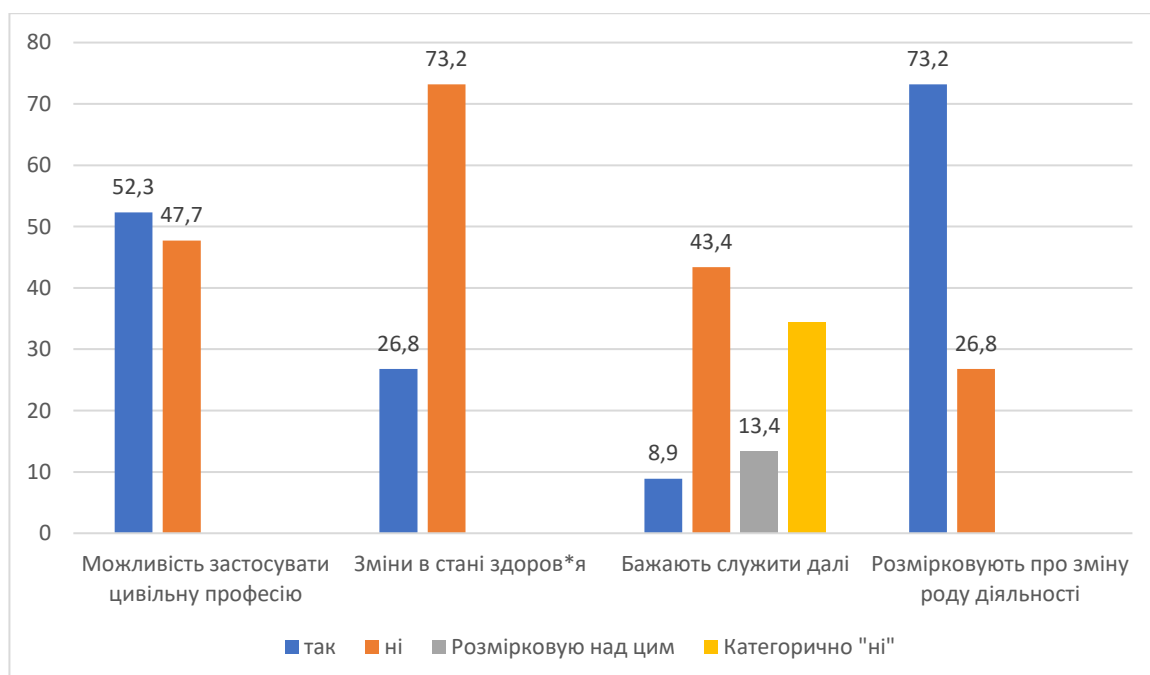
Згідно, з отриманих результатів військовослужбовцями досліджувані стали, в той момент, коли розпочалась війна в Україні. Вони добровільно стали на захист вітчизни, бо вважають це своїм обов'язком та мають свої особисті причини для того, щоб воювати. Порівняно невеликий відсоток тих, хто був мобілізований та вже мав військову спеціальність та працював за фахом.

На запитання анкети: «Чи змогли ви застосувати свою цивільну професію (освіту) у війську?» відповіді розділились, відповідь «так» дали 52,3% опитаних; відповідь «ні» дали відповідно 47,7% досліджуваних.

На запитання анкети «Чи відбулися у вас, у наслідок військової служби непоправні зміни здоров'я, що не дозволяють вам повернутись до попередньої діяльності?», тут теж відповіді розділились, але у іншому форматі: відповідь «так», тобто людина отримала під час бойових дій непоправні зміни у своєму здоров'ї, визначили 26,8% опитаних військовослужбовців. Тоді, як відповідь «ні» дали 73,2% опитаних.

На запитання чи «Чи розглядаєте ви військову службу за контрактом після демобілізації?», більшість відповіли, що «ні» – 43,4%, «категорично, ні» – 34,3% респондентів. Тоді як відповідь «розмірковую над цим» дали 13,4% військовослужбовців. А ствердну відповідь дали 8,9% опитаних.

На запитання «Чи розмірковуєте ви про зміну роду діяльності?», відповідь «так» 73,2 % опитаних, а відповідно сказали, що не прагнуть змінювати рід діяльності 26,8% респондентів (див. Рис. 2.2.).



**Рис. 2.2. Відсотковий розподіл щодо бачення майбутнього та стану здоров'я військовослужбовців**



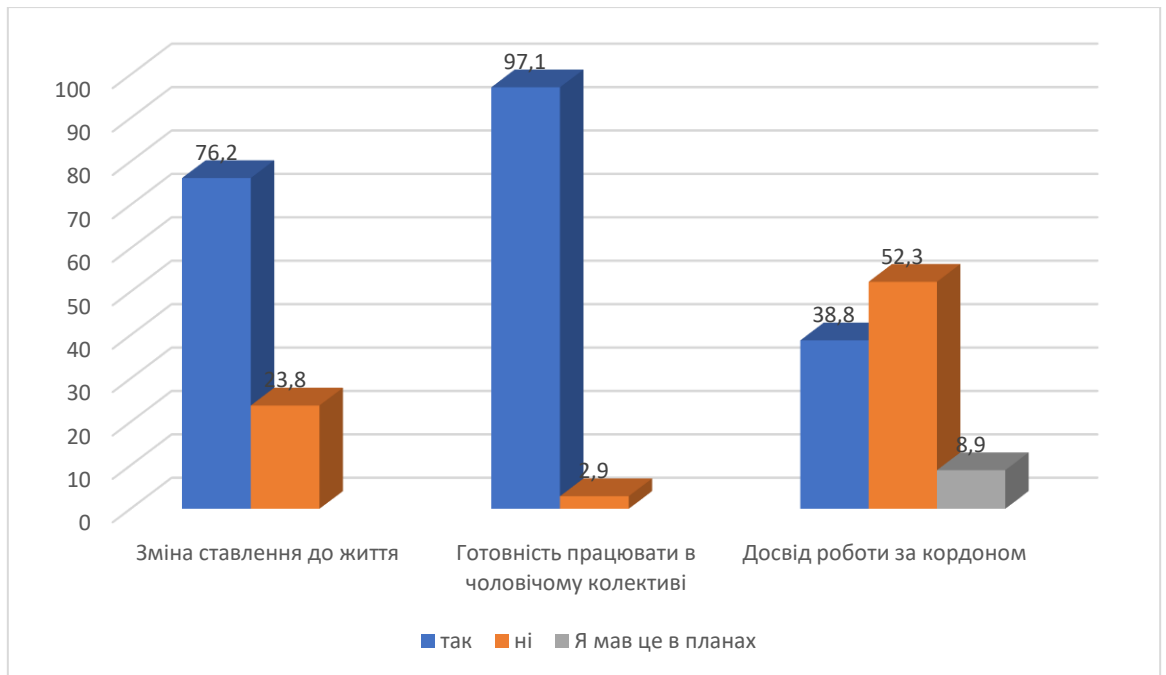
З Рис. 2.2. можна зробити висновок, що у більшості військовослужбовців є професія, яку вони застосовують і в армії, більшість цих людей, які мають професію, не бажають служити після демобілізації. Цікавим є той факт, що ті особи, які вказали, що участь у бойових діях ніяк не вплинула в плані здоров'я на них, хочуть змінити вид діяльності. І навпаки, ті, хто зазначив, що їх здоров'я зазнало значного погіршення, нічого не хочуть змінювати. Ми можемо, лише припустити, що це пов'язано, із тим, що із погіршенням фізичного здоров'я людині важче планувати нову кар'єру та складніше оптимістично дивитись у майбутнє.

Наступне запитання, в певній мірі стосувалось зміни цінностей та сенсів після участі у бойових діях «Чи змінилось у вас ставлення до «важливих» життєвих рішень (після участі в обороні держави)?», більшість досліджуваних 76,2% опитаних відповіли, що «так», відбулась переоцінка багатьох речей, цінностей та бачень. Не змінилось ставлення до важливих речей у 23,8% опитаних.

На запитання анкети «Чи готові ви після мобілізації працювати у великому чоловічому колективі?» майже усі відповіли, що «так» 97,1% опитаних. Відповідь «ні», дали 2,9 % опитаних

Досвід роботи за кордоном відзначили 38,8% опитаних, ніколи не працювали за кордоном – 52,3% опитаних; мали це у планах 8,9% опитаних (див. Рис.2.3.).

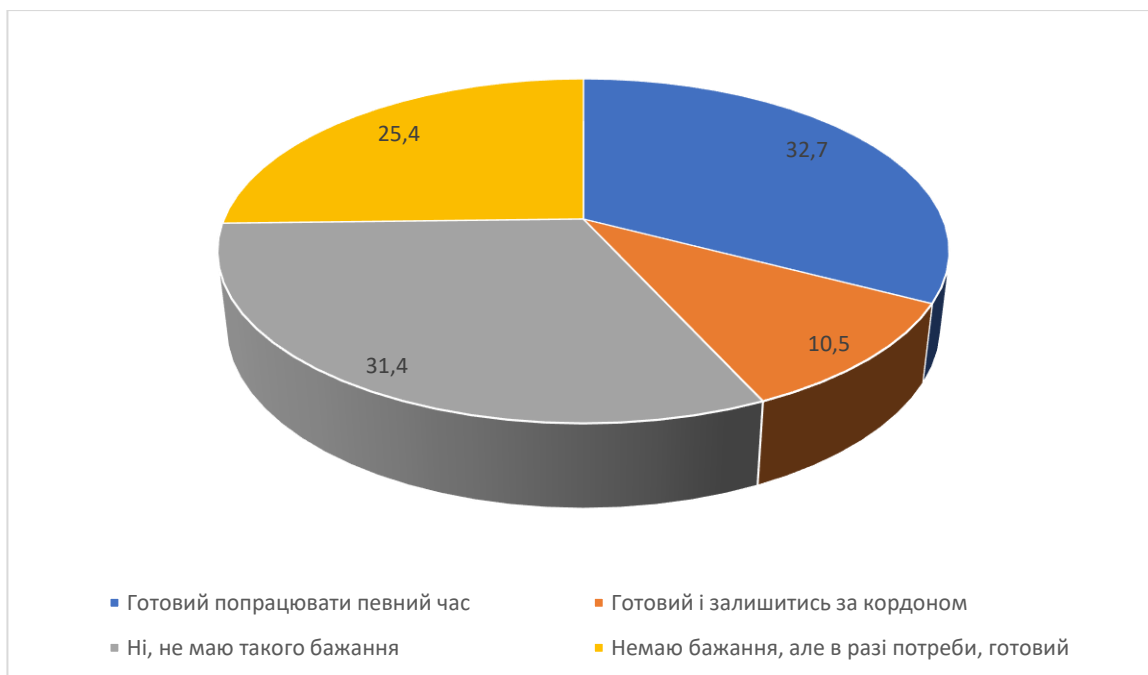
Цікавий факт полягає в тому, що у більшості осіб, які пройшли через бойові дії, змінилось ставлення до життя, вони відзначають, що по іншому приймають рішення; у них змінились пріоритети та цінності. Більшість з опитаних військовослужбовців цінують чоловічу дружбу, їм комфортно працювати у великих чоловічих колективах, це уже не просто відчуття дружби, це побратимство. Щодо досвіду роботи за кордоном, більшість опитаних, вказали, що такого досвіду у своєму житті не мали. І лише 8,9% написали, що планували колись спробувати поїхати та попрацювати



**Рис. 2.3. Відсотковий розподіл відповідей військовослужбовців, що стосуються зміни сенсів та минулого професійного досвіду**

Але на запитання «Чи готові ви після демобілізації працювати за кордоном?», то відповідь «так, готовий(ва) попрацювати певний час» дали 32,7% респондентів; відповідь «так, готовий (ва) працювати і залишитись там» дали 10,5%; відповідь «ні, не маю такого бажання» дали 31,4% опитаних; не мають бажання їхати працювати за кордоном, але за необхідності готові – 25,4% опитаних (див. Рис. 2.4).

Ми отримали дещо несподіваний результат, адже люди воюють за свою землю, відчувають патріотизм та обов'язок. Але не мають впевненості у завтрашньому дні у своїй державі. Лише 31,4% опитаних не розглядають того, щоб професійно реалізовуватись за кордоном. Достатньо велика кількість людей готові їхати і працювати там. Значна частина, не мають бажання, але розуміють, що може виникнути така потреба, і вони просто змушені будуть виїхати на роботу в іншу країну. А, ще частина, взагалі, не бачать майбутнього, саме професійного майбутнього в Україні, і хотіли б поїхати, почати там реалізовуватись і залишитись там на постійно.



**Рис. 2.4. Відсотковий розподіл відповідей військовослужбовців щодо бажання жити та працювати в Україні чи за кордоном**

І це люди переважно з вищою освітою їх 44,8% з усіх опитаних. Люди з професійно-технічною освітою – 23,8% респондентів. Люди з середньою спеціальною освітою – 20,9% респондентів. Не мають освіти, тобто у них за плечима лише школа, таких всього 10,5%. Тому це освічені, розумні, інтелектуальні особистості.

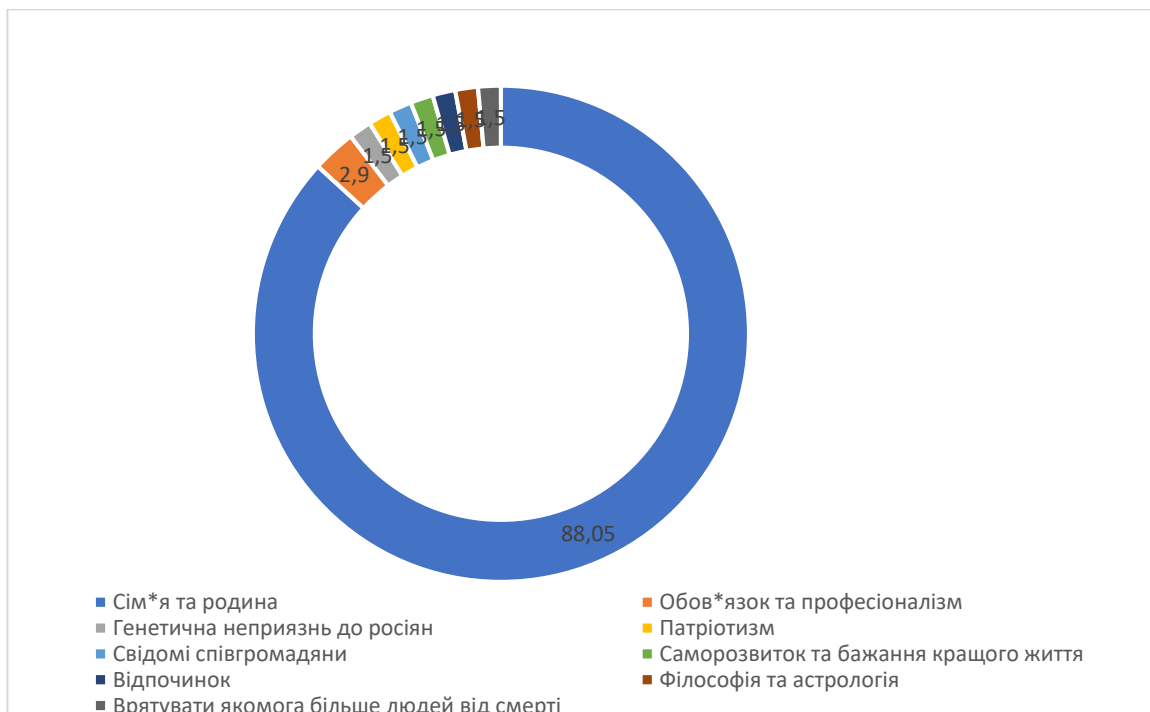
Та на питання анкети «Чи хочете ви отримувати освіту (або отримати ще одну) після демобілізації?» «так, хочу» відповіли 28,3% опитаних. Відповідь «ні», не хочуть більше здобувати освіту – 67,2% респондентів. В процесі здобування освіти знаходиться 4,5% опитаних.

Більшість опитаних безпосередньо приймали участь у бойових діях, і це 92,5% опитаних, лише 7,5% зазначили, що у бойових діях не були задіяні.

Далі, ми попросили військових оцінити за шкалою від «0» до «5», на скільки вони очікують допомоги від держави після демобілізації. Де «0» зовсім не чекають ніякої допомоги від держави, а «5», очікування максимальні. Очікувань майже немає, тобто військовослужбовці оцінили від «0» до «1» 25,5% опитаних. У людей немає очікувань з приводу того, що держава їм щось

буде допомагати. Очікування в межах «2-3» бали мають 41,8% респондентів, ці досліджувані очікують певного «справедливого» ставлення держави та певного рівня допомоги та сприяння. Достатньо високий рівень очікувань є у 20,8% респондентів, вони оцінили його від «3» до «4» балів. І дуже багато очікувань, що держава буде підтримувати; буде безліч пільг, високих матеріальних забезпечень, у 11,9% опитаних.

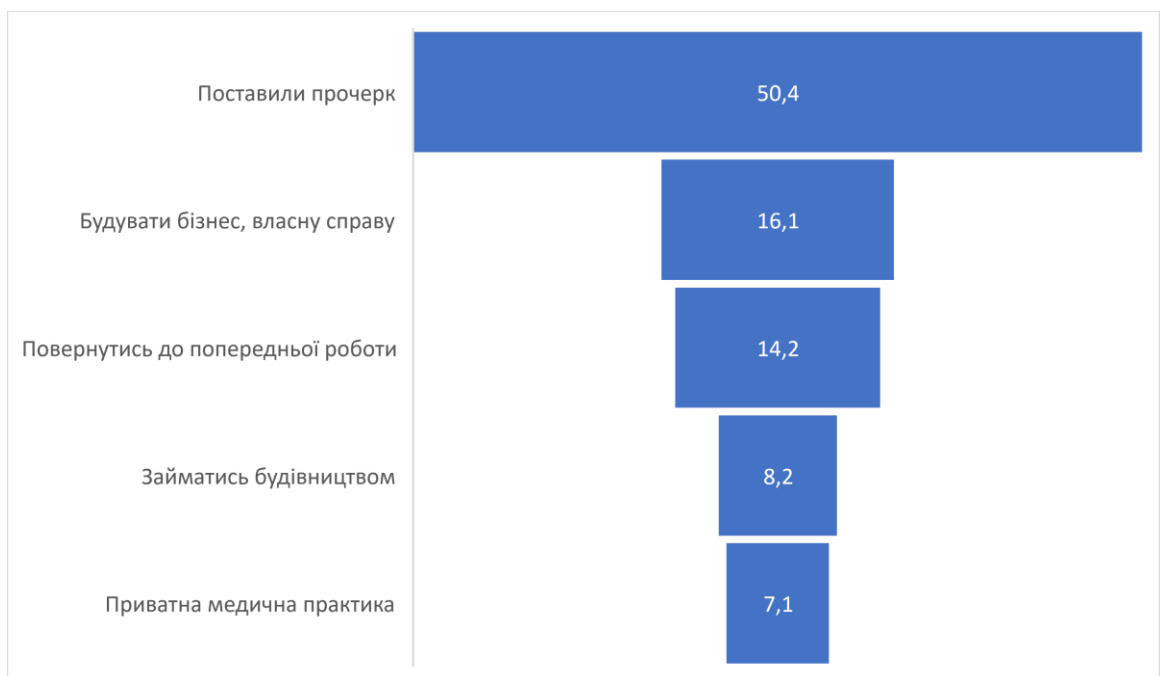
Щодо джерел мотивації, то військовослужбовці джерелом мотивації, у своїй більшості зазначили, що це сім'я та родина загалом 88,05% опитаних. Обов'язок є джерелом мотивації та професійне виконання своєї роботи відзначили, як мотивацію для себе 2,9% опитаних. Генетична неприязнь до росіян – 1,5% опитаних; мотивує патріотизм – 1,5%, свідомі співгромадяни – 1,5%, саморозвиток і бажання кращого життя – 1,5%, відпочинок – 1,5%; філософія та астрологія – 1,5%, врятувати якомога більше людей від смерті також 1,5% опитаних (див. Рис. 2.5).



**Рис. 2.5. Відсотковий розподіл відповідей військовослужбовців щодо їх мотивації брати участь у військових діях**

Яскраво вираженою тенденцією, що мотивує на сьогоднішній день військовослужбовців, це їхні діти, сім'ї, родина. Також окремі особи прописали важливість обов'язку та професійного виконання своєї діяльності.

На запитання анкети «Який прибутковий вид діяльності ви хотіли б спробувати після демобілізації?», більшість військовослужбовців просто поставили прочерк, залишали поле незаповнене (50,4%). Не думають про прибутки у своєму житті. Можемо припустити, що для багатьох осіб, які зараз служать, не є актуальним дане питання, або вони не знають насправді відповіді на нього. Було чотири анкети, де зазначено було «я ще про це не думав» (5,3%); повернутись до своєї попередньої роботи хотіли б 14,2% респондентів; «хочу працювати водієм» (1,5%); мати прибутковий бізнес, розвивати власну справу хотіли б 16,1% опитаних; мати приватну практику, продовжити лікарську медичну діяльність прагнуть 7,1% опитаних; здавати власні квартири в аренду хотіли б 5,3% опитаних; хотіли б займатись торгівлею 4,1%; бути задіяними у будівництві – 8,2% (див. Рис. 2.6.).



**Рис. 2.6. Відсотковий розподіл відповідей військовослужбовців на запитання чим би прибутковим хотіли займатись в майбутньому**

Видно з рисунку, що більша половина не знають, не думають про отримання прибутків у майбутньому. Тому знову ж таки припускаємо, їм наразі вистачає того, що вони мають; або ж дане питання ще не актуалізувалось, наразі інші пріоритети. Значна частина хотіли б розвивати власну справу та мати прибутковий бізнес. А також є ті, хто хотів би повернути собі своє звичне життя, свою колишню роботу.

Щодо заробітків, які були б при цьому комфортними, то тут відповіді дуже різнились: від 10 тисяч гривень на місяць, до 100 тисяч. Дехто писав суму в іноземній валюті, і тут також варіації значні, найменша сума, яка комфортна 1,5-2 тис доларів до 5000 тис. євро. Було багато анкет також не заповнених, в одній анкеті було написано «не можу сказати, багато». Щодо великих сум у іноземній валюті, то військовослужбовці зазначали, що заробити ці гроші в Україні, вони не зможуть. Тоді, ті, які описували суми від 10 тис. грн до 50 тис. грн, вказували, що вони зможуть ці кошти заробити в Україні.

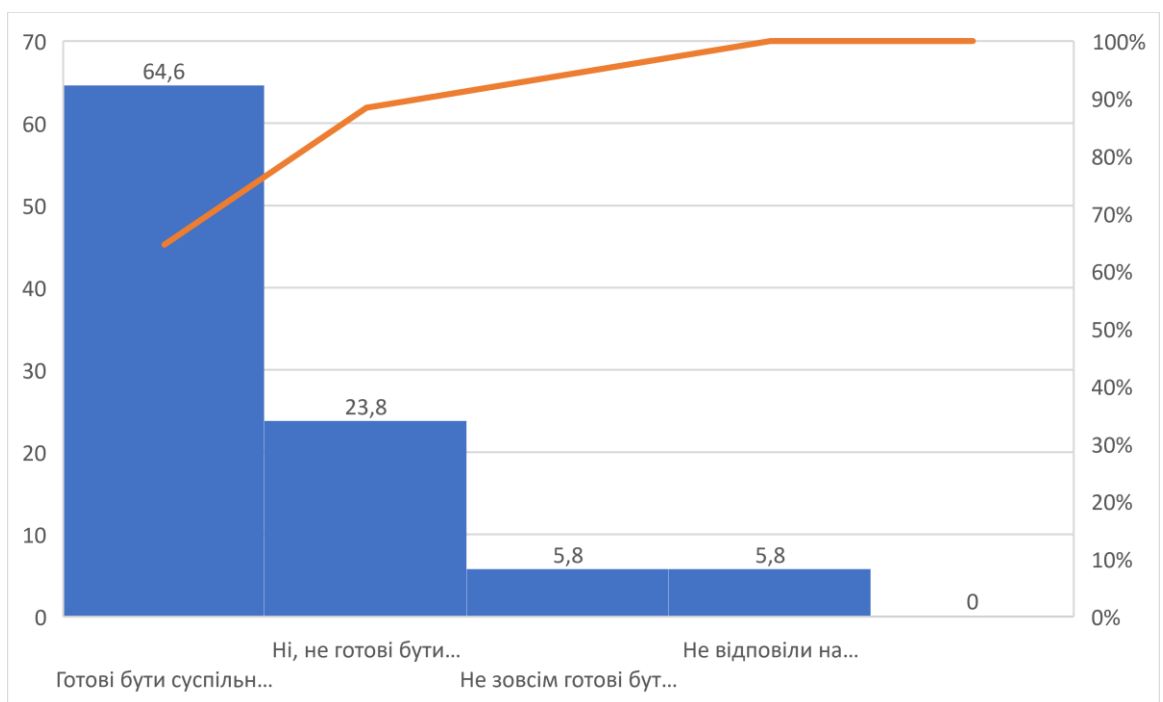
На запитання «Який неприбутковий вид діяльності ви хотіли б спробувати після демобілізації?» ми отримали такі варіанти: допомога ветеранам, управління в сфері охорони здоров'я, подорожі в інші країни; дім, сад, город; волонтерство. Знову ж таки багато було просто з прочерком на дане питання.

Стосовно ставлення до ветеранських спілок, ми узагальнили варіанти відповідей таким чином: загалом позитивно (25,6%), позитивно (28,6%), нейтрально (13,7%), негативно (8,5%), не мав з ними справ (8,5%); не виконують своїх завдань (7,5%); кому є потреба, то нехай вступають (7,5%)

В загальному більшість військовослужбовців позитивно ставляться до ветеранських спілок. Але значна частина достатньо скептична з приводу даного питання, оскільки вважають, що вони не виконують тих завдань, які б вони мусли виконувати; великий скепсис у тих, хто не мав жодного досвіду взаємодії з такими спілками; а ще частина вважає, що ці спілки існують для когось там, а у них такої потреби немає. Що свідчить про слабку психологічну просвітленість, що приналежність до спілки, зокрема ветеранської, може дати

багато важелів впливу на владу та суспільство, але найважливіше, що саме у таких спілках можна отримати значну психологічну підтримку з боку побратимів, обговорити те, що хвилює, за що переживається.

І на останнє питання анкети «Чи готові ви після демобілізації і надалі бути суспільно активним?». То більшість опитаних, а це 64,6%, відповіли, що так; 23,8% респондентів сказали, що не готові бути активними; 5,8% дали відповідь «не зовсім»; і 5,8% анкет були без відповіді на дане запитання (див. Рис. 2.7).



**Рис. 2.7. Відсотковий розподіл відповідей військовослужбовців щодо готовності бути суспільно активними після демобілізації**

Виходячи з анкетних даних ми можемо зробити висновок, що найкращою мотивацією для військовослужбовців є їх сім'я та родина; вони відчувають високий рівень патріотизму та бажання виконувати свій професійний обов'язок. Більша частина військовослужбовців мають вищу освіту, або професійно-технічну; вони не мали досвіду роботи за кордоном (у своїй більшості); але в разі потреби мають готовність їхати за кордон та працювати. В основній своїй масі, військовослужбовці не чекають від держави

надмірної допомоги, багато з них не хочуть продовжувати служити в армії, а хочуть розвивати власну справу, займатись прибутковим бізнесом та мати приватну практику. В той же час велика частина тих, хто не хоче служити далі в армії, ще не знають, чим би вони хотіли займатись в майбутньому. У значної кількості осіб є бажання вчитись та розвиватись, займатись волонтерством та втілювати свої мрії про подорожі. Більшість з військовослужбовців прагнуть доволі високих заробітків, та кажуть про те, що такі гроші реально заробити в Україні. Вони загалом позитивно оцінюють роботу ветеранських спілок, і готові бути суспільно активними і після демобілізації, і хочуть змінити рід діяльності.

За результатами методики «Мотивація афіліації (МАФ)» розроблена А. Меграбяном і модифікована М.Ш. Магомед-Еміновим, яку ми використали, щоб визначити основні мотиваційні тенденції військовослужбовців, щодо того яка мотивація у них є домінуючою, прагнення до визнання (і не лише родичами чи сім'єю, як ми з'ясували через анкетування), вибудовування комунікації з новими людьми; здатність/налаштованість на те, щоб входити у новий колектив. Чи все ж таки є чутливість до відкидання, або страх, що їх можуть відкинути.

Нами було визначено чотири групи мотивів «високий – низький», у цій групі у військовослужбовців домінує прагнення до прийняття (23,9%) опитаних, вбачають себе серед нових людей, серед нового колективу. У них є прагнення до налагодження конкретних міжособистісних взаємин. Такі військовослужбовці хочуть і дружнього спілкування, і поваги, і любові.

Невдачі у формуванні афіліацій відбуваються під впливом негативних зовнішніх факторів, таких як невпевненість у собі та сумніви. Лише спілкування з близькими людьми може допомогти зняти тривогу. Формування мотивації афіліації є важливим етапом у розвитку особистісних характеристик. І, можливо, через негативний вплив війни, на особистість, у більшості досліджуваних переважає четвертий тип мотивації «низький – високий», що передбачає страх відкидання (37,3%). У психології мотиви



афіліації – це спонукання і поведінка, спрямовані на встановлення нових стосунків і припинення старих. Людина може мати відмінні комунікативні навички, без проблем заводити нові знайомства і встановлювати неформальні стосунки. Тим не менш військовослужбовці після того, як вони пройшли бойові дії (а у нашому дослідженні їх більше 97%), вони можуть боятися нерозуміння, невдачі або відторгнення. Приналежність з часом переростає в особистісні риси людини.

Але ще було визначено дві групи мотивів «низький – низький», що свідчить про низьку інтенсивність, як мотиву прагнення до прийняття, так і мотиву страху відкидання, таких досліджуваних, з низьким проявом мотивації 19,4%. Але ще було визначено групу мотивів «високий – високий», якому притаманні, навпаки інтенсивність обох груп мотивів (див. Табл. 2.1.).

*Таблиця 2.1.*

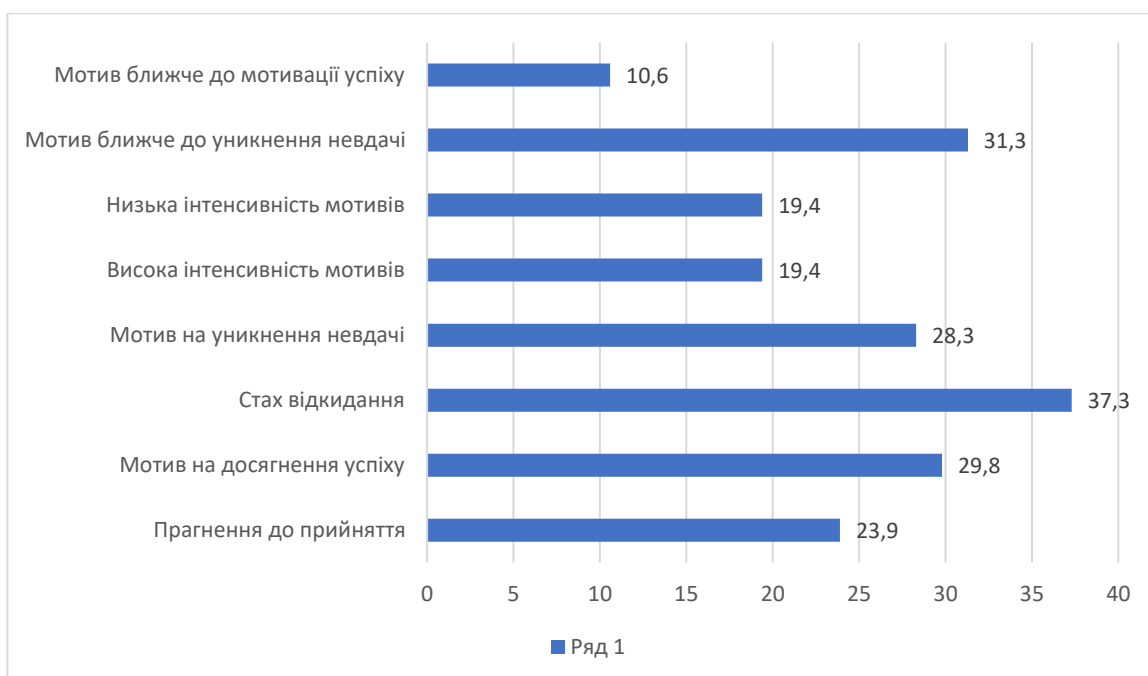
**Відсотковий розподіл мотивів афіліації серед військовослужбовці, які пройшли бойові дії**

<b>Тип мотивів</b>	<b>Переважаючі мотиви</b>	<b>n=67, %</b>
Високий - низький	Прагнення до прийняття	23,9
Низький - низький	Низька інтенсивність двох мотивів	19,4
Високий -високий	Висока інтенсивність двох мотивів	19,4
Низький -високий	Страх відкидання	37,3

На противагу афіліації є мотив відторгнення. Ця категорія проявляється у вигляді страху бути неправильно зрозумілим і відкинутим найважливішими людьми. Коли цей мотив є домінуючим, особистість людини сповнена таких рис, як невпевненість у собі, замкнутість і несамостійність. Особливості прояву мотивів афіліації та влади відрізняються від мотивів досягнення та тривоги насамперед своєю соціальною природою. Саме тому люди можуть задовольнити мотив афіліації через взаємодію з іншими. Тому так важливо військовослужбовцям не відкидати можливість брати участь у ветеранських

спілках, об'єднуватись заради спільної мети (наприклад, створення власної справи тощо).

Аби детальніше дослідити мотивацію військовослужбовців, ми провели тест «Мотивація успіху та страх невдачі» А. Реана. І отримали наступні результати: Мотивацію на успіх було визначено у 29,8% опитаних; мотивацію ближче до прагнення до успіху у 10,6%; мотивація на невдачу (боязнь невдачі) виявлена у 28,3% опитаних, а мотивацію ближче до уникнення невдачі визначено у 31,3% опитаних. У порівнянні з мотивами афіліації, це виглядає наступним чином (див. Рис. 2.8.).



**Рис. 2.8. Відображення відсоткового розподілу мотивації військовослужбовців**

У більшості військовослужбовців спостерігається страх відкидання, незрозуміння їх у цивільному житті, і переважають мотиви уникнення невдачі та мотиви наближені до уникнення невдачі. Але можна сказати, що група розділилась умовно на тих, хто прагне визнання та прагне успіху, і на тих, у кого тривоги та страхи переважають. Ми вирішили розділити нашу вибірку на

ці 2 групи, щоб визначити, які особистісні характеристики впливають на розподіл мотиваційних тенденцій військовослужбовців.

То ж у Групу 1 увійшли ті військовослужбовці, у яких переважають мотиви відторгнення та страх невдачі (їх виявилось 40 осіб), а в Групу 2 увійшли ті, особи, у яких переважають мотиви прагнення до прийняття та мотивація успіху (сюди увійшло 27 осіб). Їм було запропоновано методику В. Русалова Оцінка властивостей темпераменту. Нами були отримані наступні результати: в Групі 1 за шкалою ергічність достатньо сильно виражена у 5% опитаних; ергічність слабо виражена у 57,5% респондентів; середньо вираженою дана характеристика визначена у 37,5% опитаних. В Групі 2, які орієнтовані на успіх та прийняття ергічність проявлена достатньо сильно у 29,6% опитаних; середньо виражена ергічність у 51,8% опитаних; і слабо виражена ергічність у 18,6% респондентів.

За шкалою «Соціальна ергічність» – в Групі 1 сильно виражена дана характеристика лише у 2,5% опитаних, тоді, як у Групі 2 у 59,3%; слабо виражена в Групі 1 у 65% опитаних, в Групі 2 – 11,2%; на середньому рівні соціальна ергічність в Групі 1 визначена у 32,5%, а в Групі 2 у 29,5% опитаних.

За шкалою «Пластичність» – результати виявились приблизно на одному рівні в двох групах. Зокрема в Групі 1 сильно виражена пластичність у 12,5% опитаних; середній рівень – у 55% опитаних; низький рівень пластичності визначено у 32,5%. В Групі 2 результати наступні: сильно виражена пластичність у 33,5% респондентів; середній рівень – 40,7%; слабо виражена пластичність у 25,8% опитаних військовослужбовців.

За шкалою «Темп» – в Групі 1 отримали наступні результати: сильно виражена характеристика у 15% опитаних; посередньо виражена у 40%; та слабо виражена, тобто темп не дуже швидкий у 66,7% опитаних.

В Групі 2, відповідно сильно виражена характеристика у 18,4% опитаних, посередньо виражена у 44,5 %; та слабо виражена 37,1% опитаних даної групи.

За шкалою «Соціальний темп» – відмінності в двох групах ми теж побачили. В Групі 1 соціальний темп проявляється достатньо високо у 10% опитаних, посередньо у 70% та слабо у 20% опитаних. Тоді як у Групі 2 результати наступні: сильно виражений соціальний темп у 29,7% опитаних; середній соціальний темп на рівні 62,8% опитаних; слабо виражений у 7,5% опитаних.

За шкалою «Емоційність» – в Групі 1 сильно проявлена емоційність у 32,5% опитаних, тоді як у Групі 2 у 18,4%. Середній рівень в Групі 1 у 62,5%, в Групі 2 у 74,1% опитаних. Низький рівень емоційності в Групі 1 2,5%, а в Групі 2 – 7,5%.

За шкалою «Соціальна емоційність», яка передбачає емоційну чутливість, чутливість до думки оточуючих людей, результати наступні: в Групі 1 сильно проявлена емоційність у 35% опитаних, тоді як у Групі 2 у 25,8%. Середній рівень в Групі 1 у 57,5%, в Групі 2 у 66,7% опитаних. Низький рівень емоційності в Групі 1 7,5%, а в Групі 2 – 7,5% (див. Табл.2.2.).

Таблиця 2.2.

**Порівняльна характеристика індивідуально-типологічних характеристик військовослужбовців в двох групах**

Характеристика темпераменту	Група 1			Група 2		
	Сильно виражено	Слабо виражено	Середньо виражено	Сильно виражено	Слабо виражено	Середньо виражено
<b>Ергічність</b>	5	57,5	37,5	29,6	18,6	51,8
<b>Соц. ергічність</b>	2,5	65	32,5	59,3	11,2	29,5
<b>Пластичність</b>	12,5	32,5	55	33,5	25,8	40,7
<b>Темп</b>	15	66,7	40	18,4	37,1	44,5

Соціальний темп	10	20	70	29,7	7,5	62,8
Емоційність	32,5	5	62,5	18,4	7,5	74,1
Соц. емоційність	35	7,5	57,5	25,8	7,5	66,7

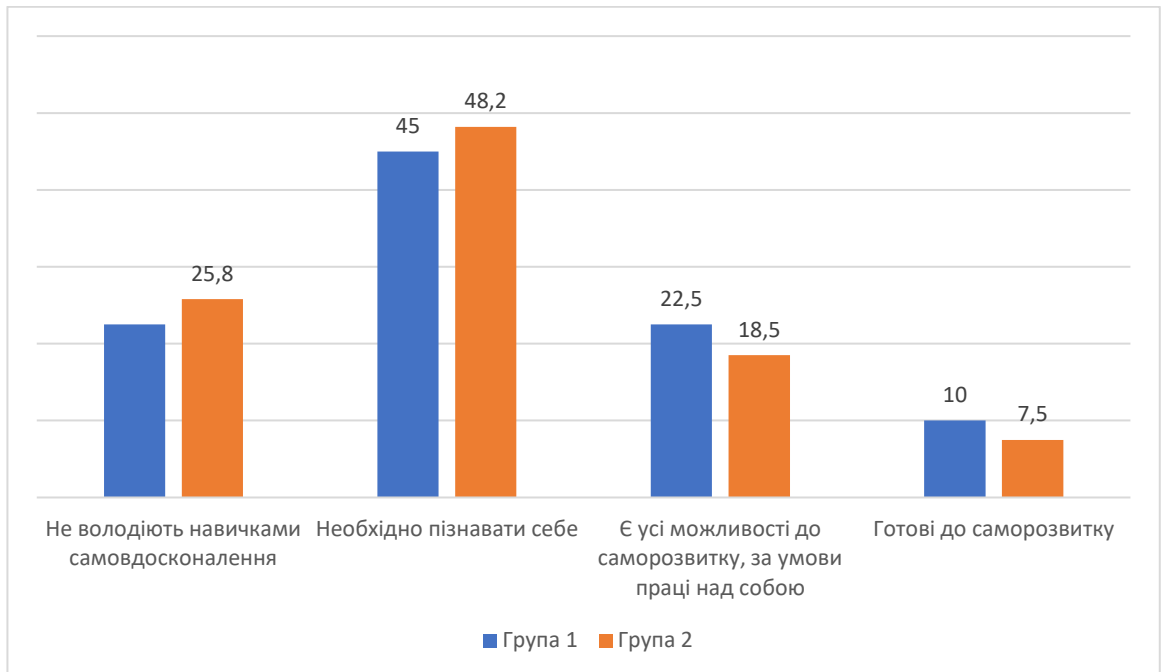
З вище викладеного ми побачили, що за деякими характеристиками відмінності не суттєві, зокрема за такими, як пластичність, темп, і навіть, емоційність. Відмінності у групах спостерігались більше тих, характеристик, які вимагають міжособистісних контактів, тобто те, що стосувалось ергічності, соціальної ергічності, соціального темпу, та соціальної емоційності.

За методикою «Готовність до саморозвитку» ми отримали наступні результати в Групі 1: бажаючи більше знати про себе, але ще не володіють навичками самовдосконалення. Труднощі у самовихованні не мають викликати у вас реакції «не вийде – значить, не буду робити». У самовдосконаленні, якщо готові працювати над собою, то варто пам'ятати мудрість Луція Аннея Сенеки-молодшого: «Свої здібності людина може пізнати, тільки спробувавши застосувати їх» таких опитаних виявилось 22,5%. Тоді як у Групі 2, таких 25,8% опитаних.

Такі особи мають більше можливостей для саморозвитку, ніж пізнання себе. У такому разі освоєння професії необхідно розпочинати із себе. Професіоналізму у будь-якій сфері досягають передусім через вироблення свого індивідуального стилю діяльності. А це без самопізнання просто неможливо. В Групі 1 таких 45%, а в Групі 2 – 48,2%

Варто уважно поспостерігати за собою та постаратись зрозуміти, у чому більше труднощів, що заважає саморозвитку. За бажання ці досліджувані можуть змінити ситуацію на краще. В Групі 1 таких досліджуваних 22,5%, а в Групі 2 – 18,5%.

За шкалою «Ці респонденти готові до саморозвитку, що сприяє професійному зростанню й оволодінню професійною майстерністю» результати в Групі 1 це 10% опитаних; в Групі 2 7,5% (див. Рис. 2.9.).



**Рис. 2.9. Порівняльна характеристика двох Груп військовослужбовців щодо здатності до саморозвитку**

Бачимо, що за характеристикою до саморозвитку відмінності не дуже значні, усім військовослужбовцям було б добре попрацювати над пізнанням себе та своїх можливостей для успішної професійної самореалізації.

Для того, щоб зрозуміти, від яких характеристик особистості найбільше залежить професійне самовизначення, ми провели обчислення за допомогою коефіцієнта кореляції r-Пірсона. Величина коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона не може перевищувати +1 і бути менше ніж -1. Ці два числа +1 і -1 є межами для коефіцієнта кореляції.  $p = 0,05$ , а для великого обсягу вибірки досліджуваних (100 і більше)  $p = 0,01$ . Якщо  $p < 0,05$ ,  $H_0$  відхиляється і робиться змістовний висновок, що виявлений статистично достовірний (значущий) зв'язок між досліджуваними змінними (позитивний чи негативний в залежності від знака кореляції). Коли  $p > 0,05$ ,  $H_0$  не відхиляється,

змістовний висновок обмежений констатацією, що зв'язок (статистично достовірний) не виявлений (див. Табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

**Відображення наявності/відсутності кореляційних зв'язків між визначеними характеристиками та професійним самовизначенням**

Характеристик	Прагнення до саморозвитку	Готовність до активності	Бажання змінити рід діяльності, мати свою справу/торгувати/будувати/мати приватну практику
Прагнення до прийняття	0,723*	0,978*	0,478*
Низька інтенсивність двох мотивів	0,001	0,021	0,021
Висока інтенсивність двох мотивів	0,655**	0,789	0,986
Страх відкидання	-	-	-
Ергічність	0,567	1	0,855**
Соц. ергічність	0,234	0,355**	0,676
Пластичність	0,891	0,456	0,945
Темп	-	-	-
Соціальний темп	0,33*	0,373**	0,876
Емоційність	-	-	-
Соц. емоційність	0,037	0,0021	0,031

\*\*кореляція значуща на рівні  $p \leq 0,01$ ;

\*кореляція значуща на рівні  $p \leq 0,05$ .

Прагнення до прийняття корелює з прагненням до саморозвитку (0,723), з готовністю бути соціально активним після демобілізації (0,978); дещо на меншому рівні, але кореляція є і із бажанням змінити вид діяльності (зокрема, розвивати щось своє, прибуткове). Висока інтенсивність двох мотивів афіліації також корелює з трьома показниками, найбільше із бажанням створювати свою праву (0,986). Також важливими, в контексті розуміння кореляційної матриці виявились характеристики пластичності (гнучкості), ергічності та соціального темпу.

З цього можна зробити висновок, що сьогодні людям необхідно розвивати не тільки свої професійні компетенції, а й здатність ставити власні професійні цілі та рухатися назустріч змінам для досягнення свідомо поставлених цілей самовдосконалення. Тобто проявляти активність та прагнути здійснювати вид діяльності, який буде приносити і матеріальне, і психологічне задоволення.



## **РОЗДІЛ III МЕТОДИ САМОДОПОМОГИ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ, ЯКІ ПОВЕРНУЛИСЬ З ВІЙНИ**

### **3.1. Особливості використання засобів для особистого виживання**

Війна внесла свої корективи у життя великої кількості людей, і зокрема тих військовослужбовців, які пройшли, мали у своєму досвіді участь у бойових діях. Багато науковців досліджували питання того, що ж відбувається, коли особистість переживає травмуючу подію чи серію таких подій. І всі, вони зазначають, що реакцій може бути багато. І в контексті, професійного самовизначення такі труднощі, як дисоціація; відчуття постійної пильності, готовності до нападу чи болю будь-якої хвилини; нерозуміння того ким людина є як особистість, можуть цей процес утруднити.

Та розуміючи той факт, що стрес може мати складні наслідки, але він сприяє зростанню, є важливим, щоб доносити його до військовослужбовців. І це зростання може відбуватись як за рахунок самопізнання або спосіб знайти сенс, що веде до позитивних дій [35].

Реакція та травмуючі події може залежати від багатьох факторів, зокрема, наприклад, віковий аспект (чим особа молодша, тим гострішою може бути реакція); кількістю часу на підготовку до події (зрозуміло, що підготовлені військові, будуть легше реагувати, ніж ті, які не були готові ні фізично, ні морально); розміром завданої шкоди, при цьому шкода може бути не лише фізична, а й емоційна чи духовна. Реакція на травматичні події буде залежати від кількості смертей та руйнувань, учасниками чи свідками яких були військовослужбовці, а також від рівня особистої відповідальності, яку військовий може відчувати, наприклад, в наслідок, втрати побратимів. Також важливим фактором є врахування рівня готовності військовослужбовця за допомогою або іншими інтервенціями.

Досліджено також, що люди з високим рівнем екстраверсії, відкритості, які активні, прагнуть до міжособистісних стосунків, мають цілі, вмотивовані (зокрема, мотив прийняття, бажання «ладитись» з іншими), стикаючись із

негативними травматичними ситуаціями чи нещастями, можуть це зробити швидше та легше. Наявність внутрішнього локусу контролю, сомоефективність (як риса, що стосується впевненості у власній здатності подолати усі труднощі); почуття когерентності (визнання особистістю того, що навіть із найскладнішими ситуаціями можна впоратись); а також зовнішня та внутрішня витривалість та сила, мотивація та налаштування можуть вплинути на те, як військовослужбовець буде вибудовувати своє життя та знаходити в собі потенціал і для професійного самоствердження.

Оцінка потреби в послугах психосоціальної підтримки має стати основою для планування діяльності та відповідного розподілу ресурсів (адаптації до наявних потреб) військовослужбовці. Рекомендується регулярно оцінювати потреби ветеранів у послугах у формі кількісної та якісної оцінки їх потреб та потреб членів їх сімей. Важливо зазначити, що це важливо для оцінки ймовірності того, що у ветеранів, які зазнали травми під час бойових дій, розвинеться посттравматичний стрес, ПТСР, депресія, зловживання психоактивними речовинами та інші пов'язані з цим розлади [34].

Однак лише кількісні дані не можуть оцінити цих аспектів. Тому для визначення глибини потреб військовослужбовців варто використовувати індивідуальні інтерв'ю та фокус-групи з ветеранами.

Послуги психологічної підтримки можуть надавати різні організації, від державного сектору до державних установ, муніципальних підприємств та приватних закладів. Як правило, у кожній громаді є свій надавача послуг, який працює на волонтерських засадах або за бюджетні кошти. Знайти таких надавачів послуг не завжди легко. Бази даних часто містять застарілу інформацію. Карта послуг також може допомогти оцінити наявність (або відсутність) таких ресурсів, як соціальна та психологічна підтримка [55].

Але й військовослужбовці для кращого розуміння того, що з ними відбувається можуть використовувати такий метод самопомоги, як психоосвіта. Психоосвіта (або психонавчання) сьогодні є одним із наріжних каменів психіатричного та психотерапевтичного лікування. Цей термін

означає систематичні, дидактичні психотерапевтичні втручання, які інформують пацієнтів та їхніх родичів про хворобу та її лікування, а також сприяють незалежності та підтримці під час хвороби. Психосвіта – це та частина терапії, яка фокусується на активній передачі інформації та обміні досвідом між пацієнтами/клієнтами. Це не академічне навчання, а розуміння самої хвороби. Адже, багато людей переживаючи аналогічні ситуації, мають схожі симптоми [55].

Психосвіта не є абсолютним замінником психотерапевтичного лікування, але вона може здійснювати позитивний вплив на особистість військовослужбовця, у підвищенні рівня готовності до співпраці з спеціалістами; з налагодженням стосунків з родичами та у вирішенні актуальних проблем

Як в індивідуальній, груповій, так і в сімейній психосвіті основна увага приділяється обміну досвідом між пацієнтом/клієнтом і терапевтом, тобто чіткому і зрозумілому опису хвороби, її причин і передумов, факторів ризику, епідеміології, перебігу та наслідків. Детально пояснюються різні методи лікування (наприклад, медикаментозне, психотерапія, арттерапія, працетерапія, фототерапія), можливості самодопомоги (наприклад, покращення соціальних навичок, навчання методам релаксації, відповідним розпорядкам дня, включення в групи самодопомоги), стратегії подолання кризових ситуацій, попереджувальні сигнали. Важливо аби військовослужбовці навчитися самостійно виявляти ранні ознаки рецидиву та пом'якшувати його наслідки за допомогою відповідних вправ, навичок і технік. Одне з ключових завдань психосвіти – дати пацієнтам усвідомлення того, що надія є [35].

Психосвіта може мати різні форми. Найпоширенішою наразі є індивідуальна психосвітня бесіда, під час якої терапевт дуже зрозуміло пояснює пацієнтові та його родичам перебіг хвороби та необхідні методи лікування. Особливо корисною може бути групова психосвіта (наприклад, групи психосвіти при біполярному розладі або групи клінічної депресії), яка

дозволяє людям відкрито говорити про свою хворобу без упереджень, страху чи стигми. Досвід інших може допомогти в одужанні та подоланні кризових ситуацій. Родичам також корисно відвідувати психоосвітні групи і ділитися своїм досвідом з іншими членами сім'ї [11].

Психоосвіта може стосуватись і того, як відбувається професійне самовизначення, для тих ветеранів, які прагнуть змінити щось у своєму житті. Професійна підтримка психологів для військовослужбовців може полягати у здійсненні діагностики. Для прогнозу успішності професійної діяльності найбільш важливо використовувати результати діагностики загальних здібностей, а не спеціальних і не карти інтересів. Адже, професійно-важливі якості людини, які будуть визначати успішність діяльності, включають в себе, в першу чергу, здоров'я, на другому місці, уже йде власне кваліфікація, і лише на третьому – психологічні особливості, які складаються із мотивації, знань та умінь [21].

Тому основним аспектом є все ж фізичне та ментальне здоров'я. Відсутність якихось навичок, звісно може обмежити професійні можливості особистості, але й наявність цих навичок не завжди є гарантією успіху. Таке явище, як мотивація, є достатньо динамічним (з одного боку інтерес та позитивне ставлення можуть сформуватись у процесі здійснення діяльності, а з іншого боку, цей інтерес, особистість може легко втратити). Здібності звісно, що мають вагоме значення, однак, для успішної професійної самореалізації важливо мати принаймні, тири види здібностей: здатність та вміння навчатись, пізнавати та засвоювати щось нове; вміння комунікувати, налагоджувати міжособистісну комунікацію; а також здатність до саморегуляції (вміти управляти своїми станами та поведінкою) [26].

Відповідно з описаних характеристик, ми приходимо до висновку, що важливим є той факт, що ветеран повинен вміти відслідковувати свої стани, емоції, переживання. Інтелект та характер особистості військовослужбовця після проходження бойових дій, будуть утворювати його стійкі характеристики, від яких і буде залежати успішність будь-якого виду

професійної діяльності. Особа вважається придатною до навчання та професійної діяльності, якщо в процесі діагностики не виявлені психологічні протипоказання до них [28].

### **3.2. Пошук нових сенсів та можливостей самореалізації після участі в бойових діях**

Перед початком роботи в групах з військовослужбовцями, які пройшли та мають досвід бойових дій важливо забезпечити безпеку; озвучити гарантії та наміри. Ми розробили серію занять, які, на нашу думку, можуть допомогти військовим у пошуку нових сенсів, відновленню можливостей для успішної, в тому числі, професійної самореалізації [6].

#### **Заняття 1. ПТСР: чим він не є (тривалість 2,5 год)**

Мета: донести простими словами інформацію, що стосується посттравматичного стресового розладу.

Обладнання: фліпчарт, олівці, папір формату А-3

Хід заняття

Психолог: «Вам багато, і з усіх сторін говорять про ПТСР, ця інформація не є дуже комфортною, бо часто вона написана науковцями для науковців, медиками для медиків. Ось чому ПТСР огорнутий таємницею чуток та поголосів. Ми пропонуємо поговорити про те, що не є характерним для ПТСР. Адже, коли ви знаєте правду, то можна сказати, що пів справи зроблено. Отже, слово «пост» означає «після». Термін «травма» – це вплив, серйозне поранення або сексуальне насильство. Але травма – це не про те, що з тобою щось не так. Термін «стрес» говорить про психологічну та фізичну реакцію нашого тіла на небезпеку. А термін «розлад», це про те, що існують певні симптоми, які заважають ефективному включенню у повсякденне життя. Але, ще раз наголошую, з тобою все гаразд, у тебе не поїхав дах.

Давайте розглянемо міфи, щодо ПТСР

Міф 1. «ПТСР» не лікується (це важливо знати і розуміти, аби люди не впадали у відчай. На сьогодні відомі як мінімум три методи лікування ПТСР. Це терапія тривалого впливу, це когнітивно-процесингова терапія, це метод десенсибілізації.

Міф 2. ПТСР буває лише у військових, учасників бойових дій, і навіть, військові кажуть, що у них не може бути ПТСР, бо, вони наприклад, ніколи не покидали місце дислокації, або якщо їм не доводилось стріляти, або вони не потрапляли під обстріл. Це є не так, бо наше тіло і мозок реагують однаково щоразу, коли побратими залишають укриття, незалежно, чи ви самі залишаєтесь у безпеці.

Міф 3. Люди, які мають ПТСР некеровані/емоційно нестійкі. Взагалі поняття «стійкості» дуже розмите. І незважаючи на минулий досвід; навіть проходження особистої терапії, не може стати гарантією того, що у нас не буде ПТСР.

**Вправа «Створи нове/старе уявлення про себе»** Дайте відповіді на наступні питання:

1. Що в мені дає добре уявлення про те, ким я є?
2. Через які факти я можу себе описати?
3. Я відчуваю себе компетентним (у мене є здібності) до...
4. Я є цінний тому що...
5. Цінності, якими я керуюсь у житті це...
6. Я ставлю по відношенню до себе такі вимоги, як...(розділіть їх на розумні та недоречні, на вашу думку).

7. Пропишіть, ті речі, які ви, на вашу думку повинні робити. Від яких з цих «повинен» ви хотіли б позбавитись і чому?

Що нового ви дізнались про себе у цій вправі.

Обговорення в групі.

Вправа з використанням технік арттерапії «Мій простір».

Просимо військовослужбовців на листку А-3 намалювати абстрактний малюнок, свого простору. Відобразити його через колір, форму.

Далі відбувається обговорення простору кожного учасника групи. Можна задати запитання: Чому це саме твій простір? як він про тебе? як цей простір на тебе працює?

Після відповідей, хтось скаже, хочу розширити простір, комусь захочеться барв, комусь захочеться структурувати тощо). Далі просимо учасників додати, доробити, удосконалити їхній простір, так як вони самі того хочуть.

І на третьому етапі просимо виділити з абстракції, максимально щось конкретне, що вдалось побачити на їх малюнку. Обговорюємо символізм конкретних зображень.

Шерінг.

## **Заняття 2. «Почуття безпеки»**

Мета: зробити перші кроки до пропрацювання психотравми.

Обладнання: фліпчарт, олівці, папір формату А-3

Хід заняття

Психолог: Оскільки, ви сьогодні тут, то ви готові почати працювати над собою. Що ви думаєте, про своє бажання саморозвитку та самопізнання? Чи хотіли б ви щось змінити у собі та у своєму житті? Що саме ми можемо уже з сьогоднішнього дня розпочати робити?

- обміркувати необхідність змін
- розвивати прагнення діяти
- шукати необхідну інформацію
- готовність пропрацьовувати психотравму

цей список військовослужбовці продовжують до того часу, поки варіантів у групи не буде.

Обговорення важливих питань у трійках:

1. На скільки безпечно ваше оточення? Чи безпечно ви відчуваєтеся серед близьких?

2. Що дозволяє вам почуватись у фізичній безпеці, коли ви залишаєтесь на одинці із собою? (з іншими людьми/в незвичних ситуаціях)

Якщо будуть варіанти, що особи відчують себе в небезпеці. То уже на групу варто винести питання типу: якщо вдома ви не відчуваєте безпеки, що б ви могли зроби, щоб було б хоча б трішки безпечніше? Якщо поруч з іншими людьми (наприклад, не побратимами) ви не відчуваєте себе у безпеці, що може зробити вашу ситуацію безпечнішою? Що ви можете на сьогодні зробити, що вже, можливо, робите, щоб захистити себе?

Де те місце, або коли ви відчуваєте себе найбезпечніше?

Як ви можете вибудувати для себе безпеку, перебуваючи у компанії незнайомих вам людей.

**Вправа «Малюнок мій життєвий шлях»** (наочна історія вашого життя). Дана вправа буде також корисною, з метою вибудовування безпечного середовища. Усі ближче знайомляться, розповідають про себе.

Якщо говорити про професійну самореалізацію? То чи є у вас безпечне місце для роботи?

Чи плануєте ви час, день чи години для роботи? Чи є щось, що може вас «заземлювати», заспокоювати, допомагати вам почуватись добре.

Якби вас попросити оцінити рівень безпеки/небезпеки, коли ви залишаєтесь на самоті.

Шерінг.

### **Заняття 3. «Робота з емоціями»**

Мета: навчитись розпізнавати емоції, які є індикатором для кращого розуміння себе.

Обладнання: фліпчарт, олівці, папір формату А-3

Хід роботи:

Буває, що після травматичних подій ми нездатні відчувати й позитивні емоції. Ми повинні говорити та згадувати, те, що відбувалось. Спробувати



згадати те, що сталося з вами, є важливим компонентом, щоб знизити рівень страху/провини, гніву/люті, байдужості. Насправді, спогади про травму самі собою не є небезпечними. Тому ми будемо протистояти спогадам у нашому безпечному середовищі, що допоможе опрацювати травмуюче минуле.

Уявімо собі наші емоції як континіум: з одного боку всі негативі переживання, посередині нейтральні відчуття, нерішучість або байдужість; з іншого боку у нас будуть хороші емоції, які ми б хотіли відчувати. Але, коли людина має травму, то у неї спрацьовує так зване «уникнення» (тобто ми прагнемо уникати всього, що нагадує про травматичну ситуацію). Здається, це правильне рішення, я буду уникати неприємних спогадів, а отже, не буду засмучуватись, а буду радіти життю. Нажаль, так це не працює. Справа у тому, що у нашому континіумі емоції послаблюються з двох кінців однаково. Тобто, коли ми уникаємо поганих відчуттів, то стаємо закритими до хороших почуттів. Коли ми уникаємо страху, провини, гніву, то не даємо собі любити/радіти, розвивати цікавість.

***Робота з Колом Почуттів та Емоцій*** (див. Додаток 3).

Якщо ви вирішили піти в роботу з травмою, то говоріть про неї у минулому часі. Обговорення в колі?

1. Опишіть травмуючу ситуацію.
2. Чи продовжує спогад повертатись, не дивлячись на ваші зусилля забути про нього.
3. Ваш спогад складається з фрагментів чи з уривків?
4. Чи є якийсь спогад про цю подію, який приносить відчуття полегшення, додає розуміння та сил?
5. Що ви відчуваєте, коли думаєте, говорите про свій спогад?

***Вправа «Картинки -мазанки»*** (для полегшення негативних переживань від спогадів).

Просимо на аркуші намалювати свої відчуття щодо своїх спогадів (можна малювати руками, це за бажанням). Викладіть на папері усе те, що ви відчуваєте, коли згадуєте травмуючу подію. Одразу після малювання

пропонуємо взяти чистий аркуш, та зробити відбиток, потім ще один (стільки скільки хочеться). На останньому відбитку можемо здійснити трансформацію травматичних відчуттів, перетворивши, домалювавши, щось позитивне. Обговорення малюнків у групі.

Які відчуття, коли ви дивитесь, як зникає негатив на аркуші? Що можна зробити в житті реальному, щоб знизити інтенсивність переживань. Працюємо на виникнення ресурсного стану.

Це ми пропонуємо як основу, чи кістяк тренінгових занять, за бажанням психологів, і дуже варто було б, додавати до кожного заняття вправи/техніки релаксації та дихання, які однозначно, зменшують симптоми тривоги, зменшують головні болі, допомагають військовим-ветеранам подолати безсоння, краще контролювати панічні атаки, знизити рівень стресу, почуватись спокійніше та бути більш творчим у своїх проявах.

Досягнувши позитивного результату через групову психотерапію, можна продовжувати тренінги на тему кар'єри, оцінки своїх можливостей та ділових якостей. Тематика зустрічей може мати такий перелік тем, як:

1. Ви хочете знати, чому присвятити своє життя сьогодні. Як прийняти правильне рішення щодо побудови кар'єри.
2. Звертаємо увагу на свої інтереси. Чого б ви хотіли досягнути в своєму житті?
3. Що б ви хотіли отримати від своєї роботи. Які професії вам підходять.
4. Розвиваємо якості та навички, які необхідні для професійної самореалізації.

## ВИСНОВКИ

1. Ми проаналізували наукову психологічну літературу з питань професійного самовизначення військових. В загальному розумінні поняття «самовизначення» – це процес і результат діяльності людини, яка вибирає свою позицію, цілі, засоби самореалізації; конкретні життєві ситуації; основний механізм, що дозволяє людині знайти і реалізовувати свободу прояву.

Даний термін передбачає велику кількість визначень, оскільки розглядається науковцями крізь призму різних наукових підходів та феноменів. Він носить комплексний характер, адже передає або включає в себе велику кількість суміжних тверджень, таких як професія та особистість. На професійне самовизначення впливає саме середовище та активна життєва позиція особистості. У сучасному розумінні професійне самовизначення, розглядається як процес формування ставлення особистості до професійної діяльності та до себе як до професіонала. Це спосіб реалізації особистості через тривалий процес узгодження особистих цілей, нахилів і здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації. У сучасній українській психології професійне самовизначення трактується як процес, за допомогою якого працюючий суб'єкт розвиває себе на різних етапах свого професійного розвитку.

2. Визначили психологічні особливості професійного самовизначення військових, які мають військовий досвід. За своєю структурою, професійна свідомість військовослужбовця, включає в себе такі елементи: когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти. Когнітивний компонент виглядає як процес самопізнання, в результаті якого, в систему знань військового про себе, вбудовується його/її Образ-Я, як фахівця в тій чи іншій галузі. «Образ-Я» військовослужбовця – це об'єднана система знань про себе, яка утворена на основі того, що він/вона знає про свою професійну діяльність; як налагоджує комунікацію; та як працює над особистісним розвитком. Ці знання утворюють

відносно стійку структуру уявлень, хоча під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, ці уявлення можуть дещо трансформуватись.

Афективний компонент професійної самосвідомості характеризує три види ставлень військовослужбовців: - до системи своїх дій, своїх цілей і завдань, способів досягнення цих цілей, результатів своєї праці; - до системи міжособистісних взаємин з колегами, керівництвом (комунікація у війську); - до своїх професійно значущих якостей і власної особистості як професіонала в цілому.

Поведінковий компонент професійної самосвідомості характеризується, в першу чергу, своїми діяльнісними проявами. Тут найважливіше, є те, чи задоволений військовослужбовець собою та своєю професійною діяльністю.

Як зазначалось вище, самосвідомість, в тому числі і самосвідомість військовослужбовця – це, насамперед процес, за допомогою якого людина (військовослужбовець) пізнає себе і проявляє ставлення до самої себе. Вона включає в себе я-концепцію, «образ я» та самооцінку. Своєрідність професійного самоусвідомлення саме військовослужбовців, полягає в тому, що вона включає в себе не лише усвідомлення себе як суб'єкта професійної (чи навчальної, якщо це військова підготовка), але й майбутньої військово-професійної чи цивільної діяльності.

3. Емпірично дослідили психологічні особливості та передумови професійного самовизначення військовослужбовців після участі в бойових діях. За допомогою анкети «Професійне самовизначення військовослужбовця» нам вдалось визначити, що більше 97% опитаних приймали безпосередню участь у бойових діях, вік досліджуваних від 22 до 59 років, у своїй більшості це люди з вищою або професійно-технічною освітою. Основною мотивацією піти воювати, є громадянський обов'язок, високий рівень патріотизму. Мотивує до захисту України й сім'я, родина, відчуття єднання зі свідомими громадянами. Та все ж після демобілізації, лише незначна частина військовослужбовців хочуть продовжувати свою кар'єру у війську. Більшість військовослужбовців не відповіли на питання чим би хотіли

займатись в майбутньому, але значна кількість досліджуваних хотіли б повернутись на свою попередню роботу; частина хотіла б розвивати власну справу, приватну практику, займатись торгівлею та будівництвом. У більшості досліджуваних немає великої надії на допомогу держави, тому розглядають можливість роботи за кордоном, частина хотіла б поїхати та залишитись там на постійне місце проживання. Військовослужбовці прагнуть добре заробляти, і на питання, яка сума була б комфортною на місяць, то числа коливались від 10 тис. грн до 5 тис. євро. У більшості військових змінились цінності, погляди на життя, у зв'язку з війною, і вони хочуть залишатись суспільно активними громадянами суспільства і після демобілізації.

Щодо мотивів афіляції, то переважають мотив «страх відкидання (37,3%), тоді як мотив прагнення до прийняттям характерний для 23,9% опитаних. Невдачі у формуванні афіляцій відбуваються під впливом негативних зовнішніх факторів, таких як невпевненість у собі та сумніви. Саме участь у військових діях, можуть впливати на те, що військовослужбовець важко уявляє себе у цивільному житті. Існує страх нерозуміння, неприйняття його поглядів, ідеалів, цінностей, переконань. Мотивацію на успіх було визначено у 29,8% опитаних; мотивацію ближче до прагнення до успіху у 10,6%; мотивація на невдачу (боязнь невдачі) виявлена у 28,3% опитаних, а мотивацію ближче до уникнення невдачі визначено у 31,3% опитаних.

На основі визначених мотивів ми розділити нашу вибірку 2 групи, щоб визначити, які особистісні характеристики впливають на розподіл мотиваційних тенденцій військовослужбовців. То ж у Групу 1 увійшли ті військовослужбовці, у яких переважають мотиви відторгнення та страх невдачі (їх виявилось 40 осіб), а в Групу 2 увійшли ті, особи, у яких переважають мотиви прагнення до прийняття та мотивація успіху (сюди увійшло 27 осіб). Їм було запропоновано методику В. Русалова Оцінка властивостей темпераменту. Ми визначили, що за деякими характеристиками відмінності не суттєві, зокрема за такими, як пластичність, темп, і навіть, емоційність. Відмінності у групах спостерігались більше тих, характеристик,

які вимагають міжособистісних контактів, тобто те, що стосувалось ергічності, соціальної ергічності, соціального темпу, та соціальної емоційності. Готовність до саморозвитку в двох групах приблизно на однаковому рівні. І першим, і другим, треба приділити увагу пізнанню себе, важливо почати застосовувати свої знання про себе; працювати над власним зростанням. Лише 17,5% опитаних у двох групах разом готові про саморозвитку.

Для того, щоб зрозуміти, від яких характеристик особистості найбільше залежить професійне самовизначення, ми провели обчислення за допомогою коефіцієнта кореляції  $r$ -Пірсона і визначили, що прагнення до прийняття корелює з прагненням до саморозвитку (0,723), з готовністю бути соціально активним після демобілізації (0,978); дещо на меншому рівні, але кореляція є і із бажанням змінити вид діяльності (зокрема, розвивати щось своє, прибуткове). Висока інтенсивність двох мотивів афіліації також корелює з трьома показниками, найбільше із бажанням створювати свою праву (0,986). Також важливими, в контексті розуміння кореляційної матриці виявились характеристики пластичності (гнучкості), ергічності та соціального темпу.

З цього можна зробити висновок, що сьогодні людям необхідно розвивати не тільки свої професійні компетенції, а й здатність ставити власні професійні цілі та рухатися назустріч змінам для досягнення свідомо поставлених цілей самовдосконалення.

4. Спланували комплекс психотерапевтичних тренінгових заходів, щоб допомогти військовослужбовцям впоратись з високим рівнем стресу та емоційних переживань. Після завершення військової кар'єри віднайти нові сенси та з впевненістю рухатись у майбутнє, реалізовуватись в тих професіях, які є для них цікавими. Але основним аспектом для професійної самореалізації є здоров'я. Відсутність якихось навичок, звісно може обмежити професійні можливості особистості, але й наявність цих навичок не завжди є гарантією успіху. Таке явище, як мотивація, є достатньо динамічним (з одного боку інтерес та позитивне ставлення можуть сформуватись у процесі здійснення діяльності, а з іншого боку, цей інтерес, особистість може легко втратити).

Здібності звісно, що мають вагоме значення, однак, для успішної професійної самореалізації важливо мати принаймні, три види здібностей: здатність та вміння навчатись, пізнавати та засвоювати щось нове; вміння комунікувати, налагоджувати міжособистісну комунікацію; а також здатність до саморегуляції (вміти управляти своїми станами та поведінкою).

Відповідно з описаних характеристик, ми прийшли до висновку, що важливим є той факт, що ветеран повинен вміти відслідковувати свої стани, емоції, переживання. Інтелект та характер особистості військовослужбовця після проходження бойових дій, будуть утворювати його стійкі характеристики, від яких і буде залежати успішність будь-якого виду професійної діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. Особливості самосвідомості курсантів військового вищого навчального закладу. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2016. С. 36-39.
2. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. Філософські науки. 2013. № 11. С. 9–12.
3. Бондар В. І. Психологія. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2016. 199 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2015. 1728 с.
5. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації. Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19. 00. 07. педагогічна та вікова психологія. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 2002. 24 с.
6. Вільямс М., Пойюла С. ПТСР робочий зошит: ефективні методики подолання симптомів травматичного стресу. Київ: Видавництво Ростислава Бурлаки, 2023. 528 с.
7. Войтко А. І. До питання професійного самовизначення підлітків в сучасних умовах. Оновлення змісту, форм і методів навчання і виховання в закл. освіти: *Зб. наук. пр. Рівне: Рівнен. держ. гуманіт. ун-т.*, 2002. Вип. 22. С. 20–27.
8. Главацька О. Основи самовиховання особистості. Київ-Тернопіль: Кондор, 2008. 206 с.
9. Гура О. І. Концепти професійної Я-концепції фахівця. *Наука і освіта: науково-педагогічний журнал Південного наукового центру АПН України*. 2009. № 1-2. С.150-155.



10. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 2010. 376 с.
11. Гриневич Є. Г., Лінський І. В. Спільні і специфічні маркери розвитку психічних та поведінкових розладів внаслідок надзвичайних подій в якісно відмінних контингентах постраждалих. *Архів психіатрії*. 2016. Т. 12. № 1-4. С. 16-21.
12. Джура О.Д. Освіта в системі факторів професійного самовизначення особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 09.00.03 «історія філософії». Київ, 2004. 17 с.
13. Долинська Л. В., Скрипченко О., Огороднійчук З. Самосвідомість та «Я – концепція» особистості». Київ: Знання, 2009. 360 с.
14. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. Київ: Педагогічна думка. 2012. 160 с.
15. Заброцький М. М., Савиченко О. М., Тичина І. М. Психологія особистості. Житомир : Видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2006. 205 с.
16. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії. Суми: Університетська книга, 2008. 168с.
17. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
18. Комар З. Психологічна стійкість воїна. Київ: Stabilization Support Service. 2017. 178 с.  
[https://shron1.chtyvo.org.ua/Komar\\_Zoran/Psykholohichna\\_stiikist\\_voina.pdf](https://shron1.chtyvo.org.ua/Komar_Zoran/Psykholohichna_stiikist_voina.pdf)
19. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2009. 347 с.
20. Круз В. Терапія ПТСР для військових. Київ: Науковий світ, 2024. 128 с.
21. Ключко Л. Ф. Самосвідомість як провідний чинник «Я-концепції» особистості». Електронний ресурс. Режим доступу:  
<https://www.inforum.in.ua/conferences/20/56/412>

22. Ловлесс Дж. Иди туда, де страшно. І матимеш те, про що мрієш. Київ: Book. Chef. 320 с.
23. Лісовський П. Військова психологія: методологічний аналіз. Київ: Кондор, 2017. 290 с.
24. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці. Київ: ПТТО НАПН України, 2012. 157 с.
25. Максименко С. Д. Прогнозування розвитку особистості як наукова проблема. *Наук. Вісник Миколаївського держ. пед. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського*; серія «Психологічні науки». Миколаїв: ТОВ «Фірма «Іліон», 2010. Т. 2, вип. 5. С. 3 – 19.
26. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія. Київ : МАУП, 2007. 256 с.
27. Маноха І. П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / КДУ ім. Т. Г. Шевченка. Київ, 1993. 22с
28. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ: Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
29. Огієнко О., Чугай О. Професійна підготовка фахівців у галузі освіти дорослих. Американський досвід. Київ: Центр навчальної літератури, 2017. 134 с.
30. Оліховська Л. П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Випуск 2 (39). С. 161-164.
31. Ошуркевич Н. Генеза та сутнісний зміст професійного самовизначення особистості. *The Pedagogical Process: Theory and Practice (stries: Pedagogy)*. № 4 (63), 2018. С. 43- 49.
32. Підлісний Ю. А. Особливості самоактуалізації військовослужбовців у професійній діяльності. *Проблеми сучасної психології*. Випуск 9, 2010. С. 305-313.

33. Пілецька Л. С. Психологічні особливості професійної самосвідомості військовослужбовців. *Теорія та практика сучасної психології*. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1\\_2016/20.pdf](http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2016/20.pdf)
34. Радчук Г. К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. Випуск 5. С.47-54
35. Сафін О. Д., Бабелюк О. В. Психологічні особливості професійного самовизначення військовослужбовців-контрактників в процесі служби. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Випуск 27, 2012. С. 18-22.
36. Туриніна О. Л. Психологія травмуючих ситуацій. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 160 с.
37. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2017. 640 с.
38. Шварп Н. В. Формування професійної самосвідомості особистості у процесі фахової підготовки. Електронний ресурс. Режим доступу: [https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/7\\_2009/65.pdf.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/7_2009/65.pdf.pdf)
39. Харченко В. Є., Шугай М. А. Психологічна діагностика та корекція посттравматичного стресового розладу особистості. Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2015. 160 с.
40. Чабан О. С. Якість життя пацієнта з позиції медичної психології. Електронний ресурс <https://www.health-medix.com/articles/misteztvo/2008-06-15/40-43.pdf>.
41. Ягупов В. В. Військова й соціальна психологія. Київський національний ун т ім. Тараса Шевченка. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2000. 522 с.
42. Arthur L., Marland H., Pill A., Rea T. Postgraduate professional development for teachers: motivational and inhibiting factors affecting the

completion of awards. *Journal of In-service Education*. 2006. Vol. 32. № 2. P. 201 – 219.

43. Kirkwood M., Christie D. The role of teacher research in continuing professional development. *British Journal of Educational Studies*. 2006. Vol. 54. – № 4. – P. 429 – 448.

44. Kokun O. M., Karpoukhina A. M. Specifics of becoming a professional bank manager. *Advances in Cognitive Ergonomics*. Ed. by D. Kaber & G. Boy. Boca Raton: CRC Press, 2010. P. 693 – 706.

45. Lotter C., Harwood W., Bonner J. Overcoming a learning bottleneck: Inquiry professional development for secondary science teachers. *Journal of Science Teacher Education*. 2006. Vol. 17. № 3. P. 185 – 216.

46. O'sullivan M. Professional lives of Irish physical education teachers: stories of resilience, respect and resignation. *Physical education and sport pedagogy*. 2006. Vol. 11. № 3. P. 265 – 284

47. Holland, J. L. Making vocational choices: A theory of vocation personalities and work environments. 3d Edition. Eutz, FE: Psychological Assessment Resources, 1997.

48. Super, D.E. The psychology of careers. N.Y.: Harper & Brothers. 2000.

49. <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=Професія>

50. <https://studfile.net/preview/5644059/page:27/>

51. <https://chk.dcz.gov.ua/publikaciya/teoriya-profesiynogo-vyboru-dzh-hollanda>

52. <https://bf.in.ua/components/bar-iery/>

53. [https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/07/Katerina-Priymak\\_Master-Thesis.pdf](https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/07/Katerina-Priymak_Master-Thesis.pdf)

54. [https://stud.com.ua/112594/pedagogika/metodika\\_diagnostiki\\_motivat\\_siya\\_ushpihu\\_boyazn\\_nevdachi\\_rean](https://stud.com.ua/112594/pedagogika/metodika_diagnostiki_motivat_siya_ushpihu_boyazn_nevdachi_rean)

55. <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/26444/1/Методичні%20вказівки%20для%20розв'язання%20тестових%20та%20ситуаційних%20задач%20з>

[%20дисципліни%20«Педагогіка%20та%20етика%20професійної%20діяльнос  
ті».pdf](#)

56. <https://tyzhden.ua/instruktsiia-dlia-postrazhdalykh/>
57. <https://www.osce.org/files/f/documents/a/9/524325.pdf>

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета «Професійне самовизначення військовослужбовця»

Вік \_\_\_\_\_

Стать \_\_\_\_\_

**1. Що спонукало вас стати на захист держави?**

- я професійний військовий(ва)
- громадянський обов'язок
- мене мобілізували
- особисті причини

**2. Чи змогли ви застосувати свою цивільну професію (освіту) у війську?**

- так
- ні

**3. Чи відбулися у вас, у наслідок військової служби непоправні зміни здоров'я, що не дозволяють вам повернутись до попередньої діяльності?**

- так
- ні

**4. Чи розглядаєте ви військову службу за контрактом після демобілізації?**

- так
- ні
- розмірковую над цим
- категорично, ні

**5. Чи розмірковуєте ви про зміну роду діяльності?**

- так
- ні

**6. Чи змінилось у вас ставлення до «важливих» життєвих рішень (після участі в обороні держави)?**

- так
- ні

**7. Чи готові ви після мобілізації працювати у великому чоловічому колективі?**

-так

-ні

**8. Чи був у вас досвід роботи за кордоном?**

-так

-ні

- я мав (ла) це у планах

**9. Чи готові ви після демобілізації працювати за кордоном?**

-так, готовий(ва) попрацювати певний час

- так, готовий (ва) працювати і залишитись там

- ні, не маю такого бажання

- не маю бажання, але за необхідності готовий (ва)

**10. Яка у вас освіта?**

- загальна (лише школа)

- професійно-технічна

- середня спеціальна

-вища

**11. Чи хочете ви отримувати освіту (або отримати ще одну) після демобілізації?**

- так, хочу

- вже отримую

-ні

**12. Чи приймали ви участь в бойових діях?**

-так

-ні

**13. Оцініть за шкалою від «0» до «5», на скільки ви очікуєте допомоги від держави після демобілізації**

012345

**14. Що є для вас джерелом мотивації\_\_\_\_\_**

**15. Який прибутковий вид діяльності ви хотіли б спробувати після демобілізації?**

**16. Який неприбутковий вид діяльності ви хотіли б спробувати після демобілізації?**

**17. Яка сума коштів буде комфортною для вас в місяць. І чи зможете ви заробити її в Україні?**

**18. Опишіть своє ставлення до ветеранських спілок** \_\_\_\_\_

—

**19. Чи змінилося під час служби в силах оборони України ваше ставлення до поняття «сенсу життя»**

**20. Чи готові ви після демобілізації і надалі бути суспільно активним?**



## Додаток Б

**Методика «Мотивація афіліції (МАФ)» розроблена А. Меграбяном і модифікована М.Ш. Магомед-Еміновим**

**Історична довідка.** Тест-опитувальник мотивації афіліції (ТМА) А. Меграбяна (модифікований М. Ш. Магомед-Еміновим) дозволяє виміряти дві мотиваційні тенденції — прагнення до визнання, до встановлення теплих емоційних відносин і страх (чутливість) до відкидання. Реальне поведіння складається із суми цих тенденцій.

Тест складається із 2-х шкал прагнення до прийняття (30 запитань) і страху відкидання (32 запитання).

**Мета та задачі:** • методика дозволяє оцінити, наскільки успішними будуть контакти з незнайомими людьми; • прогнозувати поведінку при зав'язуванні нових знайомств та входженні у новий колектив; • діагностика двох узагальнених стійких мотивів особистості, що входять до структури мотивації афіліції: прагнення до прийняття і страху відкидання, для виміру інтенсивності цих показників.

Контингент, вікові категорії: учні середньої та старшої школи, а також студенти і дорослі. Тест може бути використаний як для групового, так і для індивідуального дослідження.

**Матеріали та обладнання:** індивідуальні бланки відповідей за кількістю присутніх, ручки або олівці, текст методики для усного пред'явлення. Інструктаж: «Підпишіть, будь ласка, бланки відповідей. Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих сторін та рис характеру, а також думок і почуттів із приводу деяких життєвих ситуацій.

Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу (можна написати на дошці): +3 – цілком згодний; +2 – згодний; +1 – швидше згодний, ніж не згодний; 0 – нейтральний; -1 – швидше не згодний, ніж згодний; -2 – не згодний; -3 – цілком не згодний. Прочитайте твердження тесту й оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте значок

(«+» або «галочку»), що відповідає обраному вами варіанту відповіді. Не витрачайте час на обмірковування відповідей. Давайте ту відповідь, що перша спала вам на думку. Кожне наступне твердження читайте тільки після того, як ви вже оцінили попереднє. У жодному разі нічого не пропускайте. При обробці виробляється підрахунок певних балів, а не змістовний аналіз відповідей на окремі пункти тесту. Результати тесту будуть використані тільки для наукових цілей і дається повна гарантія їхнього нерозголошення. У тесті немає «гарних» або «поганих» відповідей. Не намагайтеся зробити своїми відповідями сприятливе враження. Вільно й щиро виражайте свою власну думку. Якщо у вас виникли які-небудь запитання, задайте їх перш, ніж виконувати тест. Тепер приступайте до роботи».

### Бланк опитувальника Прізвище,

ім'я \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

**Інструкція.** Заповніть паспортну частину бланку. Уважно читайте запитання анкети. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу: +3 — цілком згодний; +2 — згодний; + 1 — швидше згодний, ніж не згодний; 0 — нейтральний; —1 — швидше незгодний, ніж згодний; —2 — не згодний; -3 — цілком не згодний. Варіанти відповідей відмічайте зручним для вас способом у відповідній графі.

Запитання шкали ПП		+	+	+	0	-	-	-
		3	2	1		1	2	3
1	Я легко сходжуся з людьми							
2	Коли я в розпачі, то волю бути на людях, ніж залишатися один							
3	Якби я повинен був вибирати, то zvoliv би, щоб мене вважали здібним і кмітливим, ніж товариським і дружелюбним							
4	Я маю потребу в близьких друзях менше, ніж більшість людей							
5	Я говорю людям про свої переживання скоріше часто й охоче, ніж роблю це рідко й лише в особливих випадках							
6	Від гарного фільму я одержую більше задоволення, ніж від великої компанії							
Запитання шкали ПП		+	+	+	0	-	-	-
		3	2	1		1	2	3
7	Мені подобається заводити якнайбільше друзів							

8	Я скоріше зволів би провести свій відпочинок у віддаленні від людей, ніж на жвавому курорті								
9	Я думаю, що більшість людей славу й пошану цінують вище за дружбу								
10	Я віддав би перевагу самотійній роботі, а не колективній								
11	Зайва відвертість із друзями може зашкодити								
12	Коли я зустрічаю на вулиці знайомого, я скоріше намагаюся перекинутися з ним хоча б парою слів, ніж пройти, просто привітавшись								
13	Незалежність і волю від прихильностей я ціную більше, ніж міцні дружні зв'язки								
14	Я відвідую компанії й вечірки тому, що це гарний спосіб завести друзів								
15	Якщо мені потрібно прийняти важливе рішення, то я скоріше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один								
16	Я не довіряю занадто відкритому прояву дружніх почуттів								
17	У мене дуже багато близьких друзів								
18	Коли я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім неважливо, подобаюся я їм чи ні								
19	Індивідуальні ігри й розваги мене більше цікавлять, ніж колективні								
20	Відкриті емоційні люди приваблюють мене більше, ніж серйозні, зосереджені								
21	Я скоріше прочитаю цікаву книгу або схожду в кіно, ніж проведу час на вечірці								
22	Подорожуючи, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися краєвидами або одному відвідувати визначні пам'ятки								
23	Мені легше вирішити важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж коли обговорюю її з іншими								
24	Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях скоріше потрібно розраховувати тільки на свої сили, ніж сподіватися на порятунок								
25	Навіть у колективі мені важко повністю відволіктися від турбот і термінових справ								
26	Опинившись у новому місці, я швидко здобуваю широке коло знайомих								
27	Вечір, проведений за улюбленим заняттям, тішить мене більше, ніж жвава вечірка								
28	Я уникаю занадто близьких відносин із людьми, щоб не втратити особисту волю								
29	Коли в мене поганий настрій, я скоріше намагаюся не показувати своїх почуттів, ніж прагну з ким-небудь поділитися								
30	Я люблю бувати в товаристві та завжди радий провести час у веселій компанії								
	Запитання шкали СВ	+	+	+	0	-	-	-	
		3	2	1		1	2	3	

1	Я соромлюся йти в малознайому компанію							
2	Якщо вечірка мені не подобається, я однаково не піду першим							
3	Мене б дуже зачепило, якби мій друг став би суперечити мені при сторонніх (людях)							
4	Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу							
5	Звичайно я легко спілкуюся з незнайомими людьми							
	Запитання шкали СВ	+	+	+	0	-	-	-
		3	2	1		1	2	3
6	Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять							
7	Коли двоє моїх друзів сперечаються, я волюю не втручатися в їхню суперечку, навіть якщо з кимось із них не згодний							
8	Якщо я попрошу когось піти із мною, і він мені відмовлять, то я не зважуся попросити його знову							
9	Я обережний у висловленні своїх думок, поки добре не пізнаю людини							
10	Якщо під час розмови я чогось не зрозумів, то краще я це пропущу, ніж перерву співбесідника й попрошу повторити							
11	Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж							
12	Мені важко говорити людям «ні»							
13	Я все-таки можу одержати задоволення від вечірки, навіть якщо бачу, що одягнений не так, як треба							
14	Я болісно сприймаю критику на свою адресу							
15	Якщо я не подobaюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини							
16	Я рідко соромлюся звертатися до людей за допомогою							
17	Я рідко суперечу людям з остраху їх зачепити							
18	Мені часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично							
19	Щоразу, коли я йду в незнайоме товариство, я волюю брати із собою друга							
20	Я часто говорю те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовникові							
21	Я легко адаптуюся у новому колективі							
22	Часом я впевнений, що нікому не потрібний							
23	Я довго переживаю, якщо стороння людина несхвально висловилася на мою адресу							
24	Я ніколи не почуваю себе самотнім у компанії							
25	Мене дуже легко зачепити, навіть якщо це не помітно з боку							
26	Після зустрічі з новою людиною мене звичайно мало хвилює, чи правильно я поведився							
27	Коли я повинен за чим-небудь звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять							
28	Коли потрібно попросити продавця показати річ, що сподобалася мені, я почуваю себе невпевнено							

29	Якщо я незадоволений тим, як поводить ся мій знайомий, я звичайно прямо вказую йому на це								
30	Якщо в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором								
31	Виявившись у незнайомій компанії, я скоріше активно включаюся в бесіду, ніж тримаюся осторонь								
32	Я соромлюся просити, щоб повернули мою книгу або якусь іншу річ, взят у мене на деякий час								

**Обробка та інтерпретація результатів** По кожній зі шкал підраховується сумарний бал. При цьому відповідям випробуваного на прямі пункти опитувальника (відзначені знаком «+» у ключі) приписуються бали на основі прямого співвідношення. Відповідям випробуваного на зворотні пункти опитувальника відзначені знаком «-» у ключі) приписуються бали на основі зворотного співвідношення.

**Ключ до шкали ПП:** +1, +2, -3, -4, +5, -6, +7, -8, -9, -10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, -17, -18, -19, +20, -21, +22, -23, -24, -25, +26, -27, -28, -29, +30.

**Ключ до шкали СВ:** +1, +2, +3, +4, -5, -6, +7, +8, +9, +10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, +18, +19, -20, -21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, +28, -29, +30, -31, +32.

На основі двох індексів ПП і З виділяються чотири типи мотивів. Для цього сумарні бали всієї вибірки випробуваних ранжуються як по шкалі для ПП, так і по шкалі для СВ.

Далі виділяються чотири підгрупи випробуваних: високий-низький (ПП вище медіани, а СВ нижче медіани), низький-низький 121 (ПП нижче медіани, СВ вище медіани), високий-високий (ПП вище медіани, СВ вище медіани), низький-високий (ПП нижче медіани, З вище медіани).

Для випробуваних групи «високий-низький» характерний мотив «прагнення до прийняття», а для випробуваних групи «низький-високий» — мотив «страх відкидання».

У випробуваних двох інших груп інтенсивність цих мотивів приблизно однакова. При цьому в однієї з них («високий-високий») інтенсивність обох мотивів висока, а в іншій – низька. Мотивація афіліації найбільш виражена у

дівчат (жінок). Для чоловіків однакове значення мають як мотивація афіліації, так і мотивація досягнення успіху.

## Додаток В

## Тест «Мотивація успіху та страх невдачі» А. Реана

**Мета:** дозволяє оцінити, яке прагнення більшою мірою визначає вашу поведінку: бажання досягти успіху або уникнути невдачі. Перевагою одного з цих двох варіантів багато в чому і визначається рівень наших домагань - чи готові ми ставити перед собою важкі завдання, щоб пережити значний успіх, або ж вибираємо скромніші цілі, аби не випробувати розчарування.

**Інструкція .**Погоджуючись чи ні з наведеними нижче твердженнями, виберіть один з відповідей – «так» чи «ні». Якщо вам важко з відповіддю, то згадайте, що «так» має на увазі і явне «так», і «скоріше так, ніж ні». Те саме можна сказати і до відповіді «ні». Відповідати слід досить швидко, довго не замислюючись. Відповідь, яка першою прийшла в голову, як правило, є і найбільш точною.

1. Виконуючи роботу, як правило, сподіваюсь на успіх.
2. У діяльності активна(ий).
3. Схильна(ий) до проявлення ініціативи.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмовитися від них.
5. Часто обираю крайнощі: або дуже легкі завдання, або занадто важкі у виконанні.
6. Зустрічаючи перешкоди, як правило, не відступаю, а шукаю можливості їх подолання.
7. При чергуванні успіхів та невдач схильна(ий) до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності взагалі залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю
9. Під час виконання досить важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.
10. Я схильна(ий) проявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Я планую своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.

12. Якщо ризикую, то з розумом, а не безшабашно.
13. Я не дуже наполеглива(ий) у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Намагаюсь ставити перед собою середньої складності або злегка завищені, але досяжні цілі, ніж реально високі.
15. У випадку невдачі при виконанні будь-якого завдання його привабливість для мене, як правило, знижується.
16. При чергуванні успіхів та невдач схильна(ий) до переоцінки своїх невдач.
17. Віддаю перевагу плануванню свого майбутнього лише на найближчий час.
18. В умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності підвищується, навіть якщо завдання достатньо складне.
18. У разі невдачі при виконанні завдання від поставленої мети, як правило, не відмовляюсь.
19. Якщо завдання обираю самостійно, то у випадку невдач його привабливість ще більше підвищується.

**Обробка результатів.** Один бал отримують відповіді «так» на твердження 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20 і відповіді «ні» на твердження 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Підраховується загальна кількість балів.

**Висновки.** Якщо випробуваний набирає від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі); коли ж сума від 14 до 20 балів, це мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів у межах від 8 до 13, слід вважати, що мотиваційний полюс не виражений. Але якщо

8-9 балів, мотивація випробуваного ближче до уникнення невдачі, а 12-13 – ближче до прагнення досягти успіху.



## Додаток Д

## Тест «Готовність до саморозвитку»

**Інструкція.** Прочитайте уважно наведені твердження та оцініть, наскільки кожне з них справедливе щодо вас. Якщо твердження правильне, то навпроти нього поставте знак "+", якщо ні - знак "-".

1. У мене часто з'являється бажання більше дізнатися про себе.
2. Я вважаю, що нема потреби щось змінювати в собі.
3. Я впевнений(на) у своїх силах.
4. Я вірю, що все задумане мною здійсниться.
5. У мене немає бажання знати свої плюси і мінуси.
6. У своїх планах я частіше сподіваюся на талан, ніж на себе.
7. Я можу краще й ефективніше працювати.
8. Я можу змусити себе і змінити себе, коли буде потрібно.
9. Мої невдачі багато в чому пов'язані з невмінням виконувати задумане.
10. Мене цікавить думка інших щодо моїх якостей і можливостей.
11. Мені важко самостійно реалізувати задумане і виховувати себе.
12. У будь-якій справі я не боюсь невдач і помилок.
13. Мої якості й уміння відповідають вимогам моєї професії.
14. Обставини сильніші за мене, навіть коли я дуже хочу щось зробити.

**Опрацювання результатів.** Бажано готових відповідей під час опрацювання не виправляти. Навпроти кожного із 14 номерів завдань поставте значення ключа. Будьте уважні: його слід писати в дужках. Значення ключа за кожним твердженням: 1(+), 2(-), 3(4-), 4(+), 5(0-), 6(-), 7(+), 8(+), 9(+), 10(+), 11(н), 13(г), 14(-).

Підрахуйте кількість збігів ваших відповідей зі значенням ключа. Щоб визначити величину вашої готовності пізнати себе, потрібно підрахувати кількість збігів за твердженнями 1,2,5, 7, 10, 12, 13. Максимальне значення готовності «знати себе» (скорочено ГЗС) може становити 7 балів.

У такий самий спосіб знайдіть значення готовності «можу самовдосконалюватися» (ГМС), підраховуючи кількість збігів за

твердженнями 3, 4, 6, 8, 9, 11, 14. Максимальне значення ГМС – 7 балів. Для порівняння ваших результатів через місяць і більше запишіть у свій записник результати ГЗС і ГМС. Аналіз результатів. Отримані значення перенесіть на графік (рис. 1): по горизонталі відкладіть величину ГЗС, а по вертикалі – ГМС. За двома координатами позначте на графіку точку, яка міститься в одному з квадратів -А, Б, В, Г, що відповідає вашому стану в цей час: А - можу самовдосконалюватися, але не хочу знати себе; Б - хочу знати себе і можу самовдосконалюватися; В -- не хочу знати себе і не можу змінюватися; Г - хочу знати себе, але не можу себе змінювати.

ГМС	Професійна майстерність							
	А				Б			
7								
6								
5								
4								
3	В				Г			
2								
1								
	7	6	5	4	3	2	1	ГЗС

**Рис. Графік готовності до саморозвитку**

Якщо точка, яка відповідає вашому стану, розміщена у: • - квадраті Г. Таке поєднання означає, що ви, бажаючи більше знати про себе, ще не володієте навичками самовдосконалення. Труднощі у самовихованні не мають викликати у вас реакції «не вийде – значить, не буду робити». Подивіться уважно на твердження з ГМС, які збіглись у відповідях із ключем. Аналіз покаже вам, де і над чим вам потрібно попрацювати. У самовдосконаленні, якщо ви відважились на це, потрібно пам'ятати мудрість Сенеки-молодшого: «Свої здібності людина може пізнати, тільки спробувавши застосувати їх»;

- - квадраті А. Ваша величина ГЗС менша, ніж ГМС, тобто ви маєте більше можливостей для саморозвитку, ніж пізнання себе. У такому разі освоєння професії необхідно розпочинати із себе. Професіоналізму у будь-якій сфері досягають передусім через вироблення свого індивідуального стилю діяльності. А це без самопізнання просто неможливо;

- - квадраті В. За такого співвідношення величини ГЗС і ГМС менші за чотири бали. При цьому слід спрямовувати аналіз на ті твердження, відповіді на які не збіглися з ключем. Уважно поспостерігайте за собою, попросіть про це своїх товаришів і друзів. Постарайтесь зрозуміти, у чому більше труднощів, що заважає вашому саморозвитку. Через певний час роботи над собою протестуйтеся ще раз і порівняйте результати. За бажання ви зможете змінити стан справ на краще;

- - квадраті Б. Це означає поєднання вираженого бажання пізнавати себе і володіння навичками самовдосконалення – показники ГЗС і ГМС більші за чотири бали. Ви готові до саморозвитку, що сприяє професійному зростанню й оволодінню професійною майстерністю.

## Оцінка властивостей темпераменту

(методика В. Русалова)

**Мета:** Діагностика ергічності, соціальної ергічності, пластичності, соціальної пластичності, соціального темпу, емоційності, соціальної емоційності.

**Хід виконання:** Експериментатор дає досліджуваним інструкцію: «Вам пропонується відповісти на 105 запитань. Питання спрямовані на встановлення Вашого повсякденного способу життя, поведінки. Намагайтесь уявити типові ситуації і дайте першу щирю відповідь, яка спаде Вам на думку. Відповідайте швидко і чітко. Пам'ятайте, немає «хороших» чи «поганих» відповідей. Якщо Ви обрали відповідь «так», поставте хрестик (галочку) в графі «так». Якщо Ви обрали відповідь «ні», поставте хрестик (галочку) в графі «ні»».

Питання:

1. Чи рухлива Ви людина?
2. Чи завжди Ви готові одразу включитися в цікаву для тебе розмову?
3. Чи правда, що Вам більш подобається бути на самоті, ніж у великій компанії?
4. Чи відчуваєте Ви постійне бажання чимось займатися, щось робити?
5. Ваша мова повільна й неспішна?
6. Чи вразлива Ви людина?
7. Чи часто Вам не спиться через те, що посварились з друзями?
8. У вільний час Вам завжди хочеться чим-небудь зайнятися?
9. В розмові з іншими людьми Ваша мова часто випереджує Вашу думку?
10. Чи дратує Вас швидка мова співрозмовника?
11. Чи почували б Ви себе нещасливою людиною, якщо Ви надовгий час були б позбавлені можливості спілкування з людьми?
12. Ви коли-небудь запізнювалися на побачення або на роботу?

13. Чи подобається Вам швидко бігати?
14. Чи сильно Ви переживаєте критичні зауваження по роботі?
15. Чи легко Вам виконувати роботу, яка потребує багато уваги і цілеспрямованої зосередженості?
16. Чи важко Вам говорити швидко?
17. Чи часто Ви відчуваєте тривожність, що виконали роботу нетак, як потрібно?
18. Чи часто Ваші думки переключаються з однієї думки на іншу під час бесіди?
19. Чи подобаються Вам ігри, які потребують швидкості і спритності?
20. Чи легко Вам знайти варіанти розв'язку відомої задачі?
21. Чи відчуваєте ви почуття хвилювання, якщо Вас невірно зрозуміли під час розмови?
22. Чи з бажанням Ви виконуєте складну відповідальну роботу?
23. Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких не розбираєтесь?
24. Чи легко Вам розмовляти одночасно з декількома людьми в швидкому темпі?
25. Чи легко Вам робити одночасно декілька різних справ?
26. Чи виникають у Вас конфлікти з Вашими друзями через те, що Ви сказали їм дещо не подумавши?
27. Ви звичайно надаєте перевагу роботі, справі, які не потребують від Вас великих затрат енергії?
28. Чи легко Ви засмучуєтесь, коли виявляєте незначні недоліки в своїй роботі?
29. Чи любите Ви сидячу роботу?
30. Чи легко Вам спілкуватись з незнайомими людьми?
31. Ви звичайно спочатку подумаєте, зважите і тільки потім висловитесь?
32. Чи всі Ваші звички добрі і бажані?
33. Чи швидко рухаються Ваші руки під час роботи?

34. Ви звичайно мовчите і не вступаєте в контакти, коли знаходитесь в компанії малознайомих людей?
35. Чи легко Вам переключитись з одного варіанта рішення задачі на інший?
36. Чи схильні Ви інколи перебільшувати в своєму уявленні негативні відношення близьких Вам людей?
37. Чи балакуча Ви людина?
38. Вам звичайно легко виконати справу, яка потребує миттєвих реакцій?
39. Ви звичайно говорите вільно, без зупинок?
40. Чи турбують Вас страхи, які пов'язані з роботою?
41. Чи легко Ви ображаєтесь, коли близькі люди вказують Вам на Ваші особисті недоліки?
42. Чи відчуваєте Ви потяг до напруженої відповідальної діяльності?
43. Чи подобається Вам робити все повільно, не поспішаючи?
44. Чи бувають у Вас думки, які б Ви хотіли приховати від інших?
45. Чи можете Ви без тривалих роздумів задати делікатне запитання іншій людині?
46. Чи приносять Вам задоволення швидкі рухи?
47. Чи легко Ви «генеруєте» нові ідеї, які пов'язані з роботою?
48. Чи нервуєте Ви перед відповідальною бесідою?
49. Чи можна сказати, що Ви швидко виконуєте доручену Вам справу?
50. Чи любите Ви братися за великі справи самостійно?
51. Чи легко впізнати Ваш внутрішній стан по виразу обличчя?
52. Якщо Ви пообіцяли що-небудь зробити, чи завжди Ви виконуєте свої обіцянки незалежно від того, зручно це Вам чи ні?
53. Чи відчуваєте Ви почуття образи від того, що оточуючі Вас люди поводяться з Вами гірше, ніж належало б?
54. Ви звичайно віддаєте перевагу виконанню тільки однієї операції?
55. Чи любите Ви ігри в швидкому темпі?

56. Чи багато у Вашій розмові довгих пауз?
57. Чи легко вам внести пожвавлення в компанію?
58. Ви звичайно відчуваєте надмір сил і Вам хочеться зайнятись якоюсь важкою справою?
59. Звичайно Вам важко переключити увагу з однієї справи на іншу?
60. Буває, що у Вас надовго псується настрій від того, що зірвалась запланована справа?
61. Чи часто Вам не спиться від того, що не лагодяться справи, які безпосередньо пов'язані з роботою?
62. Чи любите Ви бути у великій компанії?
63. Чи хвилюєтесь Ви під час з'ясування відносин з друзями?
64. Чи відчуваєте Ви потребу в роботі, яка потребує всіх сил?
65. Чи часто Ви втрачаєте самовладання, коли «виходите із себе»?
66. Чи схильні Ви розв'язувати одночасно багато задач?
67. Чи тримаєтесь Ви вільно в великій компанії?
68. Чи часто Ви виказуєте своє перше враження, не подумавши?
69. Чи тривожить Вас почуття невпевненості в процесі виконання роботи?
70. Чи повільні Ваші рухи, коли Ви що-небудь майструєте?
71. Чи легко Ви переключаєтесь з однієї роботи на іншу?
72. Чи швидко Ви читаєте вголос?
73. Ви інколи займаєтесь плітками?
74. Чи мовчазні Ви, коли знаходитесь в колі друзів?
75. Чи відчуваєте Ви потребу в людях, які б Вас підбадьорили і втішили?
76. Чи з бажанням Ви виконуєте одночасно багато різних доручень?
77. Чи з бажанням Ви виконуєте роботи в швидкому темпі?
78. У вільний час Вас, як правило, тягне поспілкуватись з людьми?
79. Чи часто у Вас буває безсоння при невдачах на роботі?
80. Чи тремтять у Вас руки під час сварки?
81. Чи довго Ви подумки готуєтесь перед тим, як висловитись?

82. Чи є серед Ваших знайомих людей такі, які Вам не подобаються?
83. Як правило, Ви віддаєте перевагу легкій роботі?
84. Чи легко Вас образити дрібницями в розмові?
85. Звичайно Ви перший в компанії зважуєтесь розпочати розмову?
86. Чи відчуваєте Ви потяг до людей?
87. Чи схильні Ви спочатку подумати, а потім говорити?
88. Чи часто Ви хвилюєтесь з приводу своєї роботи?
89. Чи платили б Ви завжди за проїзд багажу в транспорті, якщо б не побоювались перевірки?
90. Чи тримаєтесь Ви відокремлено на вечірках і в компанії?
91. Чи схильні Ви перебільшувати в своїй уяві невдачі, які пов'язані з роботою?
92. Чи подобається Вам швидко говорити?
93. Чи легко Вам утриматися від висловлення ідеї, яка несподівано виникла?
94. Чи віддаєте Ви перевагу працювати повільно?
95. Чи переживаєте Ви через маленькі негаразди на роботі?
96. Чи віддаєте перевагу повільній спокійній розповіді?
97. Чи часто Ви хвилюєтесь через помилки на роботі?
98. Чи здатні Ви успішно виконати тривалу трудомістку роботу?
99. Чи можете Ви відразу звернутися з проханням до іншої людини?
100. Чи часто Вас хвилює почуття невпевненості в собі під час спілкування з іншими людьми?
101. Чи легко Ви беретесь за виконання нових завдань?
102. Чи стомлюєтесь Ви, коли Вам доводиться довго говорити?
103. Чи віддаєте Ви перевагу працювати «з прохолодою», без особливої напруженості?
104. Чи подобається Вам різноманітна робота, яка потребує переключення уваги?
105. Чи любите Ви подовгу бувати на самоті?



**Обробка результатів:** Відповіді досліджуваних співставляються з ключем. За співпадання змісту відповіді з ключем нараховуємо по 1 балу за кожне питання.

**Ключ:**

**Ергічність**

«Так»: 4, 8, 15, 22, 42, 50, 58, 64, 98;

«Ні»: 27, 83, 103.

**Соціальна ергічність**

«Так»: 11, 30, 57, 62, 67, 78, 86;

«Ні»: 3, 34, 74, 90, 105.

**Пластичність**

«Так»: 20, 25, 35, 38, 47, 66, 71, 101;

«Ні»: 54, 59.

**Соціальна пластичність**

«Так»: 2, 9, 18, 26, 45, 68, 85, 99;

«Ні»: 31, 81, 87, 93.

**Темп**

«Так»: 1, 13, 19, 33, 46, 49, 55, 57;

«Ні»: 29, 43, 70, 94.

**Соціальний темп**

«Так»: 24, 37, 39, 51, 72, 92;

«Ні»: 5, 10, 18, 56, 96, 102.

**Емоційність**

«Так»: 14, 17, 28, 40, 60, 61, 69, 79, 88, 91, 95, 97.

**Соціальна емоційність**

«Так»: 6, 7, 21, 36, 41, 48, 53, 63, 75, 80, 84, 100.

**Контрольні запитання на соціальну бажаність**

«Так»: 32, 52, 89;

«Ні»: 12, 23, 44, 65, 73, 82.

**Висновки:** Темперамент розглядається автором як система формальних поведінкових реакцій, які відображають різні боки функціональної системи в розумінні, і їх зміст відповідає 4-х блоковій структурі функціональної системи: аферентний синтез відповідає ергічності, блок програмування – пластичності, блок виконання – темпу, зворотній зв'язок – емоційній чутливості. Кожне вимірювання складається з двох підвимірювань: об'єктивно орієнтованого і суб'єктивно орієнтованого (або комунікативного), пов'язаних з двома головними сферами взаємодії людини з оточуючим (з предметним світом і суспільством).

*Ергічність* характеризується рівнем потреби в опануванні предметного світу, жадобою діяльності, прагненням до фізичної та розумової праці, прагненням захопитися трудовою діяльністю.

*Соціальна ергічність* – рівень потреби в соціальних контактах, прагнення засвоїти соціальні форми діяльності, прагнення до лідерства, товаришування, залучення до соціальної діяльності.

*Пластичність* – ступінь легкості переключення з однієї людини на іншу в процесі спілкування, схильність до різноманітних комунікативних програм, різноманітної кількості готових (неусвідомлюваних імпульсивних) форм соціального контакту.

*Темп* – швидкість виконання окремих операцій, швидкість предметно-рухливих актів під час виконання предметної діяльності.

*Соціальний темп* – швидкісна характеристика рухливих актів в процесі спілкування (швидкість мови під час спілкування і т.д.)

*Емоційність* – емоційна чутливість до розходження між задуманим, очікуваним, запланованим і результатами реальної предметної діяльності, чутливість до невдач на роботі.

*Соціальна емоційність* – емоційна чутливість в комунікативній сфері, чутливість до невдач в спілкуванні, до оцінок оточуючих людей. Вважається, що та чи інша властивість темпераменту достатньо сильно виражена у піддослідного, якщо по ній набрано 9 і більше балів; слабо виражена, якщо

по ній набрано 4 і менше балів. При сумарній кількості балів від 5 до 8 ця властивість темпераменту вважається середньо вираженою.

Висновок про домінуючий тип темпераменту людини робиться на основі порівняння показників, які отримані по різних властивостях темпераменту, з поданими нижче типовими сполученнями цих властивостей, що відповідають різним типам темпераменту.

**Холерик** — високі показники по енергійності, темпу та емоційності при середніх або високих показниках пластичності.

**Сангвінік** — середньо розвинені показники по всіх властивостях.

**Флегматик** — низькі показники по всіх властивостях темпераменту.

**Меланхолік** — низькі показники по енергійності, пластичності, темпу при середніх або високих показниках емоційності.

