

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
завідувачка кафедри психології
_____ Ірина ЛИСЕНКОВА
« 10 » травня 2024 р.

УДК 159.923:159.944.4

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСІБ З
ПТСР**

Кваліфікаційна робота бакалавра
за освітньою програмою «Психологія»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузь знань 05 – Соціальні і поведінкові науки
спеціальність 053 «Психологія»

Виконала:
студентка 465 групи
ЯРОШЕНКО Ілона Олегіна

Науковий керівник:
д.псих.наук, професор б.в.з,
ЯБЛОНСЬКИЙ Андрій Іванович

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

Освітній рівень – бакалавр

Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач кафедри психології

_____ Ірина ЛИСЕНКОВА

« 10 » травня 2024 року

ЗАВДАННЯ
НА ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ БАКАЛАВРА

Студентці Ярошенко Ілоні Олегівні.

1. Тема роботи: «Психологічні засади мотивації професійного розвитку осіб з ПТСР» затверджена наказом Чорноморського національного університету імені Петра Могили ...
2. Об'єкт дослідження – мотивація осіб з ПТСР.
3. Предмет дослідження – психологічні засади мотивації професійного розвитку осіб ПТСР.
4. Завдання дослідження:
 - 1) Проаналізувати проблеми мотивації у психолого-педагогічній літературі.
 - 2) Визначити особливості ПТСР як проблеми сучасного суспільства

3) Описати організацію емпіричного дослідження мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.

4) Провести формувальний експеримент мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.

5. Науковий керівник роботи:

ППП та посада Керівника	Завдання видано (дата, підпис)	Завдання виконано (дата, підпис)
Яблонський Андрій Іванович д.психол.н., професор кафедри психології	21 вересня 2023 року _____	09 травня 2024 року _____

6. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра (КРБ)	Строк виконання етапів
1.	Погодження керівником змісту КРБ.	10.10.2023 р.
2.	Пошук, добір та опрацювання літературних джерел з проблематики дослідження.	01.11.2023 р.
3.	Робота над підготовкою тексту КРБ.	
3.1.	Розділ 1. Теоретичний аналіз мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.	22.12.2023 р.
3.2.	Розділ 2. Організація емпіричного дослідження мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.	01.03.2024 р.
3.3.	Розділ 3. Формувальний експеримент мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.	29.04.2024 р.
4.	Висновки.	08.05.2024 р.
5.	Захист КРБ на кафедрі (попередній захист).	10.05.2024 р.
6.	Захист КРБ перед Екзаменаційною комісією.	26.06.2024 р.

Студентка

_____ Ілона ЯРОШЕНКО
(підпис)

Науковий керівник

_____ Андрій ЯБЛОНСЬКИЙ
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Ярошенко І.О. Психологічні засади мотивації професійного розвитку осіб з ПТСР. — Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття кваліфікаційно-освітнього рівня бакалавра за спеціальністю 053 «Психологія» — Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Миколаїв, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню мотивації професійного розвитку осіб з ПТСР та рівня їх саморегуляції. У роботі проаналізована проблема мотивації у психолого-педагогічній літературі та визначені особливості ПТСР як соціальної проблеми. Описано організацію та результати емпіричного дослідження мотивації професійного розвитку осіб з ПТСР, а також проведено формувальний експеримент з метою вдосконалення мотивації цих осіб.

Об'єктом дослідження є мотивація осіб з ПТСР.

Предметом дослідження є психологічні засади мотивації професійного розвитку осіб з ПТСР.

Наукова новизна роботи полягає в розробці програми вдосконалення мотивації професійного розвитку осіб з ПТСР, що включає визначення та корекцію властивостей, які потребують розвитку.

Ключові слова: мотивація, ПТСР, професійний розвиток, саморегуляція, поведінка.

ANNOTATION

Yaroshenko I.O. Psychological foundations of motivation for professional development of persons with PTSD.

Qualification work for obtaining the educational and qualification level of a bachelor's degree in specialty 053 «Psychology» — Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2024.

The qualification work is dedicated to the study of the motivation of professional development of persons with PTSD and their level of self-regulation. The paper analyzes the problem of motivation in the psychological and pedagogical literature and identifies the specifics of PTSD as a social problem. The organization and results of an empirical study of the motivation of professional development of persons with PTSD are described, as well as a formative experiment was conducted with the aim of improving the motivation of these persons.

The object of the study is the motivation of people with PTSD.

The subject of the study is the psychological basis of motivation for the professional development of persons with PTSD.

The scientific novelty of the work consists in the development of a program for improving the motivation of professional development of persons with PTSD, which includes the definition and correction of properties that need development.

Key words: motivation, PTSD, professional development, self-regulation, behavior.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ З ПТСР	
1.1. Проблема мотивації професійного розвитку осіб в психолого-педагогічній літературі.....	6
1.2. Проблема професійного становлення особистості.....	11
1.3. ПТСР як проблема сучасного суспільства.....	21
Висновки до першого розділу.....	35
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ З ПТСР	
2.1. Характеристика вибірки та організація дослідження.....	37
2.2. Підбір методик дослідження.....	39
Висновки до другого розділу.....	42
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ З ПТСР	
3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	43
3.2. Програма розвитку мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.....	53
3.3. Порівняльний аналіз отриманих результатів дослідження.....	64
Висновки до третього розділу.....	66
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68

ВСТУП

Війна в Україні підняла актуальність проблеми збереження психологічного здоров'я особистості на принципово новий рівень. Адже участь у бойових діях, втрата житла, переміщення в безпечні регіони, поранення, окупація, тощо, практично завжди супроводжується стресовою реакцією організму, яка без відповідної своєчасної кваліфікованої допомоги може призвести до несприятливих наслідків, як для самої людини, так і для суспільства в цілому. Психологічна травматизація особистості стає причиною зниження ефективності виконання завдань, життєвих планів, реалізації в суспільстві.

Питанням професійної мотивації займалися безліч психологів, і всі вони сходилися на тому, що вона є невід'ємним компонентом успішної діяльності та самореалізації індивіда, як у професії, так і в особистісному розвитку. Тому слід знати основні аспекти питання професійної мотивації не тільки майбутнім спеціалістам-психологам, а й кожній людині, яка планує успішну професійну діяльність. Мотивація професійної діяльності, або професійна мотивація — це дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей. Як і інші види мотивації, професійна мотивація піддається впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть бути як постійними, так і тимчасовими. Тому професійна мотивація одночасно є і відносно стійким, і відносно мінливим динамічним утворенням.

Складність вивчення проблеми мотивації професійної діяльності у дорослому віці та її різноаспектність визначають багатовимірність розуміння її сутності та змісту. Питання професійної діяльності вивчалися зарубіжними та вітчизняними вченими (Х. Мизел, К. Чарнецькі, І. Бех, С. Максименко та ін.). Проте досліджень, присвячених власне професійній мотивації обмежена

кількість. Як правило, мотивація професійної діяльності вивчалась у межах вирішення таких проблем, як професійне самовизначення (В. Борисов, Л. Чистякова, Т. Титаренко), мотивація вибору професії (Д. Холланд, М. Алфьорова, Н. Мосол, Б. Барчі), професійна спрямованість (М. Князян, О. Донцов), професійний інтерес (М. Ебзеєв, О. Мітіна, А. Байтимірова). У зв'язку з вище зазначеним, у сучасних умовах соціально-економічних змін, модернізації виробництва, мотивація професійної діяльності дорослих стала предметом нашого наукового інтересу.

Об'єкт дослідження: мотивація осіб з ПТСР.

Предмет дослідження: психологічні засади мотивації професійного розвитку осіб ПТСР.

Мета дослідження: здійснити теоретичне обґрунтування та емпірично дослідити мотивацію професійного розвитку осіб з ПТСР.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати проблеми мотивації у психолого-педагогічній літературі.
2. Визначити особливості ПТСР як проблеми сучасного суспільства.
3. Описати організацію емпіричного дослідження мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.
4. Провести формувальний експеримент мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР.

Теоретико-методологічна основа. На загальнотеоретичному рівні проблематику навчальної мотивації досліджували в своїх роботах такі психологи і дидактики, як Д. Б. Ельконін, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн та ін. Подальшому вивченню аспектів цієї проблеми присвятили свої наукові розробки Л. І. Божович, І. В. Дубровина, С. С. Занюк, Є. П. Ільїн, А. К. Маркова. Крім того, в експериментальних дослідженнях В. Г. Леонтьєва, Ю. М. Орлова, О. В. Скрипченка детально розкрито взаємозв'язок між мотивацією й успішністю особистості.

Проблема впливу саморегуляції на діяльність особистості відображена в працях Г.А. Балла, який розглядав саморегуляцію в аспекті адаптації особистості до ситуації, на яку впливають проблеми загальноприйнятих норм поведінки. О.Ф. Бондаренко, Р.А. Семенова, В.В. Суліцкій, С.П. Тищенко, В.Т. Циба, Н.В. Чепелева, С.І. Яковенко, Т.С. Яценко в своїх дослідженнях вказують на прояв саморегуляції в нестабільних умовах і освоєння форм поведінки в цих умовах особистості.

Методи дослідження: Під час виконання дослідження використовувалися наступні групи методів: теоретичні методи (аналіз наукових джерел, теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, класифікації); експериментальні методи (спостереження, експеримент); математико-статистичні методи (аналіз даних, визначення статистичних показників).

Під час проведення експериментального дослідження використовувалися наступні психологічні методики, тести та опитування: - опитувальник "Стиль саморегуляції поведінки" В.І. Моросанової та тест-опитувальник А.В. Зверькова та Е.В. Сйдмана для вивчення вольової саморегуляції.

Обґрунтування теоретичного і практичного значення отриманих результатів. Матеріали роботи мають досить широкий діапазон свого практичного застосування. Зокрема, вони можуть бути використані у науково-дослідній діяльності – при подальших дослідженнях проблематики; у навчальному процесі – при викладанні психологічних та педагогічних дисциплін. Зібраний фактичний матеріал, узагальнення та висновки можуть використовуватися студентами та психологами з даної тематики та в процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, орієнтованих на роботу у практичній та віковій психології.

Апробація. Основні тези даної роботи були обговорені під час наступної конференції: «II International Scientific and Practical Conference» PERSPECTIVES OF CONTEMPORARY SCIENCE: THEORY AND PRACTICE “(1-3 April 2024 LVIV)

Публікації. VIII Міжнародна науково-практична конференція “MODERN RESEARCH IN SCIENCE AND EDUCATION”, 4-6.04.2024, Чикаго, США.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів з підрозділами, висновків до кожного розділу, загальних висновків та списку використаних джерел 44 позиції. Загальний обсяг роботи становить 73 сторінка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ З ПТСР

1.1. Проблема мотивації професійного розвитку осіб в психолого-педагогічній літературі

Вітчизняні вчені до процесу розвитку мотивації досягнення успіху підходять із позицій характерного для гуманістичної педагогіки і психології особистісно-діяльнісного підходу і виокремлюють активну суб'єктивну позицію як значущий фактор розвитку і трансформації мотивів досягнення успіху (С. С. Занюк, О. М. Павлик) Закономірності функціонування мотивації досягнення досліджувалися М. Батуріним, Л. Бороздіною, В. Гербачевським, Ю. Орловим, Дж. Аткинсоном, Б. Вайнером, Д. МакКлеландом, Р. Нігардом, Дж. Ніколсом та іншими. Праці цих вітчизняних і зарубіжних психологів дозволяють визначити механізм дії мотивації досягнення, форми та методи її актуалізації і розвитку.

Аналіз літературних джерел свідчить, що в сучасній психології і педагогіці відсутня єдність у визначенні сутності поняття «мотивація». Під поняттям «мотивація» розуміють декілька психологічних явищ, а саме:

- 1) систему факторів або сукупність причин, які спрямовують людину до виконання певних дій чи бездіяльності, спонукають до активності;
- 2) усвідомлене використання цілої системи збудників, які сприяють активізації діяльності;
- 3) процес розгортання системи збудників, який безпосередньо відбувається в структурі відповідної діяльності [19].

Відсутність єдності визначення поняття мотивації свідчить про різнобічність аспектів цього питання, а також про складність та багатозначність самої мотивації. У педагогіці та педагогічній психології мотивація має різні визначення. Зокрема, М. І. Алексєєва вважає, що мотивація це сукупність причин, які визначають різні прояви активності учнів. А.К. Маркова вважає, що

мотивація є багатовимірним утворенням окремих мотивів, потреб, цілей, намірів, інтересів, ідеалів, цінностей. Вона підкреслює, що «навчальна мотивація складається з низки спонукань, які постійно змінюються і вступають у нові зв'язки один з одним. Тому становлення мотивації – не просте зростання позитивного або посилення негативного ставлення до навчання, а ускладнення структури мотиваційної сфери, спонукань, які входять до неї» [18, с.57].

Мотивацію трактують по-різному:

- 1) як сукупність чинників, що підтримують і направляють, тобто визначають поведінку (Ж. Годфруа);
- 2) як сукупність мотивів (К. К. Платонов);
- 3) як спонуку, що викликає активність організму і визначає її спрямованість;
- 4) як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М. Ш. Магомед-Емінов); як процес дії мотиву і як механізм, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення конкретних форм діяльності (І. А. Джідарьян);
- б) як сукупну систему процесів, що відповідають за спонуку і діяльність (В. К. Вілюнас) [14].

Розбіжність у визначенні сутності мотивації в цілому та навчальної мотивації зокрема виявляється і в різних підходах до визначення поняття мотиву, серед яких В. А. Семиченко виділяє такі [15]:

Мотив як спонукання. Відповідно до даного підходу мотивом є не будь-яке спонукання (стимул), а саме внутрішнє усвідомлене спонукання, що власне і визначає, наскільки людина готова до діяльності.

Мотив як потреба. При цьому стимулом до діяльності виступає саме потреба. Проте є деякі розбіжності в різних авторів, що пов'язані зі співвіднесенням мотиву й потреби, а саме: потреба і є мотивом, потреба є частиною, потреба і мотив пов'язані опосередковано, потреба дає поштовх до виникнення мотиву тощо.

Мотив як намір. Прихильники даного підходу розуміють мотив як намір, оскільки він відображає в собі плани людини на майбутнє, має відповідну ціль,

задум діяти певним чином у тій чи іншій ситуації. Відповідно, спільні характеристики з мотивом і дають підстави розглядати мотив як намір.

Мотив як ціль. У даному випадку потреби відокремлюються від мотиву, а рушійною силою активності виступає власне предмет задоволення потреби, який обов'язково має усвідомлюватися людиною. Тобто мотивом є ціль, якої прагне досягти людина.

Мотив як стан. В основі даного підходу лежить твердження, що будь-яке спонукання до діяльності може виникнути в результаті перебування людини в певному стані. Тобто між потребою та предметом її задоволення знаходиться певний стан, який містить захоплення, моделювання «погребового» стану, що передуює стану задоволення і являє собою власне мотив діяльності.

Мотив як оцінювання. Завдяки задоволенню, яке є позитивним оціночним відношенням, що виконує оціночну функцію, у людини з'являється мотиваційна установка на виконання певної діяльності. І саме задоволення сприяє тому, що людина вирішує діяти певним чином у майбутньому.

Мотив як емоції. Виникнення та задоволення потреб відбувається завдяки мотиву та емоціям. Тобто сила потреб проявляється через певне емоційне переживання. Мотив має емоційну складову, а емоція може виступати самим мотивом. У цьому і проявляється їхній взаємозв'язок.

Мотив як стійкі властивості особистості. Представники цього підходу стверджують, що на поведінку людини, крім зовнішніх стимулів, впливають і стійкі якості особистості. Тому у формуванні мотиву вони теж безпосередньо беруть участь, визначаючи характер діяльності.

Мотив як першопричина активності. За даним підходом, мотивом може виступати будь-які зовнішні і внутрішні обставини, які визначають діяльність особистості. Ці обставини є «мотиваторами», серед яких виділяють: інтереси, нахили, особливості зовнішньої ситуації, можливості особистості, умови досягнення мети, особистісні моральні принципи [20].

Різні підходи до визначення сутності мотивації породжують різні трактування мотиву. Мотив – це найважливіша складова мотиваційної сфери

людини, це реальне спонукання, яке змушує людину діяти в певній життєвій ситуації, за певних умов [17]. Ефективність навчальної діяльності безпосередньо залежить від мотивів, які спонукають школяра до активності і визначають її спрямованість. Для формування інтересу та позитивної мотивації до навчальної діяльності вчитель має розвивати саме мотиви навчання.

Мотиви, що стимулюють учнів до навчання М. І. Алексєєва, Ю. К. Бабанський, Л. І. Божович та ін. поділяють на соціальні та пізнавальні навчальні мотиви [7].

Мотивація досягнення (фр. *motif* – причина, що спонукає, лат. *movere* – рухати) – один із різновидів мотивації діяльності, яка пов'язана з потребами індивіда досягати успіхів і уникати невдач [3].

Під мотивацією досягнення розуміють сукупність цілей, потреб і мотивів, які стимулюють людину прагнути до досягнення цілей у всіх сферах життєдіяльності і бути активною в їх досягненні. Дослідження мотивації досягнення були розпочаті в 50-х рр. ХХ ст. американським ученим Д. Мак-Клелландом, якому вдалося виявити індивідуальні розбіжності в мотивації досягнення за допомогою тематичного апперцептивного тесту (ТАТ) Г. Мюррея. Розвиток мотивації досягнення пояснювався Д. Мак-Клелландом і його колегами особливостями соціалізації, наприклад, ціннісними орієнтаціями у представників тих чи інших соціальних верств населення. Мотивації досягнення є побічним продуктом більш фундаментальних соціальних мотивів [14].

Мотивація досягнення виконує низку істотних функцій:

- пізнавальну (прагнення до набуття необхідних знань із метою подальшого їх застосування в життєдіяльності);
- емоційну (відображення впливу емоцій на ту чи іншу діяльність людини);
- інтегративну (відображення системи самооцінок діяльності і досягнутого результату) [17].

Оскільки визначення мотиву досягнення як «прагнення до підвищеного рівня особистих можливостей» не пояснювало певних особливостей розвитку, були введені конкретні мотиваційні змінні, що встановлюють взаємозв'язок між діяльністю й мотивом досягнення:

- 1) особистісні стандарти (оцінка суб'єктивної ймовірності успіху, суб'єктивні труднощі завдання та ін.);
- 2) привабливість самооцінки (привабливість для індивіда особистого успіху чи невдачі в певній діяльності);
- 3) індивідуальне надання переваги типу атрибуції (приписування відповідальності за успіх чи невдачу собі чи обставинам) [1].

Мотивація досягнення – прагнення досягти успіху у визначеному виді діяльності, це не тільки мотиви досягнення (стійкі атрибути особистості), але і ситуативні фактори (цінність, імовірність досягнення успіху, складність завдання тощо) [11].

До основних показників сформованості мотивації досягнення належать:

- а) формування мотивації – це перехід цілісності (мотивації) від нижчих рівнів до вищих;
- б) поняття «рівень» дійсно відображає діалектичний характер процесу розвитку мотивації, що дозволяє зрозуміти предмет в усій різноманітності його властивостей, зв'язків та відношень;
- в) вичленування рівнів мотивації неможливе поза діяльністю, суб'єктами, предметами діяльності та її результатами;
- г) мотивація досягнення на кожному конкретному рівні розвитку посідає певне місце в структурі мотивації і спрямована на засвоєння навичок досягнення в певному обсязі;
- г) перехід мотивації на вищий рівень відображає не зниження інтегративних якостей попереднього рівня, а перетворення їх на більш досконалі;
- д) емоційні почуття супроводжують усі процеси, що відображають розвиток мотивації досягнення [12, с. 244].

На думку багатьох учених, рівень мотивації досягнення у кожній конкретній діяльності визначають такі чинники:

- а) значущість досягнення успіху;
- б) надія на успіх;
- в) суб'єктивна ймовірність досягнення успіху (шанси на успіх) [17].

До основних факторів, що впливають на мотивацію досягнення належать: статус; прагнення до досконалості; оптимальне співвідношення заохочень і покарань [11, с. 29].

Отже, освітні мотиви можуть знаходитися в різних відношеннях між собою. Вони здатні посилювати чи послаблювати один одного, вступати у взаємні протиріччя і в протиріччя з існуючими можливостями реалізації дій.

1.2. Проблема професійного становлення особистості

Сучасний етап розвитку характеризується автоматизацією та комп'ютеризацією виробництва, нових технічних засобів та технологій. Це призводить до того, що професійний та діловий світ має потребу у фахівцях, здатних успішно та ефективно знаходити та реалізувати себе в соціумі.

Щоб зрозуміти зміст професії, необхідно володіти інформацією про неї, мати уявлення, які якості, навички, уміння та інтелектуальні здібності потрібні у ній. Це дозволить допомогти зорієнтуватися у світі професій підростаючому поколінню виходячи з індивідуальних якостей.

Потреба в безперервному удосконаленні і системи підготовки кадрів з усією гостротою ставить питання цілісного становлення особистості професії, встановлення форм.

Професійне становлення особистості є важливим процесом, що відбувається протягом усього життя. Воно включає формування професійних навичок, знань і компетенцій, а також розвиток професійної ідентичності. У цьому плані лекції ми розглянемо визначення професійного становлення особистості, чинники, що впливають нього, етапи цього процесу, особливості у

різних галузях діяльності, роль освіти та шляхи розвитку професійного становлення особистості.

Професійне становлення особистості – це процес формування та розвитку професійних якостей, навичок та компетенцій у людини у процесі її навчання та практичної діяльності у певній сфері.

У процесі професійного становлення особистості людина освоює як теоретичні знання, а й набуває практичні навички, вміння та досвід, необхідних успішного виконання професійних завдань. Вона також розвиває свої професійні цінності, мотивацію та професійну ідентичність.

Професійне становлення особистості залежить від багатьох факторів, таких як освіта, досвід роботи, соціальне середовище, особисті якості та інтереси, емоційний стан. Воно може відбуватися як у рамках формальної освіти (вузи, коледжі, професійні курси), так і в процесі практичної діяльності та самоосвіти.

Основна мета професійного становлення особистості – розвиток професійних компетенцій та досягнення високого рівня професійної підготовки, що дозволяє людині успішно реалізовуватись у обраній сфері діяльності та досягати професійного зростання.

Професійне становлення особистості є складним та багатогранним процесом, який залежить від безлічі факторів. Розглянемо деякі з них:

1. Освіта відіграє у професійному становленні особистості. Якість та зміст освіти визначають рівень знань та навичок, необхідних для успішної роботи у вибраній сфері діяльності. Формальна освіта, здобута у навчальних закладах, дає основу для професійного розвитку, а також формує професійні цінності та настанови.

2. Досвід роботи є важливим фактором у професійному становленні особистості. Через практичну діяльність людина отримує унікальні знання та навички, розвиває професійні компетенції та набуває досвіду, необхідного для успішної роботи. Досвід роботи також дозволяє краще зрозуміти свої професійні уподобання та напрацювати свою професійну ідентичність.

3. Соціальне середовище, в якому людина перебуває, значно впливає на її професійне становлення. Сім'я, друзі, колеги, наставники – всі вони можуть впливати на вибір професії, формування професійних цінностей та установок, а також на мотивацію та підтримку у професійному розвитку.

4. Особисті якості та інтереси відіграють важливу роль у професійному становленні особистості. Людина, яка має певні особисті якості, такі як наполегливість, відповідальність, творчий потенціал, схильність до саморозвитку, має більше шансів досягти успіху в обраній професії. Інтереси також можуть визначати вибір професії та мотивувати людину на професійний розвиток.

Всі ці фактори взаємопов'язані та впливають один на одного. Успішне професійне становлення особистості потребує гармонійного поєднання освіти, досвіду роботи, соціального середовища та особистих якостей та інтересів.

Професійне становлення особистості – це складний та багатогранний процес, який проходить кілька етапів. Кожен із цих етапів має свої особливості та завдання, які необхідно вирішити для успішного професійного розвитку.

Орієнтаційний етап

На цьому етапі людина тільки починає усвідомлювати свої інтереси, здібності та цілі у професійній сфері. Він досліджує різні професії, вивчає їхні вимоги та можливості. Людина ставить собі питання про свої переваги, захоплення та цінності, які можуть впливати на вибір професії.

Формування професійної освіти

На цьому етапі людина вже визначилася з вибором професії і починає здобувати спеціальну освіту в цій галузі. Він вивчає теоретичні основи професії, набуває необхідних навичок та вмінь. Важливо цьому етапі розвивати професійну компетентність і вчитися застосовувати отримані знання практично.

Професійна адаптація

На цьому етапі людина вже має професійну освіту та починає працювати у вибраній сфері. Він стикається з реальними професійними завданнями та

вимогами. Важливо навчитися адаптуватися до нових умов роботи, розвивати професійні навички та вміння, а також навчатися працювати в колективі та справлятися з професійним стресом.

Професійний розвиток

На цьому етапі людина вже має певний досвід роботи та професійні навички. Він прагне постійного розвитку та вдосконалення своїх професійних навичок. Людина може брати участь у професійних тренінгах, курсах підвищення кваліфікації, читанні спеціалізованої літератури тощо. Важливо цьому етапі не зупинятися на досягнутому, а постійно розвиватися і вдосконалюватися у своїй професії.

Кожен із цих етапів важливий для професійного становлення особистості. Вони допомагають людині визначитися з вибором професії, отримати необхідні знання та навички, адаптуватися до професійного середовища та постійно розвиватися у своїй професії.

Особливості професійного становлення особистості різних сферах діяльності:

Медицина

У медицині професійне становлення особистості пов'язане з оволодінням медичними знаннями та навичками, а також розвитком емпатії та співчуття до пацієнтів. Лікарі повинні бути готовими до постійного навчання та вдосконалення своїх навичок, оскільки медицина постійно розвивається і вимагає від фахівців бути в курсі останніх досягнень.

Освіта

У сфері освіти професійне становлення особистості пов'язане із оволодінням педагогічними методами та техніками, а також розвитком комунікативних навичок. Вчителі повинні вміти адаптуватися до різних типів учнів, створювати цікаві та зрозумілі уроки, а також бути готовими до постійного навчання та саморозвитку.

ІТ-сфера

У ІТ-сфері професійне становлення особистості пов'язане з оволодінням програмуванням, аналітичним мисленням та вмінням вирішувати складні завдання. Фахівці у цій галузі мають бути готовими до постійного навчання та вивчення нових технологій, оскільки ІТ-сфера постійно змінюється та вимагає від фахівців бути в курсі останніх тенденцій.

Мистецтво

У сфері мистецтва професійне становлення особистості пов'язане з розвитком творчого мислення, оволодінням художніми навичками та вмінням самовиражатися через мистецтво. Художники, музиканти, актори та інші митці мають бути готовими до постійного творчого пошуку та саморозвитку, а також до подолання творчих криз.

У кожній сфері діяльності є свої особливості професійного становлення особистості. Важливо пам'ятати, що професійне становлення – це постійний процес, який вимагає від людини готовності до навчання, розвитку та самовдосконалення.

Роль освіти у професійному становленні особистості:

Освіта відіграє у професійному становленні особистості. Воно надає необхідні знання, навички та компетенції, які допомагають людині успішно функціонувати у вибраній сфері діяльності.

Здобуття спеціалізованої освіти

Одним із ключових аспектів професійного становлення особистості є здобуття спеціалізованої освіти. Це може бути вища освіта, професійна освіта чи курси підвищення кваліфікації. У процесі навчання людина поглиблює свої знання у певній галузі, освоює специфічні навички та набуває професійних компетенцій.

Розвиток критичного мислення та аналітичних навичок

Освіта також сприяє розвитку критичного мислення та аналітичних навичок, які є невід'ємною частиною професійного становлення особистості. Через вивчення різних предметів та дисциплін, студенти навчаються

аналізувати інформацію, робити висновки, приймати рішення та вирішувати проблеми, що є важливою навичкою у будь-якій професії.

Формування професійної ідентичності

Освіта допомагає формуванню професійної ідентичності особистості. Через вивчення предметів, пов'язаних з обраною сферою діяльності, студенти дізнаються про професійні цінності, норми та стандарти, а також про те, які навички та знання необхідні для успішної роботи в даній галузі. Це допомагає їм визначитися з професійними уподобаннями та побудувати свою кар'єру на основі власних інтересів та цілей.

Підтримка та менторство

Освіта також надає підтримку та менторство у процесі професійного становлення особистості. Викладачі та наставники відіграють важливу роль у допомозі студентам у освоєнні нових знань та навичок, а також у орієнтації у професійному середовищі. Вони можуть надати цінні поради, поділитися своїм досвідом та допомогти студентам розвинути свої професійні навички.

Таким чином, освіта відіграє ключову роль у професійному становленні особистості, надаючи необхідні знання, розвиваючи навички та допомагаючи формуванню професійної ідентичності. Воно є основою для успішної кар'єри та особистісного зростання.

Розвиток професійного становлення особистості є важливим процесом, який потребує зусиль та самостійної роботи. Існує кілька шляхів, які можуть допомогти у цьому процесі:

Освіта та самоосвіта

Одним із основних шляхів розвитку професійного становлення особистості є здобуття освіти. Формальна освіта, така як навчання в університеті чи коледжі, надає необхідні знання та навички для певної професії. Однак, окрім формальної освіти, важливо також розвивати свої знання та навички самостійно. Самоосвіта через читання книг, вивчення спеціалізованої літератури, перегляд онлайн-курсів та участь у професійних семінарах може значно розширити кругозір та підвищити рівень професійної компетентності.

Практичний досвід

Набуття практичного досвіду є невід'ємною частиною професійного становлення особистості. Робота на практиці дозволяє застосовувати отримані знання та навички на практиці, а також розвивати нові вміння. Стажування, практики, волонтерство та робота на реальних проектах допомагають студентам та молодим фахівцям отримати цінний досвід та впевненість у своїх професійних можливостях.

Менторство та наставництво

Менторство та наставництво відіграють важливу роль у професійному становленні особистості. Ментор чи наставник – це досвідчений фахівець, який допомагає студентам та молодим фахівцям розвиватися у своїй професії. Вони діляться своїм досвідом, дають поради, допомагають долати труднощі та будувати кар'єру. Взаємодія з ментором чи наставником може значно прискорити процес професійного становлення особистості та допомогти досягти успіху у вибраній сфері діяльності.

Самоаналіз та розвиток особистості

Самоаналіз та розвиток особистості є важливими компонентами професійного становлення. Вони дозволяють краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, визначити свої цілі та мотивації, а також розвинути необхідні навички та якості. Самоаналіз може включати рефлексію, аналіз своїх дій і рішень, а також постановку цілей і планування свого розвитку.

В цілому, професійне становлення особистості – це тривалий та постійний процес, який потребує зусиль та самостійної роботи. Освіта, практичний досвід, менторство та самоаналіз є важливими шляхами розвитку у цьому процесі. Комбінування цих шляхів може допомогти студентам та молодим фахівцям досягти успіху у своїй професії та стати професіоналами у вибраній сфері діяльності.

Вивчення підходів зарубіжних авторів до проблеми професійного становлення особистості показує, що більшість з них також вивчають цю

проблему в рамках моделі онтогенетичного психічного розвитку (Е. Еріксон, Дж. Сьюпер, К. Юнг та ін.).

В основу періодизації етапів життєдіяльності Ш. Бюлер поклала принцип “інтенційності” з метою створення та досягнення. За допомогою цього критерію вона виділяє п'ять основних фаз життєвого циклу особистості:

1 фаза – від 0 до 15 років – відсутність точних цілей життя, їхня розмитість, зовнішня заданість;

2 фаза – від 15 до 20 років – зародження, оцінка цілей життя та формування плану їх досягнень;

3 фаза – від 25 років до 40–45 років – постановка чітких та точних цілей у професійному та особистому житті, їх практичне досягнення

4 – від 45 до 65 років – підбиття підсумків минулої діяльності та життя, перегляд майбутніх життєвих цілей;

5 фаза – від 65 до 70 і далі – оцінка свого життєвого шляху та професійної діяльності критерієм досягнення чи не досягнення поставленої мети.

Свідоме, активно-рефлексивне ставлення до життя, професії, себе, як суб'єкту життєдіяльності дає можливість людині, на думку дослідниці, досягти поставлених цілей у особистому та професійному житті.

Більш детальну градацію періодів професійного життя розробив Д.Б.Сьюпер, який виділив такі стадії професійного розвитку:

На стадії пробудження (до 14 років) «Я-концепція» розвивається завдяки ідентифікації із значними дорослими: у фазі фантазії (4–10 років) домінують дитячі потреби, професійні ролі відтворюються у вигляді фантазії; у фазі інтересів (11-12 років) формуються професійно значущі переваги; у фазі можливостей (13–14 років) апробуються індивідуальні здібності, з'являються уявлення про професійні вимоги та зміст професійної освіти.

У дослідженнях Д. Сьюпера було сформульоване поняття "професійної зрілості" щодо різних стадій розвитку професіонала. Професійну зрілість на певних стадіях розвитку автор визначав, як: поінформованість про професію, шляхи її набуття та потреби в ній; усвідомлення зв'язку між навчанням та

подальшою професійною діяльністю; достатній обсяг професійних знань, умінь, навичок; усвідомлення факторів, що визначають успішний професійний розвиток. У цілому нині професійна зрілість характеризується ступенем самостійності у вирішенні проблем професійного розвитку, причому цей рівень повинен змінюватися в міру переходу від одних стадій розвитку до інших.

Все вищезгадане підтверджує той факт, що професійне становлення суб'єкта є одним із аспектів його загального розвитку та визначається послідовністю прийнятих ним рішень, а також тими досягненнями, які він може долучити до свого активу. Процес професійного становлення індивідуально своєрідний, неповторний, оскільки неповторні конкретні умови, у яких проходить. Етапи професіоналізації супроводжуються різними вимогами до суб'єкта діяльності. На виконання професійних завдань кожному з цих етапів активність особистості пов'язані з реалізацією функцій, повністю визначених сукупністю особистісних властивостей, які можуть відрізнятися між собою їх складом, ступенем значимості та інтенсивності «завантаження». Для проблеми професійного становлення суб'єкта діяльності важливим є положення щодо внутрішньої суперечливості процесу індивідуального розвитку людини. Нерівномірність змін та гетерохронність фаз розвитку характерні не тільки для процесів росту та дозрівання, але й для пізніших періодів життя. Становлення суб'єкта діяльності зі своєю позицією, професійними планами, стратегією поведінки, цілями та програмами дій, ставленням до результатів діяльності та іншими специфічними властивостями є результатом відображення законів розвитку людини, зміни психічного складу на життєвому шляху під впливом діяльних детермінант. Важливим джерелом поступального розгортання можливостей суб'єкта діяльності, змін його окремих особистісних структур є визначення цілей у динаміці розгортання конкретної діяльності, що є вагомим джерелом розвитку психічної організації особистості [9].

Характер кардинальних змін у суб'єктних, особистісних, когнітивних, рефлексивних, операційних та інших рисах, якостях і проявах працівника у процесі його професійного розвитку дозволяє виокремити два основних етапи:

- перший: формування загальних передумов до професійної діяльності (завершується шкільним віком);

- другий: власне професійний розвиток суб'єкта професійної діяльності, який розпочинається на етапі одержання працівником професійної освіти. На цьому етапі формуються, розвиваються, вдосконалюються, змінюються та наповнюються новим змістом (інколи суттєво) основні складові цього розвитку: «професійна свідомість», «професійна самосвідомість», «професійно важливі якості», «професійні мотиви», «професійні настанови», «професійна рефлексія» та ін.

Для виявлення інтегральної якості суб'єкта на різних стадіях професійного розвитку запропоновано чотири показники:

1) конкретизація системи «людина і професія» для кожної стадії розвитку, яка задається рамками якісної специфікації тих чи інших складових професійної діяльності;

2) визначення основного завдання, яке вирішує суб'єкт на даній стадії;

3) виокремлення провідної суперечності, яку розв'язує суб'єкт на даній стадії;

4) ступінь (рівень) професіоналізму суб'єкта.

Отже, спираючись на модель онтогенетичного психічного розвитку особистості, розглянуті класифікації її професійного становлення та певні узагальнення, ми маємо підстави розкриття специфіки професійного становлення офіцера як суб'єкта діяльності.

1.3. ПТСР як проблема сучасного суспільства

Проблема посттравматичного стресового розладу і необхідності постійного його подолання для військових стала ще більш актуальною у зв'язку із повномасштабним вторгненням росії на територію України та особливо спостерігається серед військовослужбовців, що зазнають впливу численних

стресогенних факторів як соціального так і особистісного характеру. Розвиткові психологічного напруження сприяє також специфіка виконуваної діяльності, характер якої, у сполученні з особистісними властивостями, позначається на особливостях переживання критичних (травматичних) ситуацій.

Травматичний досвід не вкладається в повсякденні алгоритми поведінки людини. Йдеться про ситуації де була загроза (фізична, психологічна) життю та безпеці людини, було порушено базові людські інстинкти: інстинкт самозбереження, інстинкт збереження роду. У цих випадках прийняття всієї ситуації відразу має руйнівний вплив на психіку. Механізм витіснення, як один з потужних психологічних захистів, дозовано проявляється, симптом за симптомом, нагадуючи про те, що трапилося.

Єдиної теорії патогенезу посттравматичних стресових розладів немає. Причина полягає не тільки в складності посттравматичного стресу, але і в тому, що під його багатогранністю відбуваються різні адаптивні та дезадаптивні процеси. Тому багато дослідників і клініцистів, ґрунтуючись на різних гіпотезах, запропонували різні психологічні й інші моделі: психодинамічну, когнітивну, психосоціальну, психобіологічну, умовнорефлекторну і, розроблену в останні роки, мультифакторну модель посттравматичного стресового розладу.

Аналізуючи посттравматичний стресовий розлад, Є. Александров спирається на диференціацію розгорнутої картини стресу на субсиндроми: емоційно-психологічний, вегетативний, когнітивний та соціально-психологічний. Так, об'єднуючи в собі основні підходи, був розроблений психосоціальний підхід, де вводиться вплив зовнішнього середовища на виникнення посттравматичного стресового розладу. Ця модель реагування на травму також є багатофакторною і враховує вагу кожного фактору у розвитку реакції на стрес. У ній виділені такі соціальні чинники, що впливають на успішність адаптації потерпілих від психічної травми як: відсутність фізичних наслідків травми, міцне фінансове становище, збереження колишнього

соціального статусу, фактор соціальної підтримки з боку суспільства й значущий фактор впливу близьких людей [10].

Відповідно до DSM-5, депресивні розлади характеризуються сумним, спустошеним чи дратівливим настроєм, та супроводжуються соматичними та когнітивними змінами, які суттєво впливають на якість життя людини [15]. Найвідомішим із них є «великий депресивний розлад», який діагностують у випадку наявності мінімуму п'яти із наступних симптомів, присутніх протягом останніх двох тижнів: пригнічений настрій протягом більшої частини дня, значне зниження інтересу чи задоволення від більшості активностей, значна зміна ваги тіла чи апетиту, надмірна сонливість або безсоння, психомоторне збудження або загальмованість, відчуття нестачі енергії, почуття меншовартості або провини, знижена здатність до концентрації уваги та повторювані думки про власну смерть, суїцидальні наміри чи спроби.

На сьогоднішній день в західній психології існує стандартна практика використання структурованого діагностичного інтерв'ю для того, щоб переконатися у детальному врахуванні всіх симптомів ПТСР. Діагностичне інтерв'ю поєднує переваги точних рекомендацій з виявлення того чи іншого діагнозу і методу інтерв'ю, що відповідає конкретним психометричним параметрам (надійність та валідність). Використання структурованого діагностичного інтерв'ю в клінічній практиці може суттєво підвищити точність діагнозу і покращити планування лікування.

Важливу роль в когнітивному посттравматичному процесі відіграють дисоціативні стани, що пов'язані з особливостями процесів пам'яті на травмуючу інформацію і супроводжуються різноманітними відчуттями втрати зв'язку з реальністю. Часто можуть проявлятися мимовільні перенесення людини в травматичне минуле та здійснення нею дій, які не адекватні теперішній, а є адекватними саме ситуації в минулому. Відмова від прийняття життєвого досвіду і породжує основну причину посттравматичної дезадаптації – когнітивний конфлікт, суть якого в тому, що травматичні спогади проривають бар'єр заборон. Інтенсивність емоцій при проривах спогадів постійно

збільшується. З часом тяжкість емоційного стану, що супроводжує травматичні спогади, робить неможливим нормальне функціонування людини [7].

Аналітичне опрацювання досліджень та наукових висновків вчених М. Решетнікова, В. Ротштейна, Н. Тарабріної, В. Ягупова та ін. дозволило створити класифікацію психотравмуючих ситуацій залежно від їх раптовості, тривалості, інтенсивності, частоти, характеру наслідків, включеності особи, наявності підсилюючих чинників.

Результати численних досліджень показали, що психологічний стан, який розвивається внаслідок впливу бойової обстановки та бойових дій, не належить до жодної з відомих у клінічній практиці класифікацій. Наслідки травми можуть проявитися раптово, через тривалий час, на тлі загального зовнішнього добробуту військовослужбовця, і згодом це погіршення стану стає усе більш чітко вираженим. Низка різноманітних симптомів подібної зміни стану була описана раніше, проте довгий час не розроблялися чіткі критерії його діагностики. На фоні високої актуальності соціально-психологічного вивчення феноменів психічної травми і психотравми стримуючий вплив на емпіричні дослідження чинить, відсутність узгодженості теоретичної позиції, спільних концептуальних моделей і методичних розробок, що дозволить достатньо повно і всесторонньо аналізувати ці феномени і порівнювати результати їх вивчення.

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) – це непсихотична відстрочена реакція на травматичний стрес, здатна викликати ряд психічних і поведінкових порушень. Для виникнення ПТСР необхідно, щоб людина випробувала дію стресора, який виходить за межі звичайного людського досвіду і здатний викликати дистрес [4]. До основних симптомів синдрому ПТСР відносяться: порушення сну; патологічні спогади (нав'язливі повернення); нездатність згадати – амнезія на деякі події (уникнення); надчутливість (підвищена пильність); надзбудження (неадекватна надмобілізація) [3]. До вторинних симптомів ПТСР відносять: депресію,

тривогу, імпульсивну поведінку, алкоголізм, соматичні проблеми, порушення «Его»-функціонування тощо.

Соціальний стресовий розлад виявляється до клінічними (психологічні реакції) і клінічними (невроз, патохарактерологічний розвиток особистості, алкоголізм) розладами. Основні клінічні вияви соціального стресового розладу: вегетативні дисфункції; порушення сну; астеничні розлади; істеричні розлади; панічні розлади; інші невротичні і психопатичні порушення. Особливо показовими є вияви соціального стресового розладу в осіб з вимушеною міграцією. Автори при обслідуванні мігрантів звертають увагу на високий ступінь ризику психогенних розладів (Н. Незнанов, К. Телія).

А. Кардинер, досліджуючи посттравматичний стресовий розлад, назвав це явище «хронічним військовим неврозом» і показав, що військовий невроз має як фізіологічну, так і психологічну природу. Він вперше дав комплексний опис симптоматики: збудливість і дратівливість; нестримний тип реагування на раптові подразники; фіксація на обставинах травматичної події; відхід від реальності; схильність до некерованих агресивних реакцій [12].

На думку А. Красило, психологічна травма – це катастрофічне руйнування особистісної самооцінки внаслідок втрати або загрози недосяжності сенсоутворюючих соціальних цінностей. Умовою зростання цих цінностей є особистісний розвиток у масштабі конкретної травматичної зони постраждалого. Нерівномірність розвитку психіки закріплюється у внутрішніх установках і стає бар'єром набуття єдності і цілісності особистості. І навпаки, позитивним чинником, що сприяє попередженню психологічного травматизму, є рання гармонічна соціалізація індивіда. Важливо визначити і закріпити ті потенційні можливості індивіда, які надають можливість особистості протистояти чинникам, які сприяють її розпаду, і сповзанню на шлях соціальної невротизації.

Англійський вчений С. Касл виділив два основних трактування поняття стресу у зв'язку з трудовою діяльністю – звужене та розширене. В першому трактуванні стрес розглядається як переважання вимог середовища над тими

наявними можливостями суб'єкта, що необхідні для їх задоволення (наявність перевантаження, надстимуляції). В другому - як неадекватність у цілісній системі «людина – середовище», що включає не тільки звужене тлумачення, але й зв'язок між потребами людини і можливостями їх задоволення в трудовому середовищі (недовикористання людських можливостей, знижене навантаження, низька стимуляція) [5].

Дослідження посттравматичних стресових розладів молоді здебільшого виконані в межах робіт медичного та медико-психологічного профілю. Дослідники вказують на необхідність цілісного, інтегрованого підходу у вивченні соматичного та психічного здоров'я (З. Ліповскі, Б. Ломов), комплексного врахування впливу індивідуально-психологічних особливостей на виникнення та розвиток психосоматичних дисфункцій (Ю. Губачов, Б. Карвасарський, В. Мясичев), на роль механізмів загального адаптаційного синдрому у розвитку невротичних патологій (Р. Лазарус, Г. Сельє), на інтеграційні параметри особистості (Г. Аммон, Дж. Мак-Дауголл) та глибинні інтрапсихічні конфлікти (Ф. Александер, Ю. Ващенко, Є. Рисс) як загальні та специфічні психологічні чинники посттравматичних стресових розладів.

Проблема посттравматичного стресового розладу і необхідності постійного його подолання стала ще більш актуальною у зв'язку із загальним загостренням історичної ситуації, що особливо спостерігається серед військовослужбовців, що зазнають впливу численних стресогенних факторів, що діють в умовах війни. Розвиткові психологічного напруження сприяє також специфіка військової діяльності, характер якої, у сполученні з особистісними властивостями, позначається на особливостях переживання критичних (травматичних) ситуацій.

Згідно клінічної типології і класифікації посттравматичного стресового розладу» у цю групу розладів віднесені затяжні патологічні стани у військовослужбовців, ветеранів війни, колишніх депортованих і еквівійськовополонених після короткочасної або тривалої екстремальної дії.

При посттравматичному стресовому розладі спостерігаються наступні клінічні симптоми: немотивована пильність – людина уважно слідкує за всім, що відбувається навколо, має постійне відчуття загрози, вибухово реагує. При будь-якій несподіванці людина робить стрімкі рухи (кидається на землю при звуку низько пролітаючого гелікоптера); притупленість емоцій – людина повністю або частково втрачає емоційні прояви. Їй важко встановлювати близькі та дружні стосунки з оточуючими, також недоступні радість, кохання, творчий підйом, грайливість та спонтанність. Досліджувані говорять, що після перенесених ними в минулому екстремальних подій, їм набагато важче стало відчувати ці почуття; агресивність – прагнення вирішувати свої проблеми з допомогою грубої сили. Як правило, це стосується фізичного силового впливу, але зустрічається також психічна, вербальна та емоційна агресивність; порушення пам'яті та концентрації уваги – за деяких обставин у людини виникають труднощі, коли потрібно зосередитись або щось згадати. Іноколи концентрація уваги може бути дуже великою, але при виникненні будь якого стресового фактору людина уже не в змозі зосередитися; депресія – у цьому стані посттравматичного стресу депресія досягає найпотаємніших глибин людського відчаю, коли людина відчуває, що все в житті у неї безглуздо. Тому почуттєвій депресії притаманні нервові виснаження, апатія та негативне ставлення до життя; загальна тривожність – виявляється на фізіологічному рівні (ломота в спині, спазми шлунка, головні болі); у психічній сфері – постійне хвилювання, «параноїдальні» явища (наприклад, необґрунтований жах переслідування), в емоційних хвилюваннях (постійне почуття жаху, невпевненості, комплекс провини); зловживання наркотичними та лікарськими речовинами – з метою зниження інтенсивності посттравматичних синдромів досліджувані, в особливості ветерани, зловживають наркотиками, алкоголем та іншими токсичними препаратами, але треба зазначити, що ветерани були помилково віднесені до категорії алкоголіків, наркоманів; непрохані спогади – вважається, що це найбільш важливий симптом, що дає право говорити про наявність посттравматичного стресового розладу [14].

У пам'яті пацієнта несподівано виникають непрохані спогади, сцени, пов'язані з травмуючими подіями. Ці спогади виникають як у ві сні, так і у бадьорому стані. Наяву вони виникають у тих випадках, коли навколишнє середовище нагадує ту ситуацію, яка відбувалася на війні, запах, видовище, звук, що ніби прийшли з тих часів. Головна різниця від буденних спогадів виявляється у тому, що посттравматичні «непрохані спогади» супроводжуються сильними почуттями тривоги та страху.

А. Козінчук зазначає, що «афганський» синдром несе в собі причину асоціальної поведінки військових ветеранів. Він має наукову назву посттравматичний стресовий розлад, що проявляються через 3-6 місяців після закінчення війни. Один з основних симптомів – «флешбеки»: ветерану ввижаються неприємні спогади, які він намагається забути. У нього може проявлятися бурхлива активність, обумовлена комплексом провини. Колишні воїни вживають спиртні напої, наркотичні речовини, можуть примкнути до кримінальних угруповань. Симптомами розладу також є безпричинна агресія, спрямована на сім'ю та близьких. Посттравматичний стресовий розлад характеризується й соматичними проявами: порушенням сну, головними болями, серцевими нападами [16].

Під впливом травматичної ситуації людина відчуває страх, породжений навколишнім світом і власною безпорадністю у ньому, переконання, які були раніше, руйнуються, що приводить особу в стан дезінтеграції. Виникає депресія, людина починає відчувати себе нікчемною і покинутою, у неї розвивається невпевненість у собі, з'являється реальне відчуження від близьких («їм мене не зрозуміти», «вони цього не пережили»).

У стані посттравматичного стресу депресія досягає самих безпросвітних глибин відчаю, людина втрачає сенс існування. Виникає сильна апатія, з'являється почуття провини: можуть виникнути сумніви, що вона могла зробити більше, щоб допомогти близьким. Людина може постійно запитувати себе, чим вона заслужила те, що вижила, чому інші люди не були настільки щасливі. Виникають саморуйнівні думки і поведінка, аж до суїцидальних.

Стреси і напруга, що виникають у звичайному житті, можуть ставати нестерпними для тих, хто пройшов травматичний інцидент. Вони намагаються уникати близьких контактів з рідними, друзями і колегами, що часто веде до збільшення особистих проблем. Труднощі у взаєминах з часом посилюються поряд із загостренням відчуття, що «ніхто не може зрозуміти, через що я пройшов». Проявляється у труднощах засинання (безсоння), підвищеній дратівливості, ускладнення концентрації уваги, спалахах гніву і вибухових реакціях, немотивованій надмірній підозрілості і підвищеній готовності до «реакції втечі».

У звичайному житті потерпілий може здаватися цілком благополучною людиною, але будь-який стимул (відповідний звук, запах, схожа ситуація, тінь, що промайнула за плечем - може бути що завгодно), який повертає людину в критичну ситуацію, викликає миттєве поживлення переживань у потерпілого. На захист від цих переживань потерпілому потрібно все більше і більше зусиль. Надмірна підозрілість виражається в тому, що особа знаходиться у постійному очікуванні, настороженості, немов їй загрожує небезпека. Проте небезпека тут не стільки зовнішня, скільки внутрішня, вона не дозволяє розслабитися, відпочити [11].

Посттравматичний стресовий розлад – це ряд змін, викликаних спогадом про травму, що відбуваються в наступних сферах: емоційній (страх, смуток, неспокій, гнів); пізнавальній (труднощі в запам'ятовуванні, порушення уваги, погіршення інтелектуальної діяльності); тілесній (болі в животі, грудях, голові, тремтіння, тики, розлади сну); поведінковій (труднощі в спілкуванні, зосередження на собі, ізоляція, збільшення споживання сигарет, наркотиків, зловживання алкоголем).

В рамках посттравматичної патології М. Решетнікова, В. Ротштейн, Н. Тарабріна виділяють три основні групи симптомів:

- 1) надмірне збудження (включаючи вегетативну лабільність, порушення сну, тривогу, нав'язливі спогади, фобічне уникнення ситуацій, що асоціюються з травматичною);

2) періодичні напади депресивного настрою (притупленість відчуттів, емоційна заціпенілість, відчай, усвідомлення безвихідності);

3) риси істеричного реагування (паралічі, сліпота, глухота, припадки, нервові тремтіння) [11].

Динаміка переживання травматичної ситуації включає чотири етапи. Перший етап - фаза заперечення або шоку. На цій фазі, що настає відразу після дії травматичного фактора, людина не може прийняти подію на емоційному рівні. Психіка захищається від руйнівної дії травматичної ситуації. Цей етап, як правило, відносно нетривалий. Другий етап - носить назву фази агресії і провини. Поступово починаючи переживати те, що сталося, людина намагається звинувачувати в цьому тих, хто прямо або опосередковано причетний до події. Потім людина направляє агресію на саму себе й відчуває інтенсивне почуття провини («якби я вчинив інакше, цього б не сталося»). Третій етап - фаза депресії. Після того, як людина усвідомлює, що обставини сильніші за неї, настає депресія. Вона супроводжується почуттями безпорадності, самотності, власної непотрібності. Людина не бачить виходу з ситуації, що склалася, втрачає відчуття мети. На цій стадії дуже важлива ненав'язлива підтримка близьких, але людина, яка переживає травму, не завжди її отримує, оскільки оточуючі несвідомо бояться «заразитися» її станом. Четвертий етап – це фаза зцілення. Для неї характерне повне (свідоме та емоційне) прийняття свого минулого і набуття нового сенсу життя. Людина здатна набути з того, що сталося корисний життєвий досвід [12]. Ця послідовність є конструктивним розвитком ситуації. Якщо потерпілий не проходить фази проживання травматичної ситуації, етапи занадто затягуються, не мають логічного завершення, з'являються певні симптомокомплекси, впоратися з якими самотійно він вже не може.

Американський вчений Д. Вейтц запропонував вісім варіантів стресогенних ситуацій: необхідність прискореної обробки інформації; усвідомлювана загроза; шкідливі стимули навколишнього середовища;

порушення фізіологічних функцій (безсоння, хвороба, мінливі стани); ізоляція (ув'язнення); груповий тиск; остракізм (вигнання, гоніння); зневіра [16].

Коли йдеться про те, що людина страждає на посттравматичні стресові розлади (ПТСР), насамперед мається на увазі те, що вона пережила травмуючу подію, тобто з нею сталося щось жахливе, і він має деякі зі специфічних симптомів. Але ця подія – лише частина загальної картини, зовнішня обставина, яка зіграла свою роль у хворобливому процесі.

Інша сторона посттравматичного стресу відноситься до внутрішнього світу особистості та пов'язана з реакцією на пережиті події, яка у кожному випадку індивідуальна.

Крім тяжкості стресорного фактора, важливу роль відіграє вразливість індивіда до ПТСР, про яку свідчать особливості преморбиду (незрілість, астеничні риси, гіперсенситивність, залежність, схильність до надмірного контролю, спрямованому на придушення небажаної емоції), схильність до віктимізації (тенденції опинитися в ролі жертви при аналогічних ситуаціях) або риси травматофільії (фіксація на травматичному досвіді).

До важливих факторів ризику ПТСР належать такі особистісні особливості людини, як акцентуація характеру, соціопатичний розлад, низький рівень інтелектуального розвитку, а також наявність алкогольної чи наркотичної залежності.

Генетична схильність (наявність в анамнезі психічних розладів) може збільшувати ризик розвитку ПТСР після травми; на це також впливає попередній травматичний досвід (наприклад, у зв'язку з перенесеним фізичним насильством у дитинстві, нещасними випадками у минулому або розлученням батьків). Важливий віковий фактор: подолання екстремальних ситуацій важче дається молодим та старим людям. Ризик ПТСР зростає також у випадках ізоляції людини на період переживання травми, втрати сім'ї та близького оточення. Велика роль своєчасно наданої допомоги, реакції членів сім'ї, які можуть заохочувати деякі хворобливі прояви.

Останнім часом все більшого значення надається психологічним аспектам стресу, зокрема життєвої значущості події, включаючи ставлення особистості до загрозової ситуації з урахуванням моральних цінностей, релігійних цінностей та ідеології. Сприятливим фактором може виявитися фізіологічний стан у момент одержання травми, особливо соматичне виснаження на фоні порушення стереотипу сну та прийому їжі.

Біологічні та психологічні прояви, характерні для гострої реакції на стрес, без сумніву, є одним із найбільш очевидних критеріїв того, що це подія сприймається жертвою як травматична.

Якщо відразу після стресу людина переживає виражене збудження, з прискореним пульсом, підвищенням кров'яного тиску, відчуттям тривоги чи паніки, це несприятлива прогностична ознака. У тих випадках, коли навантаження досить велике, центральна нервова системи може видати відповідну гіперреакцію навіть на одноразовий стресор.

Якщо якась подія «вразила» людину настільки, що вона перебуває в стані «заціпеніння» можливість подальшого розвитку ПТСР збільшується.

- Можна виділити ще низку умов, що впливають на розвиток ПТСР:
- наскільки ситуація суб'єктивно сприймалася як загрозова;
- наскільки об'єктивно реальною була загроза для життя;
- наскільки близько до місця трагічних подій був індивід (він міг фізично не постраждати, але бачити наслідки катастрофи, трупи жертв);
- наскільки до цієї події були залучені близькі, чи постраждали вони, яка була їхня реакція.

Найбільш психологічно значущими характеристиками травматичної стресової події вважатимуться:

- 1) протиріччя базовим переконанням особистості, перегляд яких сприймається як загроза існуванню;
- 2) несподіванка (як об'єктивна, так і суб'єктивна, коли через заперечення людина не допускала можливості події);
- 3) непоправність того, що сталося.

Важлива складова травми, крім самої події, є постстресове оточення. Ставлення до смерті та страждань у сучасному світі характеризують такі особливості:

1) тенденція до уникнення, якби ці феномени не мали відношення до життя більшості людей;

2) їх переживають у самотності, культура, суспільство та безпосереднє оточення не дає тут підтримки. Все це, як правило, посилює перебіг ПТСР та реакції втрати, ускладнює переробку травматичної події.

У гострому періоді травма спричиняє крах системи цінностей, переконань, уявлень про мир і про себе (ідентичність), що за відсутності компенсації може призвести до суїциду. Прагнення компенсувати цю катастрофу реалізується як:

- 1) спроби зберегти колишню систему цінностей та переконань;
- 2) перегляду та створення нової, більш гнучкої та життєздатної системи.

У динаміці процесу переробки травми можна виділити такі етапи:

- 1) заперечення; 2) переосмислення; 3) прийняття.

Повне або часткове заперечення є першою реакцією на травмуючу подію. Заперечення може бути проміжним етапом, якщо надалі у людини вистачає сил, щоб переробити подію, або може стати остаточним результатом, що оберігає систему переконань від перегляду. Прикладом крайньої форми заперечення є повна психогенна втрата пам'яті. Однак частіше зустрічаються варіанти з частковою амнезією події або з запереченням деяких висновків, що впливають з події.

Переосмислення події є однією з основних причин репереживання (повторного відтворення) травми. Однак симптоми репереживання є результатом безлічі чинників, зокрема, та заперечення. При переважанні заперечення спогади про подію мають нав'язливий характер і супроводжуються вираженим уникненням.

Часто, особливо при хронічній формі процесу, реперезивання супроводжує "вторинна вигода". Приклад цього може бути описаний на початку століття так званій "рентний невроз". Прагнення знизити рівень емоційного дискомфорту внаслідок реперезивання часто призводить до вживання алкоголю, транквілізаторів або навіть наркотиків з наступним формуванням залежності, за якої реперезивання, у свою чергу, починає грати роль виправдання. По суті, дана тенденція може бути розглянута як процес формування нової ідентичності - ідентичності "травмованого". При цьому можливі як пошук співчуття та підтримки в оточуючих, так і, навпаки, відмова від підтримки та прагнення залишитися «в гордій самоті».

Тригери, що запускають нав'язливі травматичні спогади, з часом можуть ставати все більш і більш тонкими та генералізованими. Таким чином, найрізноманітніші стимули стають нагадуванням про травму. Тілесні реакції людини з ПТСР на певні фізичні та емоційні стимули носять такий характер, ніби він все ще перебуває в умовах серйозної погрози; він страждає від надпильності, перебільшеної реакції на несподівані стимули та неможливості релаксації.

Світ стає небезпечним місцем: невинні звуки провокують реакцію тривоги, звичайні явища сприймаються як провісники небезпеки. Люди з ПТСР мають певні труднощі при відділенні несуттєвих стимулів від суттєвих, коли з контексту необхідно вибрати те, що є справді важливим. В результаті втрачається здатність гнучко реагувати на вимоги довкілля, що змінюються, з чого випливають труднощі в навчанні і серйозне порушення здатності засвоєння нової інформації.

Багато травмованих індивідів, особливо діти, які перенесли травму, схильні звинувачувати самих себе за те, що сталося з ними. Взяття відповідальності він у цьому випадку дозволяє компенсувати (або замінити) почуття беспорядності та вразливості ілюзією потенційного контролю.

Компульсивне повторне переживання травматичних подій – поведінковий патерн, який часто спостерігається у людей, які перенесли психічну травму, –

не знайшов відображення у діагностичних умовах ПТСР. Виявляється він у тому, що несвідомо індивід прагне до участі у ситуаціях, які загалом чи частково подібні до початкової травматичної події. Цей феномен спостерігається практично за всіх видів травматизації. Наприклад, ветерани стають найманцями або служать у міліції; жінки, які зазнали насильства, вступають у болючі для них відносини з чоловіком, який із ними грубо поводиться; жертви сексуальної спокуси в дитинстві, подорослішавши, займаються проституцією. Розуміння цього на перший погляд парадоксального феномена може допомогти прояснити деякі аспекти девіантної поведінки. Суб'єкт, що демонструє подібні патерни повторного переживання травми може виступати як у ролі жертви, так і агресора.

Повторне відігравання травми є однією з основних причин поширення насильства у суспільстві. Численні дослідження, проведені в США, показали, що більшість злочинців, які вчинили серйозні злочини, в дитинстві пережили ситуацію фізичного чи сексуального насильства.

У літературі описується феномен «ревіктимізації»: травмовані індивіди знову і знову потрапляють у ситуації, де вони опиняються жертвами. Переслідований нав'язливими спогадами та думками про травму, травмований людина намагається організувати своє життя таким чином, щоб уникнути емоцій, які провокуються цими думками. Уникнення може набувати різних форм, наприклад: дистанціювання від спогадів про подію, зловживання наркотиками чи алкоголем у тому, щоб заглушити усвідомлення дистресу

Висновки до першого розділу

Професійна мотивація розглядається як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму, а також як важливий управлінський механізм мотиваційного компонента. Мотивація слугує внутрішньою умовою подальшого вдосконалення особистості, забезпечує сталість її професійних поглядів, виступає стимулятором не лише ціннісних орієнтирів, а й

інтелектуальних, емоційно-вольових процесів, впливає загалом на результати професійної діяльності.

Під мотивацією досягнення розуміють сукупність цілей, потреб і мотивів, які стимулюють людину прагнути до досягнення цілей у всіх сферах життєдіяльності і бути активною в їх досягненні.

Ми з'ясували, що посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) – це неспсихотична відстрочена реакція на травматичний стрес, здатна викликати ряд психічних і поведінкових порушень. Для виникнення ПТСР необхідно, щоб людина випробувала дію стресора, який виходить за межі звичайного людського досвіду і здатний викликати дистре. До основних симптомів синдрому ПТСР відносяться: порушення сну; патологічні спогади (нав'язливі повернення); нездатність згадати – амнезія на деякі події (уникнення); надчутливість (підвищена пильність); надзбудження (неадекватна надмобілізація). До вторинних симптомів ПТСР відносять: депресію, тривогу, імпульсивну поведінку, алкоголізм, соматичні проблеми, порушення «Его»-функціонування тощо.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ З ПТСР

2.1. Характеристика вибірки та організація дослідження

База дослідження: Благодійний фонд міста Миколаїв. Мета фонду: допомога дітям і сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах та мають високий рівень ризику соціального сирітства, адаптація особистості до соціуму та подолання посттравматичного стресового розладу, налагодження комунікації в сім'ї, підвищення виховного потенціалу батьків, гармонійний розвиток дитини, тощо.

У дослідженні взяли участь 40 осіб, 20 осіб – експериментальної групи та 20 осіб контрольної групи.

Загальна характеристика вибірки:

Це група громадян із числа тих, хто звернувся по допомогу до Фонду усі представники групи - жінки. Вік - 29-55 років.

Соціальний статус: 75% із числа всієї вибірки - заміжні, двоє з яких перебувають у процесі розлучення. 25% - самотні. Як правило, є діти, максимум - двоє дітей. Освіта від середньої (30%) до вищої (70%).

Стан на момент первинної консультації: посттравматичний розлад на тлі перебування в епіцентрі воєнних дій з усіма наслідками, що випливають із цього, симптомами (порушення сну, тривога, панічні атаки, страхи, нав'язливі спогади, відчуття самотності, покинутості, провина, почуття безпорадності, жалю до себе і т. д.), низький рівень психологічної безпеки, погіршення відносин в сім'ї, непорозуміння, тощо. Причина: перебування в травмуючих ситуаціях (воєнні дії, втрата житла, роботи, тощо).

Зовнішній вигляд характеризувався частіше доглянутістю, акуратністю, відповідав віку. В одязі переважали непомітні, монохромні тони. Пози статичні, відзначалася скутість, невпевненість, дратівливість. У бесіді спостерігалися закритість із високим рівнем тривоги, стриманість у прояві емоцій,

стереотипність суджень і бажання давати «правильну» відповідь, інколи всупереч вираженій мовленнєвій активності. Спостерігалися ознаки гіпервідповідальності, співзалежної поведінки. Простежувався низький соціальний інтелект, інфантильність в особистих стосунках, низький рівень довіри та частіше екстернальний локус-контроль.

Рівень мотивації до зміни поведінки: більшість респондентів тією чи іншою мірою визнавали необхідність роботи з психологом з метою зміни своєї життєвої ситуації. Варто відмітити, що для 82.5% випробовуваних це були первинні травми (травми пов'язані з професійною діяльністю), а для 17,5% - мали фізичні травми від обстрілів.

Для оцінки стану респондентів використовувалися такі методи: спостереження, опитування у вигляді анкетування (з використанням закритих запитань і відповідей типу так, ні, не знаю).

Основними завданнями експерименту є підбір та валідація психодіагностичних методів дослідження, емпіричне виявлення особливостей формування компонентів мотивації професійної діяльності осіб з ПТСР.

У процесі емпіричного дослідження вирішувалися такі завдання:

- дослідити особливості становлення автентичності майбутніх психологів;
- визначити чинники становлення автентичності майбутніх психологів;
- окреслити можливості розвитку автентичності майбутніх психологів.

Для вирішення поставлених завдань та перевірки висунутих гіпотез застосовувалися різноманітні методи, зокрема:

- методи збирання інформації (психодіагностика, анкетне опитування, експертне оцінювання);
- кількісні (математичні та статистичні методи) та якісні (аналіз, синтез, порівняння) методи опрацювання експериментальних даних;
- інтерпретаційні методи (визначення закономірностей, формулювання підсумків та висновків).

Дослідження включає ряд етапів:

Підготовчий - аналіз наукової літератури з проблеми мотивації професійного розвитку осіб з ПТСР, підбір методик дослідження;

Констатувальний - дослідити особливості мотивації професійного розвитку;

Формувальний експеримент – впровадження програми розвитку мотивації професійного розвитку;

Контрольний експеримент – контрольний зріз знань;

Заключний – узагальнення та обробка результатів.

Організація вищенаведеного емпіричного дослідження надає можливість побудувати програму констатувального експерименту, структурувати його етапи, та обґрунтувати методи дослідження емпіричних показників. Таким чином, сформована стратегія дослідження дозволяє визначити зміст та завдання експериментальної роботи.

2.2. Підбір методик дослідження

Для досягнення поставленої мети та перевірки висунутої гіпотези, а також для вирішення задач емпіричної частини було використано кілька методик [11]. Для вивчення рівня саморегуляції нами було застосовано такі методики: опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової та тест-опитувальник А.В.Зверькова та Е.В.Ейдмана для вивчення вольової саморегуляції.

Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (ССП) був створений у 1988 році в Психологічному інституті у лабораторії психології саморегуляції (завідувачка – В.І.Моросанова) та придатна як для наукових досліджень, так і як інструмент практичної діагностики різних аспектів індивідуальної саморегуляції. Твердження опитувальника побудовані на типових життєвих ситуаціях і не мають безпосереднього зв'язку зі специфікою будь-якої професійної чи навчальної діяльності [12].

Мета методики – це діагностика розвитку індивідуальної саморегуляції та її індивідуального профілю, що включає показники планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей – гнучкості та самостійності.

Опитувальник ССП складається з 46 тверджень та працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції» (ЗР), яка характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини. Затвердження опитувальника входять до складу шести шкал (по 9 тверджень у кожній), виділених відповідно до основних регуляторних процесів планування (Пл), моделювання (М), програмування (Пр), оцінки результатів (Ор), а також і регуляторно-особистісними властивостями : гнучкості (Г) та самостійності (С). Структура опитувальника така, що ряд тверджень входять до складу одразу двох шкал. Це відноситься до тих тверджень опитувальника, які характеризують як регуляторний процес, так і регуляторно-особистісну якість.

У наступні роки було розроблено цілу низку модифікацій цієї методики: «Саморегуляція підготовки спортсмена» (Моросанова, Соколова, 1989), «Стиль саморегуляції студентів» (Моросанова, Сагієв, 1994), «Саморегуляція у виборчій кампанії депутата», (Моросанова, Холопова, 1995). Всі ці опитувальники спрямовані на діагностику розвитку індивідуальної саморегуляції та основних її компонентів. Відмінності полягають, насамперед, у наборі ситуацій, що використовуються у твердженнях опитувальника. Вони враховують специфіку різних видів професійної та навчальної діяльності. Розрізняються версії опитувальника також і складом регуляторно-особистісних властивостей, що діагностуються, залежно від їх значущості для тієї чи іншої професійної групи. Так, наприклад, для спортсменів професійно значущою є регуляторно-тактична гнучкість, а для політиків – самостійність). У версії опитувальника ССП 1998 була уточнена шкала моделювання, що розширює диференціюючі можливості даного інструменту (Моросанова, Коноз, 2000) [6].

Інструкція: Пропонуємо Вам низку висловлювань про особливості поведінки.

Послідовно прочитавши кожне висловлювання, виберіть одну з чотирьох можливих відповідей: «Вірно», «Мабуть, вірно», «Мабуть, невірно», «Невірно» та поставте хрестик у відповідній графі на аркуші відповідей.

Не пропускайте жодного висловлювання. Пам'ятайте, що не може бути хороших або поганих відповідей, тому що це не випробування ваших здібностей, а лише виявлення індивідуальних особливостей вашої поведінки.

Підрахунок показників опитувальника проводиться за ключами, представленими нижче, де «Так» означає позитивні відповіді, а «Ні» – негативні.

Тест-опитувальник А.В.Зверькова та Е.В.Ейдмана. У найзагальнішому вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра оволодіння своєю поведінкою у різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами та спонуканнями.

Дослідження вольової саморегуляції за допомогою тест-опитувальника проводиться або з одним випробуваним або з групою. Щоб забезпечити незалежність відповідей піддослідних, кожен отримує текст опитувальника, бланк для відповідей, у якому надруковані номери запитань і поруч із ними графа відповіді [8]. Інструкція: «Вам пропонується тест, що містить 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне і вирішіть, вірно чи неправильно дане твердження щодо Вас. Якщо вірно, то в листі для відповідей проти номера даного твердження поставте знак «плюс» (+), а якщо порухайте, що воно по відношенню до вас неправильне, то «мінус» (-). Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами «наполегливість» (Н) та «самоволодіння» (С).

Кожен індекс – це сума балів, отримана під час підрахунку збігів відповідей випробуваного з ключем загальної шкали чи субшкали. У запитальнику 6 маскувальних тверджень. Тому загальний сумарний бал за шкалою «В» повинен перебувати в діапазоні від 0 до 24, за субшкалою «наполегливість» – від Про до 16 і за субшкалою «самоволодіння» – від 0 до 13.

Вивчаючи теорію впливу мотивів на досягнення вибору в професії, науковці-психологи дійшли висновку, що мотив досягнення розглядається як позитивний фактор, який значною мірою визначає ефективність професійної діяльності особистості, а задоволеність працею, обумовлює позитивне ставлення до професії. Стосовно професійної діяльності, то мотив досягнення можна розглядати у двох аспектах: професійному (мотив професійного росту і соціального успіху) й особистісному саморозвитку (мотив професійного самовдосконалення).

Висновки до другого розділу

В даному розділі ми описали базу дослідження, вибірку респондентів, зробили підбір методик дослідження. Отже, в дослідженні взяли участь 40 осіб, 20 осіб – експериментальної групи та 20 осіб контрольної групи. Це група громадян із числа тих, хто звернувся по допомогу до Фонду усі представники групи - жінки. Вік - 29-55 років. Соціальний статус: 75% із числа всієї вибірки - заміжні, двоє з яких перебувають у процесі розлучення. 25% - самотні. Як правило, є діти, максимум - двоє дітей. Освіта від середньої (30%) до вищої (70%).

Для вивчення рівня саморегуляції нами було застосовано такі методики: опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової та тест-опитувальник А.В.Зверькова та Е.В.Ейдмана для вивчення вольової саморегуляції.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ З ПТСР

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Під час проведення дослідження на констатувальному етапі експерименту за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова було отримано наступні результати дослідження:

Шкала «Планування» характеризує індивідуальні особливості висунення й утримання цілей, сформованість у людини усвідомленого планування діяльності. Високі показники за цією шкалою 50% експериментальної та 45% контрольної групи, що вказує на сформованість потреби в усвідомленому плануванні діяльності, плани в цьому випадку реалістичні, деталізовані, ієрархічні і стійкі, цілі діяльності висуваються самостійно.

У респондентів із низькими показниками (50 % експериментальної та 55% контрольної груп) за цією шкалою потреба в плануванні розвинена слабо, цілі схильні до частої зміни, поставлена мета рідко буває досягнута, планування малореалістична. Такі люди вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі висувають ситуативно і зазвичай не самостійно (рис.3.1.1).

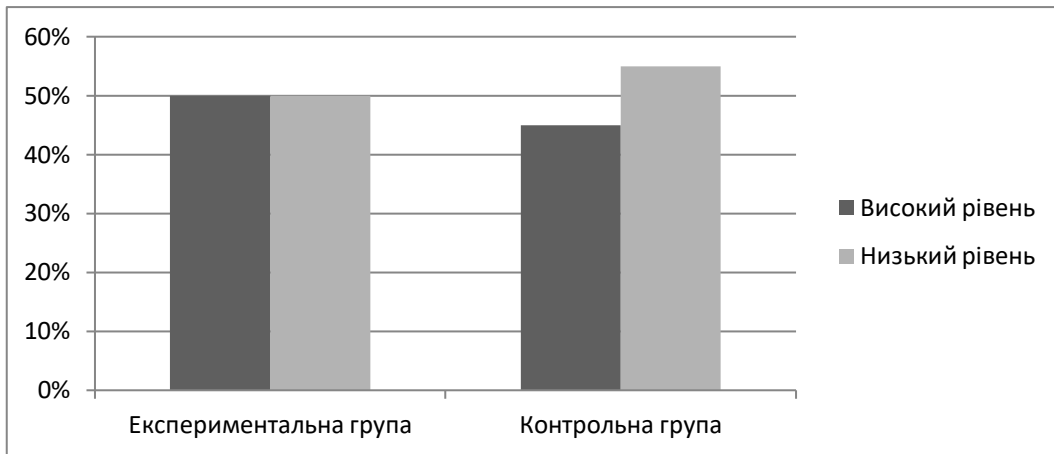


Рисунок 3.1.1. Шкала «Планування» за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова

Шкала «Модельювання» дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішні і внутрішні значущі умови, ступінь їх усвідомленості, деталізованості і адекватності. Респонденти з високими показниками за цією шкалою (40% експериментальної та 45% контрольної групи) здатні виділяти значущі умови досягнення цілей як в поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій планам діяльності, відповідно одержуваних результатів прийнятим цілям.

У респондентів з низькими показниками за цією шкалою (60% експериментальної та 55% контрольної групи) – слабка сформованість процесів модельювання призводить до неадекватної оцінки значимих внутрішніх умов і зовнішніх обставин, що проявляється у фантазуванні, яке може супроводжуватися різкими перепадами ставлення до розвитку ситуації, наслідків своїх дій. У таких людей часто виникають труднощі у визначенні мети і програми дій, адекватних поточній ситуації, вони не завжди помічають зміна ситуації, що також часто призводить до невдач. (Рис.3.1.2.)

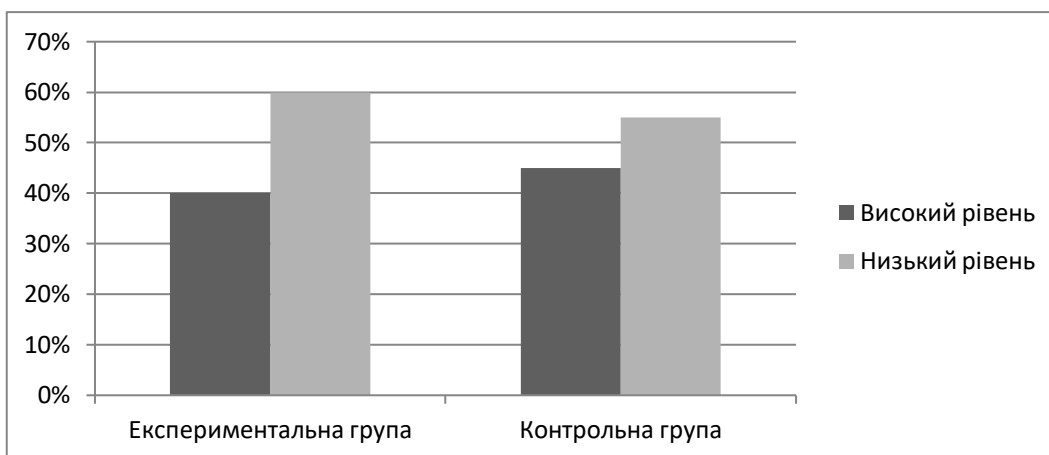


Рисунок 3.1.2. Шкала «Моделювання» за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова

Шкала «Програмування» діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій. Високі показники ми виявили у 60% експериментальної та 55% контрольної групи за цією шкалою говорять про сформованість у людини потреби продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, про деталізованість і розгорнення розроблюваних програм. Програми розробляються самостійно, вони гнучко змінюються в нових обставинах і стійкі в ситуації перешкод. У разі невідповідності отриманих результатів цілям проводиться корекція програми дій до отримання прийняттого для людини результату.

Низькі показники за шкалою програмування (40% експериментальної та 45% контрольної груп) говорять про невміння і небажання людини продумувати послідовність своїх дій. Такі люди вважають за краще діяти імпульсивно, вони не можуть самостійно сформувати програму дій, часто стикаються з неадекватністю отриманих результатів цілям діяльності і при цьому не вносять змін до програми дій, діють шляхом проб і помилок. (Рис.3.1.3).

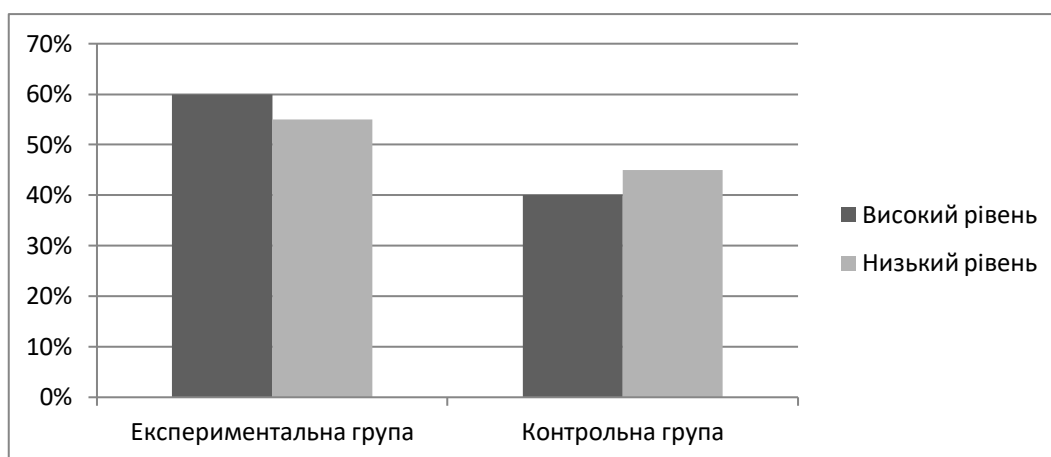


Рисунок 3.1.3. Шкала «Програмування» за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки та результатів своєї діяльності і поведінки. Високі показники за цією шкалою (по 50% в обох групах) свідчать про розвиненість і адекватність самооцінки, сформованість стійкості суб'єктивних критеріїв оцінки результатів. Людина адекватно оцінює як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, що призвели до цього, гнучко адаптуючись до зміни умов.

Низькі показники за цією шкалою діагностовано по 50% респондентів в обох групах людина не помічає своїх помилок, некритичний до своїх дій. Суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, що веде до різкого погіршення якості результатів при збільшенні обсягу роботи, погіршенні стану або виникненні зовнішніх труднощів.(Рис. 3.1.4).

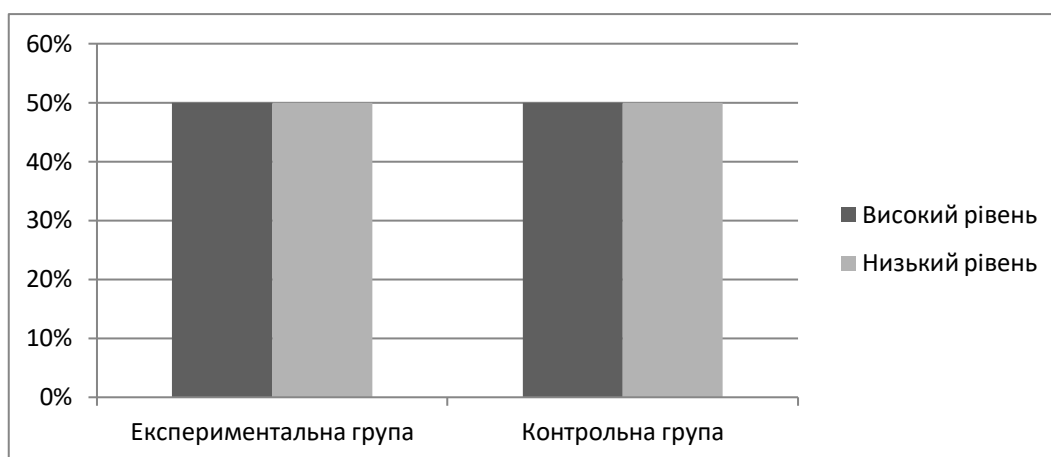


Рисунок 3.1.4. Шкала «Оцінювання результатів» за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова

Шкала «Гнучкість» діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, вносити корекції в систему саморегуляції при зміні зовнішніх і внутрішніх умов. Респонденти показали, що 45% експериментальної групи та 35% контрольної групи показали високі показники та 55% і 65% відповідно – низькі показники за шкалою гнучкості демонструють пластичність усіх регуляторних процесів. Високий рівень демонструють люди при виникненні непередбачених обставин такі люди легко перебудовують плани і програми виконавських дій і поведінки, здатні швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій. При виникненні неузгодженості отриманих результатів з прийнятою метою своєчасно оцінюють сам факт неузгодженості і вносять відповідну корекцію. Гнучкість дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику. Респонденти з низькими показниками за шкалою гнучкості в динамічній, швидко мінливій обстановці почувають себе невпевнено, важко звикають до змін у житті, до зміни обставин і способу життя. Вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробити програму дій, виділити значимі умови, оцінити неузгодженість отриманих результатів з метою діяльності та

внести корекції. В результаті у таких досліджуваних неминуче виникають регуляторні збої і, як наслідок, невдачі у виконанні діяльності.

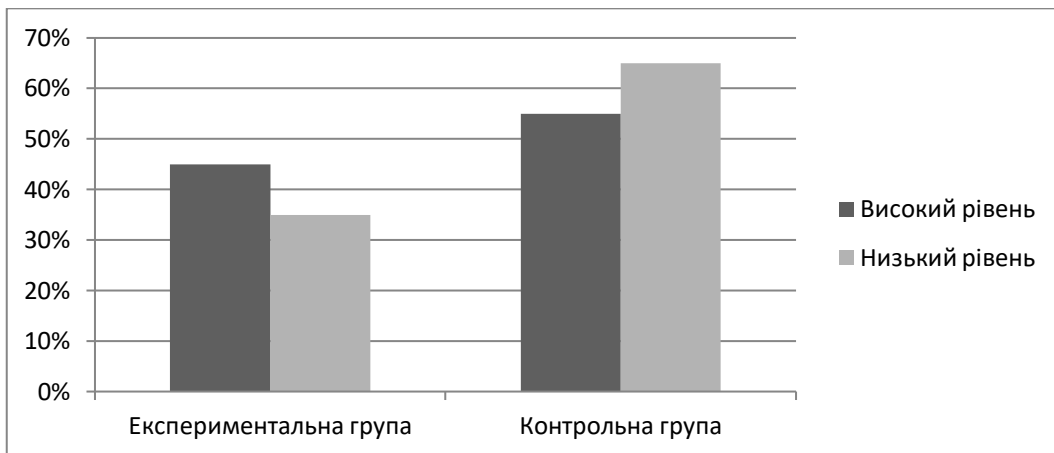


Рисунок 3.1.5. Шкала «Гнучкість» за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова

Шкала «Самостійність» характеризує розвиненість регуляторної автономності. Наявність високих показників у 45% експериментальної групи та 35% контрольної групи за шкалою самостійності свідчить про автономність в організації активності людини, його здатності самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу по досягненню висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Респонденти з низькими показниками за шкалою самостійності (55% експериментальної групи та 65% контрольної групи) залежні від думок і оцінок оточуючих. Плани і програми дій розробляються несамоостійно, такі люди часто і некритично слідуєть чужих порад. При відсутності сторонньої допомоги у них неминуче виникають регуляторні збої.(Рис.3.1.6.).

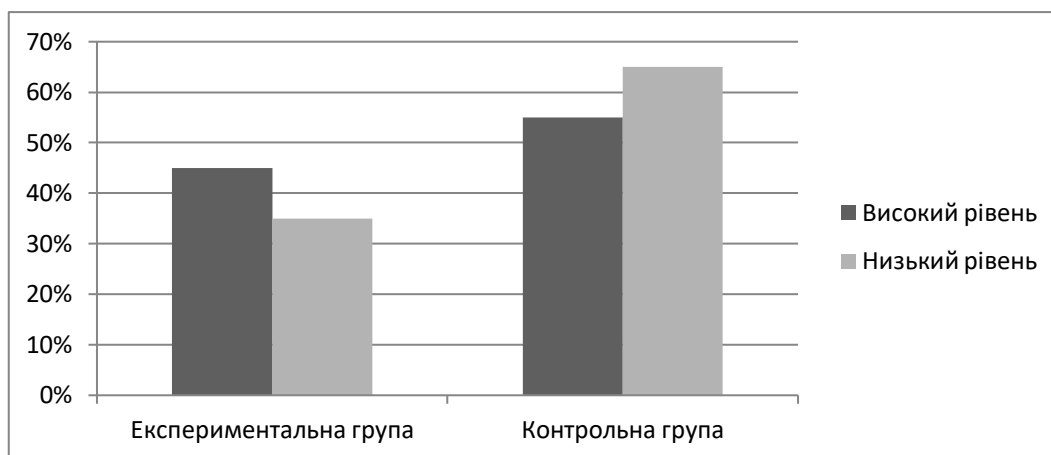


Рисунок 3.1.6. Шкала «Самостійність» за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова

Опитувальник в цілому працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції», яка оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Випробовувані з високими показниками загального рівня саморегуляції (55% експериментальної та 50% контрольної групи) самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, висунення і досягнення мети у них в значній мірі усвідомлено. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої регуляції, тим легше людина опановує нові види активності, впевненіше почуває себе в незнайомих ситуаціях, тим стабільніше його успіхи в звичних видах діяльності.

У респондентів з низькими показниками (45% експериментальної та 50% контрольної групи) за даною шкалою потреба в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки несформована, така людина вони більш залежна від ситуації і думки оточуючих людей. У таких досліджуваних знижена можливість компенсації несприятливих для досягнення поставленої мети особистісних особливостей, в порівнянні з піддослідними з високим рівнем регуляції. Відповідно, успішність оволодіння новими видами діяльності у

великій мірі залежить від відповідності стильових особливостей регуляції і вимог освоюється виду активності. Загальна картина показників за даною методикою висвітлена на Рис. 3.1.7.

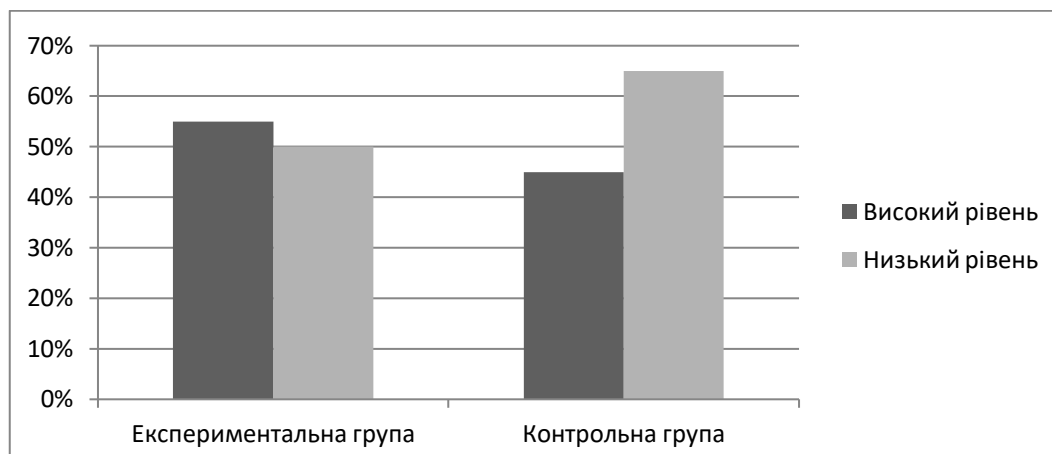


Рисунок 3.1.7. Шкала «Загальний рівень саморегуляції» за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова

За результатами тесту – опитувальника А.В. Звіркова та Є.В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції» ми отримали наступні результати. Мета дослідження: визначити рівень розвитку вольової саморегуляції.

У найзагальнішому вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра оволодіння власною поведінкою у різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами та спонуканнями.

Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризований в цілому та окремо за такими властивостями характеру як в та самовладання.

Рівні вольової саморегуляції визначаються в порівнянні з середніми значеннями кожної зі шкал. Якщо вони становлять більше половини максимально можливої суми збігів, цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості або самоволодіння.

Ми визначили високий бал у 55% експериментальної групи та 50% контрольної групи. За шкалою «В» характерний особам емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних. Їх відрізняє спокій, впевненість у собі,

стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття власного обов'язку. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують виниклі наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, мають виражену соціально-позитивну спрямованість. У граничних випадках у них можливе наростання внутрішньої напруженості, пов'язаної із прагненням проконтролювати кожен нюанс власної поведінки та тривогою з приводу найменшої його спонтанності.

Низький бал спостерігається у 45% експериментальної та 50% контрольної групи респондентів. Це люди чутливі, емоційно нестійкі, вразливі, невпевнені у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальне тло активності, як правило, знижено. Їм властива імпульсивність та нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, яка не підкріплена здатністю до рефлексії та самоконтролю.

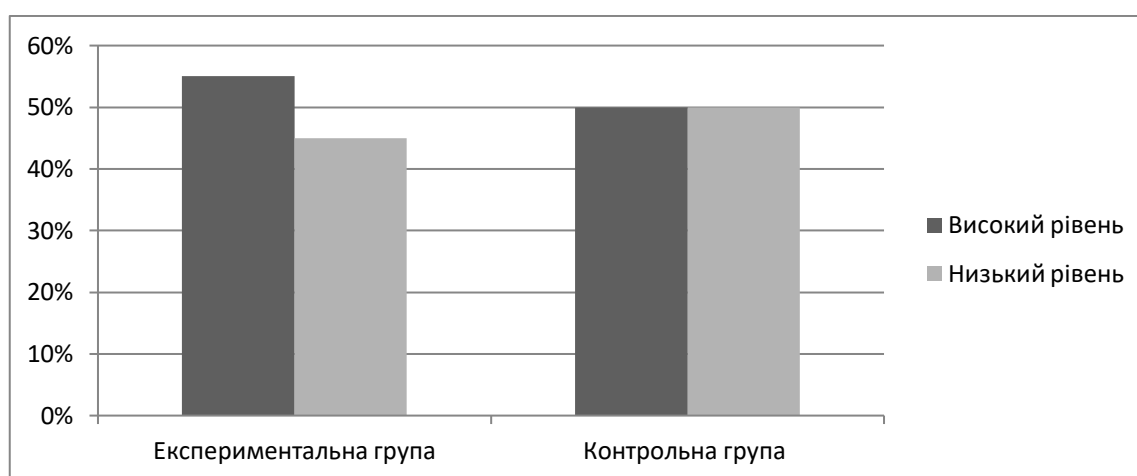


Рисунок 3.1.8. Результати опитувальника А.В. Звіркова та Є.В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції»

Субшкала «наполегливість» характеризує силу намірів людини – її прагнення завершення розпочатої справи. Високі показники виявлено у 45% експериментальної та 50% контрольної групи – це діяльні, працездатні люди, які прагнуть виконання наміченого, їх мобілізують перепони шляху до мети, але відволікають альтернативи і спокуси, головна їх цінність – розпочата

справа. Таким людям властива повага до соціальних норм, прагнення повністю підпорядкувати їм свою поведінку. У останньому вираженні можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Низькі значення (55% експериментальної групи та 50% контрольної групи) за цією шкалою свідчать про підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, які можуть призводити до непослідовності та навіть розкиданості поведінки. Знижений фон активності та працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

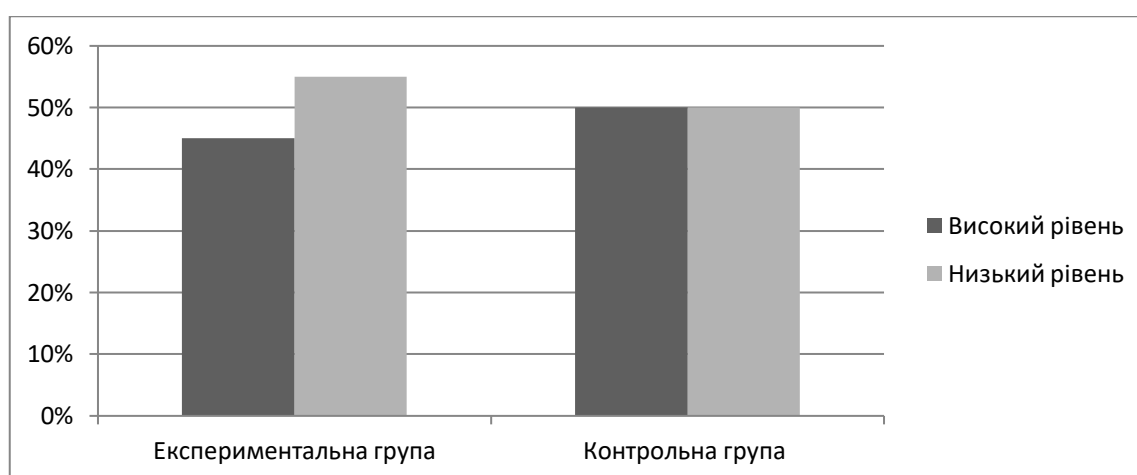


Рисунок 3.1.9. Результати опитувальника А.В. Звіркова та Є.В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції» за шкалою «Наполегливість»

Субшкала «самовладання» відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій та станів. Високий бал по субшкалі показали 40% експериментальної та 45% контрольної групи. Це люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різних ситуаціях. Властивий їм внутрішній спокій, впевненість у собі звільняє від страху перед невідомістю, підвищує готовність до сприйняття нового, несподіваного і, як правило, поєднується зі свободою поглядів, тенденцією до новаторства та радикалізму. Разом з тим прагнення постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може

призводити до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної заклопотаності та стомлюваності.

На іншому полюсі цієї субшкали – низький рівень (60% експериментальної та 55% контрольної групи). Таким людям притаманна спонтанність та імпульсивність у поєднанні з уразливістю та перевагою традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань та внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному фону настрою. (Рис.3.1.10.)

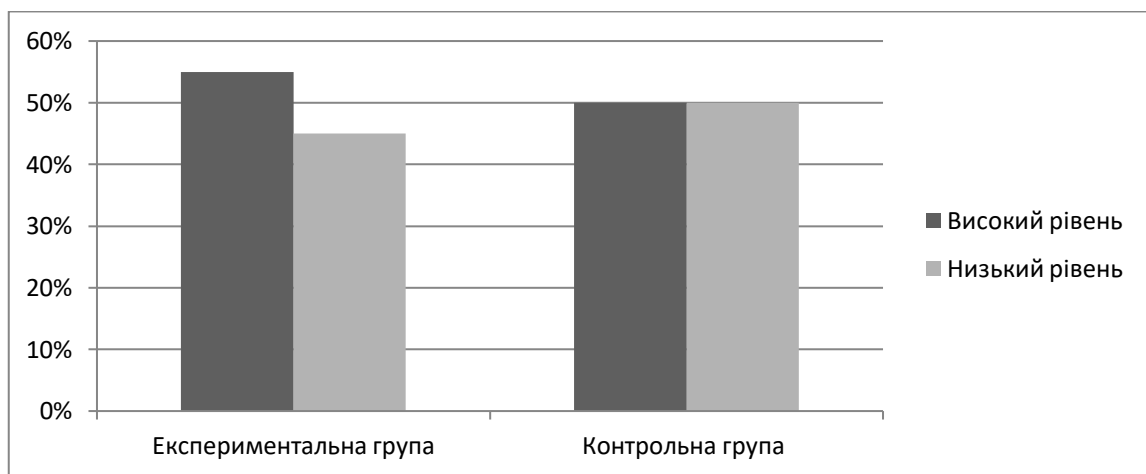


Рисунок 3.1.10. Результати опитувальника А.В. Звіркової та Є.В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції» за шкалою «Самовладання»

Соціальна бажаність високих показників за шкалою є неоднозначною. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності та стосунках з людьми. Часто вони відбивають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. На відміну від них низькі рівні наполегливості та самовладання у ряді випадків виконують компенсаторні функції. Але також свідчать про порушення у розвитку властивостей особистості та її вміння будувати відносини з іншими людьми та адекватно реагувати на ті чи інші ситуації.

Отримавши інформацію про усвідомлювані особливості саморегуляції, можна розробити програму вдосконалення, відзначивши ті властивості, які потребують розвитку чи корекції.

Отже, мотив досягнення в професійній діяльності представляє собою складне структурно-функціональне утворення, до складу якого входять такі фактори, як прагнення до першості, досягнення високого статусу в професії, завоювання авторитету в колективі, прагнення відповідати вимогам керівництва, викладачів, інших посадових осіб, які спрямовують і регулюють процес просування службовими сходами. Істотно впливають на прагнення здійснювати кар'єру також особистісні та індивідуальні особливості, історія життя людини, підтримка з боку керівництва, усвідомлення значущості та важливості виконуваної роботи.

3.2. Програма розвитку мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР

Процес розробки алгоритму формування мотивації професійної діяльності включає кілька етапів.

Перший етап – підготовчий. Даний етап передбачає професійний опис галузі професійної діяльності. Реалізація професійного опису може здійснюватися за допомогою порівняльного аналізу зразків високопродуктивної та малопродуктивної діяльності, аналізу діяльності педагогів під час опитувань, спостережень, інтерв'ю, висновків експертних оцінок.

Результати професійного опису та вхідної діагностики є базою для реалізації дидактико-проектувального етапу алгоритму формування мотивації професійної діяльності, планування та розроблення структури курсу. Метою цього етапу є розробка програми навчання.

Програма - це свого роду документ, який є, у тому вигляді науково-обґрунтованою концепцією навчання і виступає як вихідний інструмент її

реалізації. Найбільш ефективними методами є групове та індивідуальне консультування.

Групове консультування може бути як спеціально організованим, так і бути частиною іншої програми (наприклад, психолого-педагогічного семінару). Вибір методу або форми консультування залежить від завдання консультації, змісту, мети. Групова форма консультування, виправдана в тому випадку, якщо завданням її ставиться вироблення стратегії оцінювання або дослідження особистості, які передбачають анкетування, тестування та інші емпіричні методи дослідження.

Іншим етапом формування мотивації професійної діяльності є психокорекційна робота, головною метою якої виступає розвиток професійної мотивації, необхідних навичок, умінь та особистісних якостей шляхом усунення негативних установок, підвищення життєвого тону та працездатності.

Таким чином, для формування та розвитку мотивації професійної діяльності необхідна така організація професійної діяльності, яка дозволить:

- стимулювати творчий підхід до професії;
- активізувати та заохочувати зростання професійної майстерності;
- забезпечити можливості професійного саморозвитку та самореалізації.

Механізм реалізації особистісного потенціалу забезпечує можливості оптимізації процесів професійного розвитку та самовдосконалення. Щодо системи формування мотивації професійної діяльності дія механізму новоутворення особистості через професійну культуру також опосередковано дією професійної мотивації, що сприяє формуванню та добудову професійної картини світу певної галузі діяльності, як сукупності культурних (у широкому розумінні) патернів і концептів, розгортанню на основі отриманих реалій уявлень про своє «Я професійне» як орієнтир професійного самовдосконалення.

Інтегративним психологічним механізмом, що має у своїй основі механізми оптимізації та руху суб'єкта до вершини свого професіоналізму та суб'єктно-особистісного розвитку, буде механізм розвитку компетентності в

системі формування мотивації професійної діяльності. Даний механізм сприятиме розширенню професійної сфери, формуванню умінь та навичок, що розширюють можливості щодо вирішення кола питань професійної діяльності, поповнення системи професійних знань.

У зв'язку з цим умови формування мотивації професійної діяльності забезпечують інтегративний характер оптимізації підвищення мотивації професійної діяльності, що дозволяє стверджувати, що до їх складу, крім суб'єктивних та об'єктивних, необхідно включити педагогічні та психолого-педагогічні.

До основних психолого-педагогічних умов здійснення підвищення мотивації професійної діяльності можна віднести:

- облік індивідуально-психологічних особливостей педагогів для вироблення прийомів та тактик індивідуальної психолого-педагогічної роботи з кожним із них;

- встановлення сприятливих відносин взаємодії з педагогом у підвищення мотивації професійної діяльності до створення атмосфери позитивної емоційності.

У свою чергу, до об'єктивних умов здійснення підвищення мотивації професійної діяльності в рамках особистісно-орієнтованого підходу можна віднести:

- розробку стратегії підвищення мотивації професійної діяльності, що органічно поєднує суспільно-професійно-значуще з особистісно-професійно-значущою;

- виділення слухача як суб'єкта самовдосконалення та саморозвитку;

- формування та виховання у ціннісного ставлення» до особистісно-професійного розвитку та самовдосконалення як однієї з основних цінностей особистості у здійсненні професійної діяльності.

Крім того, до суб'єктивних умов формування мотивації професійної діяльності можна віднести:

- природні та індивідуальні особливості спеціаліста;

- сформованість навичок та умінь педагога;
- особистісну спрямованість на участь у формуванні мотивації професійної діяльності та прагнення до професійно-спрямованої самозміни.

Програма включає такі змістовні блоки:

1. Ціннісно-цільовий: усвідомлення життєвого покликання, власних потенційних можливостей, життєвої мети (значення постановки мети, знаходження мети, формулювання цілей, усвідомлення проміжних і кінцевих цілей, перешкод у досягненні цілей); розгляд власних цілей і суб'єктивної якості життя у контексті професійного становлення; планування досягнення цілей, підключення ресурсу, необхідного для самореалізації, допомога в знаходженні власних цілей і перспектив в освітньому та соціокультурному середовищі.

2. Актуалізація і розвиток особистісних ресурсів втілення ціннісно-цільової спрямованості: в основі формування — усвідомлена цінність і навички відповідальності, гнучкості, креативності, позитивного психологічного настрою (ставлення до себе, до інших); усвідомлення необхідності саморозвитку та особистісних змін як умови суб'єктивного психологічного благополуччя та самореалізації; сприяння в знаходженні балансу особистісних характеристик для самореалізації; ставлення до здоров'я як особистісного ресурсу.

3. Проектування професійних успіхів: розвиток особистісних та професійно важливих якостей, оптимальних життєвих стратегій, що забезпечують гарантоване просування до успіху через освоєння технологій саморозуміння, самоприйняття, самопрезентації.

Основним психологічним методом реалізації комплексної програми — є метод соціально-психологічного тренінгу, оскільки активізуючий ефект соціально-психологічного тренінгу обумовлений такими його характеристиками, як створенням безпечного тренінгового середовища яке забезпечує розуміння учасниками себе та групових процесів в міжособистісному спілкуванні та взаємодії; створює можливості для активного включення в діяльність, максимально наближеної до професійної; забезпечує

можливість відчувати себе в іншій ролі, пережити нові почуття та емоції в безпечних умовах групи; розуміти яким чином кожний із учасників впливає на групу в процесі міжособистісної взаємодії; забезпечує можливість формування необхідних навичок та умінь. Крім того, групові форми психологічної роботи також сприяють профілактиці та ослабленню невротичних нашарувань: почуття самотності, безпорадності, тривоги, стимулюють соціальну активність, сприяють перебудові ставлень з оточуючими. Ефективні переживання і досвід набутий в групах соціально-психологічного тренінгу природно переноситься у реальний світ та стає частиною власного досвіду особистості.

Зупинимося детальніше на описі програми.

Етап адаптації.

Тренінг ефективною адаптації спрямований на формування, збільшення адаптаційного потенціалу особистості. Основна мета тренінгу ефективною адаптації — розвиток навичок ефективною адаптації: міжособистісного спілкування та взаємодії в новому колективі, навичок самопізнання, рефлексії, самопрезентації та уміння взаємодіяти в спільній діяльності.

Мета соціально-психологічного тренінгу ефективною адаптації конкретизується в наступних задачах: оволодіння необхідними соціально-психологічними знаннями; розвиток здібностей адекватного та більш повного пізнання власного «Я» та інших людей; розвиток адекватної самооцінки та самоствавлення; діагностика та корекція особистісних якостей, умінь та навичок, необхідних для успішної взаємодії в студентській групі; дослідження індивідуальних стилів міжособистісної взаємодії та трансформація їх з метою ефективною адаптації.

Тренінг ефективною адаптації складається з 6 занять. Тривалість кожного заняття — 2 години.

Основні блоки тренінгу:

1. Підготовчий етап. Ознайомлення учасників тренінгу з основними цілями та завданнями тренінгу, форматом тренінгу. Знайомство учасників

тренінгової групи з тренером та між собою; з'ясування очікувань учасників групи від тренінгу. Встановлення та прийняття правил тренінгової групи.

2. Основний етап проведення тренінгової програми:

а) визначення в особистісній картині світу поняття «майбутня професія», усвідомлення їх значущості для особистості. Підведення учасників групи до визначення та усвідомлення власних особистісних якостей. Діагностика, аналіз та оцінка власного «Я», його потенціалу. Підвищення позитивного рівня самоставлення шляхом рефлексії та представлення власних чеснот, особистісних якостей;

б) знайомство з поняттям «адаптація» із складовими адаптації. Навчання та відпрацювання технік ефективної адаптації: самопрезентація власного «Я», знайомство з Іншим та усвідомлення цінності Іншого; розкриття своїх цілей у взаємодії; техніка ведення діалогу, дискусії;

в) аналіз основних проблем самопрезентації власного «Я», аналіз та самооцінка власних якостей та почуттів. Прогнозування та планування найближчих цілей власного життя: постановка та аналіз цілей, моделювання способів досягнення найближчих цілей, розвиток внутрішнього потенціалу, як основи успішного майбутнього. Тренінгові методи: творчі вправи, вправи на розвиток рефлексії, методи арт-терапії, групове обговорення результатів, виконання вправ;

г) формування навичок ефективної комунікації: ефективне слухання, рефлексивне слухання, передача інформації, використання відкритих запитань, техніки перефразування, аргументації. Виділення, аналіз та самооцінка власних якостей для ефективної комунікації та взаємодії;

д) формування навичок міжособистісної взаємодії: навичок групової дискусії, «мозкового штурму», навичок групового прийняття рішень.

3. Заключний етап тренінгу: узагальнення психологічного досвіду, набутих навичок, умінь, отриманих під час роботи в тренінговій групі. Рефлексія власного стану до та в кінці тренінгової програми, аналіз запланованих очікувань від тренінгу та отриманих результатів. Обговорення

вражень від тренінгової роботи з учасниками групи, усвідомлення свого стану та змін, що відбулися. Виділення навичок, дій, стратегій які учасники групи будуть використовувати в подальшому житті.

Тренінгові методи, які використовуються в програмі: вправи на підвищення групової динаміки та згуртованості, проєктивні творчі розповіді, інформаційно-теоретичні блоки, організаційно-діяльнісні ігри, вправи на розвиток соціальної перцепції, метод «мозкового штурму», ігрові вправи, проєктивний малюнок, групове обговорення результатів виконання вправ.

Етап інтенсифікації особистісного та професійного становлення майбутнього фахівця (2–3 курс навчання) характеризується як стадія інтенсивного розвитку особистості, загальних та спеціальних здібностей, емоційно-вольової регуляції, інтелекту, відповідальності за власні рішення, самостійність; подальшого усвідомлення і побудова життєвих та професійних цілей; актуалізації і розвитку особистісних ресурсів; усвідомлення необхідності саморозвитку як умови особистісної та професійної самореалізації. Тренінгові програми, які реалізуються на даному етапі охоплюють основні тенденції етапу: тренінг особистісного розвитку «Зустріч із собою» (16 годин); тренінг цілепокладання та досягнення цілей (12 годин); тренінг асертивної поведінки (12 годин). Зазначені тренінги логічно пов'язані між собою.

Основна мета тренінгу особистісного розвитку «Зустріч із собою» — сприяти самопізнанню, повному і точному уявленню про себе як індивідуальності, пізнанню власних психологічних особливостей, оцінити їх, визначити своє ставлення до них; формувати почуття позитивного самоприйняття; утвердити в свідомості значущість окремої особистості; формувати мотивацію до саморозвитку, як основу потреби самоактуалізації особистості.

Змістовні блоки тренінгу:

1. Блок «Я і Я»: розвиток навичок самопізнання, рефлексії, саморозкриття; аналіз власних якостей, потенційних можливостей, поведінки, самоствавлення. Обговорення ступеню прийняття самого себе (своєї

індивідуальності, неповторності, позитивних та негативних рис). Усвідомлення необхідності власної активності, саморозвитку, особистісної позиції, формування активного ставлення до життя.

2. Блок «Я та Інший»: формування навичок міжособистісної перцепції та взаємодії. Усвідомлення особистісних якостей та формування умінь необхідних для ефективного міжособистісного спілкування (вміння виявляти підтримку, розуміння, дружелюбність, позитивне ставлення до себе та Інших, регулювання власних почуттів та поведінки в міжособистісний взаємодії). Розвиток комунікативних вмінь та навичок (активного слухання, емпатійних здібностей, спостережливості, точної передачі інформації). Отримання нового досвіду у спілкування, вдосконалення рівня довіри до оточуючих.

3. Блок «Я, Світ, Майбутнє»: усвідомлення себе, власних потенційних можливостей, життєвих цілей необхідних для саморозвитку, самореалізації та відчуття психологічного благополуччя. Завдання цього блоку сформуванню уявлення, навички та уміння взаємодіяти зі Світом, Іншими та собою. Використовуються вправи на візуалізацію, моделювання, розвиток рефлексії, творчості. Групове обговорення після виконання вправ дає можливість отримати зворотній зв'язок від кожного учасника, щодо емоцій, переживань, думок та поведінки.

Тренінг цілепокладання та досягнення цілей. Мета тренінгу — отримання знань, розвиток навичок та умінь роботи з цілями (формування, усвідомлення та шляхи ефективного досягнення цілей).

Змістовні блоки тренінгу:

1. Блок 1. «Я та мої цілі» — робота з ціннісно-смісловою сферою особистості. Основні завдання блоку: 1. Формування поняття «ціль», життєві цілі, професійні цілі, реальні цілі, псевдоцілі, ідеальні цілі, ближні та дальні цілі. 2. Діагностика власних цілей за критеріями СМАРТ (ресурс, обмеження в досягненні цілей, визначеність у часі, реалістичність цілей, специфічність цілей). 3. Виділення та аналіз ближніх та дальніх цілей.

2. Блок 2. «Ресурси досягнення цілей» — дослідження власних переконань та перешкод, які заважають досягненню цілей; робота з особистісними ресурсами для досягнення цілей. Основні завдання блоку: 1. Знаходження шляхів для досягнення власних цілей, усвідомлення відповідальності за досягнення / недосягнення власних цілей. 2. Розширення діапазону власних можливостей для досягнення цілей. 3. Формування навичок та умінь роботи з цілями (технологія «Управління по цілях»).

Тренінг асертивної поведінки. Мета тренінгу — формування навичок впевненої поведінки, саморозуміння, розуміння інших та конструктивної поведінки у взаємодії з оточуючими.

Змістовні блоки тренінгу.

Блок 1. «Королівство власного Я». Основні завдання блоку: розуміння кордонів власного «Я», своєї «психологічної території», своїх прав, внутрішньої свободи, несвободи та можливостей; дослідження установок невпевненої поведінки. Формування поняття «асертивність» та впевнена поведінка. Розвиток здібностей до ідентифікації з іншою людиною, вміння передбачати її дії. Розвиток рівня довіри собі, довіри до оточуючих, позитивного самоствавлення.

Блок 2. «Асертивна поведінка». Завдання, які вирішуються в другому блоці: Діагностика та аналіз власних паттернів поведінки; диференціація агресивної та впевненої поведінки, їх індикатори. Відпрацювання навичок розрізняти ці види поведінки та розуміння витоків невпевненої та агресивної поведінки.

Розвиток навичок впевненої поведінки: саморозкриття почуттів, емоцій; вербалізація власних почуттів, переживань; знаходження конструктивного компромісу; наполегливість, аргументація. Опанування техніками аргументації асертивної поведінки: «техніка Я-висловлювань», «техніка позитивних відповідей Сократа», техніка «розділення аргументацій».

Основні методи тренінгу «Асертивної поведінки» є: моделюючі ситуації, вправи-саморозкриття, вправи-самопрезентації, проєктивний малюнок, вправи на візуалізацію, вправи на групове обговорення, вправи на групову взаємодію.

Етап професійної ідентифікації (4–5 курс) характеризується формуванням професійної ідентичності (приналежності до певної професії) та готовністю до майбутньої професії; сформованістю уявлень про себе як майбутнього фахівця та особистість; свої професійні цілі та можливості їх реалізації.

Для реалізації завдань етапу професійної ідентифікації ми застосовуємо тренінгові програми: «Тренінг професійної компетентності» та «Тренінг професійної самопрезентації».

«Тренінг професійної компетентності» розрахований на 16 годин. Мета тренінгу — формування особистісної готовності, професійних компетенцій та професійної компетентності до майбутньої професії; створення можливостей для активного включення в діяльність, максимально наближеної до професійної.

Блок 1. «Особистісна готовність до майбутньої професії». Завдання блоку: діагностика, аналіз особистісної готовності до майбутньої професії; виділення особистісних компетенцій та їх індикаторів до майбутньої професії; здійснення корекційно-розвиваючих заходів, які сприятимуть формуванню або трансформації необхідних особистісних переконань, якостей, компетенцій, поведінки; надання необхідної супервізійної допомоги в формуванні образу «Я», як представника майбутньої професії.

Блок 2. «Професійна компетентність». Завдання блоку: формування поняття «професійна компетентність» (інструментальна, комунікативна, соціально-психологічна) та «професійні компетенції»; діагностика та аналіз власних професійних компетенцій та їх індикаторів; актуалізація особистісного потенціалу та розвиток необхідних професійних компетенцій; формування стратегій саморозвитку професійної компетентності.

Вирішення поставлених завдань в тренінгу досягаються використанням наступних тренінгових методів: ділові ігри, ситуативно-професійні завдання, групова дискусія, зворотний зв'язок, індивідуальні професійно направлені завдання, групові завдання.

«Тренінг професійної самопрезентації» розрахований на 12 годин. Мета та направленість тренінгу — формування навичок та умінь професійної самопрезентації в ситуації пошуку роботи та відбору на вакантну посаду.

Мета тренінгу реалізується в наступних задачах:

1. Сформувати знання про професійну самопрезентацію як ефективний спосіб управління враженнями про себе як професіонала.
2. Визначення в особистісному просторі розуміння та поняття «майбутня робота, майбутня посада, сфера діяльності». Визначення їхньої значущості для особистості.
3. Формування навичок професійної самопрезентації: заочної (написання резюме, інформації про кандидата на посаду). Відпрацювання технологій написання резюме.
4. Формування навичок професійної самопрезентації — очної (бесіда при прийомі на роботу).
5. Відпрацювання навичок та прийомів проходження структурованої та неструктурованої бесіди, при відборі на посаду.

Основний етап проведення тренінгової програми:

а) визначення в особистісній картині світу поняття «майбутня робота», «майбутня кар'єра» усвідомлення їх значущості для особистості. Підведення учасників групи до визначення та усвідомлення власних професійно важливих якостей та особистісних якостей. Аналіз і оцінка власного «Я», його потенціалу. Підвищення позитивного рівня самоствавлення шляхом рефлексії та представлення особистісної готовності, професійних компетенцій, необхідних у майбутній роботі;

б) знайомство з поняттям та складовими стратегії самопрезентації «самопрезентація» та «самопросування». Навчання та відпрацювання технік

самопросування: реальна демонстрація своїх професійних та особистісних можливостей, розкриття своїх власних цілей, формулювання своїх запитів та умов до майбутньої роботи, посади;

в) аналіз основних проблем професійної самопрезентації, аналіз та самооцінка власних якостей та почуттів. Прогнозування та планування власного професійного життя: постановка та аналіз професійних цілей, моделювання способів досягнення найближчих професійних цілей, розвиток внутрішнього потенціалу, як основи успішного майбутнього;

г) формування навичок професійної самопрезентації: заочної (написання резюме) та очної (бесіда при прийомі на роботу). Виділення, аналіз та самооцінка професійно важливих якостей учасників тренінгової групи. Складання власних резюме та їх презентація в групі. Знайомство та оволодіння навичками очної самопрезентації, необхідними при прийомі на роботу. Тренінгові методи: ділові ігри, навчальні кейси, ситуаційні вправи, зворотній зв'язок.

Реалізація представленої програми сприятиме посиленню мотивації учіння студентів і, як наслідок, забезпеченню соціального замовлення щодо виховання гармонійної, цілісної особистості, здатної до творчої і активної життєвої позиції.

Звичайно, в процесі реалізації програми можуть мати місце успіхи та невдачі, що викликають радості і прикрості, які підсилюють або послаблюють мотивацію особистості. Найважливішою умовою реалізації мотиваційного потенціалу є створення в процесі виконання програми ситуацій успіху, переживання суб'єктом радості від успіхів і удач.

3.3. Порівняльний аналіз отриманих результатів дослідження

Після реалізації програми в експериментальній групі нами було проведено контрольне опитування за тим ж методиками і ми отримали наступні результати:

Таблиця 3.2.1

**Результати констатувального та контрольного експерименту за
проведеними методиками**

Назва методик дослідження	Шкали методики дослідження	Група	Констатувальне дослідження		Контрольне дослідження	
			Високий рівень	Низький рівень	Високий рівень	Низький рівень
«Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Морсанова	Шкала «Планування»	ЕГ	50%	50%	65%	35%
		КГ	45%	55%	50%	55%
	Шкала «Моделювання»	ЕГ	40%	60%	60%	40%
		КГ	45%	55%	45%	55%
	Шкала «Програмування»	ЕГ	60%	40%	75%	25%
		КГ	55%	45%	50%	50%
	Шкала «Оцінювання результатів»	ЕГ	50%	50%	75%	25%
		КГ	50%	50%	55%	45%
	Шкала «Гнучкість»	ЕГ	45%	55%	70%	30%
		КГ	35%	65%	40%	60%
	Шкала «Самостійність»	ЕГ	45%	55%	80%	20%
		КГ	35%	65%	35%	65%
	Шкала «Стиль саморегуляції поведінки»	ЕГ	55%	45%	75%	25%
		КГ	50%	50%	50%	50%
Методика А.В. Звіркова та С.В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції»						
	Шкала «наполегливість»	ЕГ	45%	55%	65%	35%
		КГ	50%	50%	55%	45%
	Шкала «самовладання»	ЕГ	40%	60%	75%	25%
		КГ	45%	55%	50%	50%

Ми стверджуємо, що після реалізації програми показники в експериментальній групі, де дана програма була застосована для підвищення мотивації професійного розвитку мала позитивні результати. Під час

проведення констатувального етапу експерименту ми виявили, що за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова за шкалою «Планування» кількість респондентів з високим рівнем зріс на 15%, за шкалою «Моделювання» на 20%, за шкалою «Програмування» на 15%, за шкалою «Оцінювання результатів» на 25%, за шкалою «Гнучкість» на 25%, за шкалою «Самостійність» на 35%, за шкалою «Стиль саморегуляції поведінки» на 20%. Відповідно, низький рівень показників в експериментальній групі знизився. Показники в контрольній групі залишились на тому ж рівні.

За методикою А.В. Звіркова та Є.В. Ейдмана «Дослідження вольової саморегуляції» показники теж змінились. Підвищились показники в експериментальній групі: за шкалою «наполегливість» на 20%, за шкалою «самовладання» на 35%. В контрольній групі показники залишились на тому ж рівні.

Важливим фактором, що визначає успішність особистості, є професійна кваліфікація. При цьому рівень професійної кваліфікації певною мірою залежить від рівня підготовленості та здібностей, але визначається й наявністю та рівнем професійної мотивації. Результати окремих досліджень вказують, що значний вплив на самосвідомість, контроль емоцій, мотивацію, соціальні навички, професіоналізм має емоційний інтелект та його компоненти.

Важливим показником до мотивації професійного розвитку людей з ПТСР є подолання стресового розладу. Це є найпершим завданням, метою та завданням пропонованої нами програми, яка була опробована та показала позитивні результати.

Висновки до третього розділу

В даному розділі ми описали результати дослідження , запропонували комплексну програму психологічного забезпечення оптимізації мотивації вчення та самореалізації особистості з ПТСР, засновану на ідеї побудови ціннісно-смислового простору особистості, що сприяє інтеріоризації цінностей саморозвитку та самореалізації.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження, ми дійшли висновку, що професійна мотивація – є важливим компонентом професійної діяльності майбутніх спеціалістів, вона слугує запорукою професійного, соціального та особистісного розвитку індивіда.

Отже, ми проаналізували проблему мотивації у психолого-педагогічній літературі. Відтак, на професійну діяльність особистості, її спрямованість та активність впливає професійна мотивація, як внутрішній рушійний чинник розвитку її професіоналізму. Під мотивами професійної діяльності ми розуміємо здатність особистості усвідомлювати предмети актуальних потреб як внутрішніх, так зовнішніх, які б задовольнялися за допомогою професійного виконання поставлених завдань і спонукали до самовдосконалення, самоосвіти, просування по кар'єрних сходах

Нами було визначено особливості ПТСР як проблеми сучасного суспільства. Чинники ризику виникнення посттравматичного стресового розладу: попередні психотравмуючі події, особливо в молодому віці; переживання кимось із сім'ї ПТСР або депресії; ранні епізоди фізичного або сексуального насильства; зловживання психоактивними речовинами; якщо раніше в людини була депресія, тривога або інші психологічні та емоційні проблеми; інтенсивний щоденний стрес; недостатність підтримки після психотравмуючої події; відсутність/недостатність здібностей долати психологічні проблеми.

Проведений формувальний експеримент мотивації професійного розвитку особистості з ПТСР підтвердив припущення, що для підвищення мотивації до професійного розвитку варто працювати над подоланням ПТСР особистості, що детально описано в програмі, яка побудована на засадах інтегрованого підходу до проблеми мотивації особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) за заг. наук. ред. А. Капської. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2002. С. 164.
2. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання); за заг. наук. ред. А. Капської. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2002. С. 164.
3. Анциферова Л. Свідомість і дії особистості у важких життєвих ситуаціях. Психологічний журнал. 1996. № 1. С. 3-15
4. Балл Г. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці. Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти: наук.-метод. Зб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 1994. С. 100.
5. Балл Г. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці. Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти : наук.-метод. зб. / редкол.: І.А.Зязюн (голова) [та ін.]. Київ : Видавничий Дім «Слово», 1994. С. 100.
6. Безпалько О. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навчальний посібник : Київ : Центр навчальної літератури, 2003. с. 134.
7. Бех І. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. Виховання особистості. Київ : Либідь, 2003. 344с.
8. Блінов О. Організація надання психологічної допомоги військовослужбовцям у воєнний час : монографія. Київ : НАОУ, 2006. 80 с.
9. Бондаренко, Л. П. "Психологічні механізми мотивації професійного розвитку у людей з ПТСР." Психологія розвитку, 2023.
10. Боришевський М.Я. Розвиток здатності до саморегуляції поведінки як вияв суб'єктного становлення особистості. К., 1993, С.18–19.

11. Бутенко Д. С. Мотиваційний менеджмент у підприємницькій діяльності. Економіка і суспільство. Мукачеве. Вип. № 20, 2019. С. 142-148.
12. Ващенко І. Конфлікт. Посттравматичний стрес: шляхи їх подолання. Київ : Знання, 1998. 289 с.
13. Власова О. І. Педагогічна психологія. К.: Либідь, 2005. 400 с.
14. Галян І. Психологічний аналіз сутності саморегуляції як особистісної здатності. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. 2015. Вип. 20 (1). С. 154–161.
15. Гнатенко, Л. М. "Соціально-психологічні чинники мотивації професійного розвитку." *Психологія праці*, 2022.
16. Гуменюк О. Психологія Я-концепції : монографія : Тернопіль : Економічна думка, 2002. 186с.
17. Джонсон Д. Встановлення та збереження довіри. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. №6. С. 22-29
18. Дяченко, В. І. "Психологічні особливості формування професійної мотивації у військових з ПТСР." *Військова психологія*, 2023.
19. Екстремальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О. Тімченка. Харків :УЦЗУ, 2007. 502 с.
20. Єна А. Актуальність і організаційні засади медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції. *Науковий журнал МОЗ України*. 2014. № 1 (5). С. 5-16
21. Жданова І. В. Проблема саморегуляції в контексті девіантної поведінки особистості: психологічні аспекти. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. Сковороди. Психологія*. 2012. № 43 (2). URL.: <http://journals.hnpu.edu.ua/ojs/psycho/article/view/1047>
22. Занюк С. С. Психологія мотивації. К.: Либідь, 2002. С. 304.
23. Канюк С. С. Психологія мотивації. К.: Либідь, 2002. С. 238-248.

24. Коваль, О. В. "Мотивація професійного розвитку в умовах трансформації ринку праці України." *Психологія і суспільство*, 2023.
25. Кондрюкова В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас : навчально-методичний посібник : Київ : Гнозис, 2013. 116 с.
26. Костюк, О. С. "Методологія дослідження мотивації професійної діяльності у осіб з ПТСР." *Психологія і суспільство*, 2022.
27. Кравченко, І. М. "Актуальні аспекти мотивації професійної діяльності в умовах сучасної України." *Психологія та педагогіка*, 2023.
28. Кривоконь Н. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи монографія. Харків : Видавництво ФОП Олійник, 2011. 480 с.
29. Купчак М. Я., Саміло А. В. Мотивація як засіб ефективного функціонування менеджменту у сфері цивільного захисту. *ModernEconomics*. Електронне наукове фахове видання з економічних наук, Миколаїв, 2019. № 17(2019). С. 116-120. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V17\(2019\)-18](https://doi.org/10.31521/modecon.V17(2019)-18).
30. Кучаренко С. Соціальна установка: адаптаційна класифікація особистостей. *Психологія і суспільство*. 2015. № 1. С.92-101
31. Лазарева Т. А. Аналіз структури професійної діяльності інженера-технолога харчової галузі. Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2013. Вип. 38/39. С. 281-287.
32. Ломакін Г. Прояви порушень реадаптації учасників бойових дій у системі суспільних відносин. Проблеми емпіричних досліджень у психології. Київ : ОВС, 2012. С. 94- 100.
33. Новікова О. Ф., Шамілева Л. Л. Оцінювання ризиків соціально-економічної незахищеності зайнятих в умовах структурних трансформацій сучасного ринку праці. *Socialand Labour Relations: Theory and Practice*, Volume 10, Issue 1, 2020. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(1\).2020.01](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(1).2020.01).

34. Овчаренко, Н. Г. "Мотиваційні стратегії професійного розвитку у контексті ПТСР." Психологічні науки, 2023.
35. Олександров Ю. М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01. Харків, 2010. 19 с.
36. Олефір В. О. Психологія саморегуляції суб'єкта діяльності. Дис. докт. психол. наук: 19.00.01. Харків, 2016. 428 с.
37. Освітні технології: навч.-метод. посіб / за заг. ред. О. М. Пехоти. К.: А С К, 2001. 256 с.
38. Павелків Р.В. Загальна психологія. Підручник. К., 2002. 506 с.
39. Пасічник І. Д. Метакогнітивний моніторинг як регулятивний аспект мета пізнання. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія. Серія «Психологія»*. 2014. Вип. 28. С. 3–16.
40. Петренко, Н. І. "Особливості мотивації професійної діяльності у військовослужбовців з ПТСР." Вісник психології, 2023.
41. Подтикан, І. В. Особливості формування мотиваційної сфери особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. №9. С. 29–36.
42. Потьомкін С.К., Козлова І.М., Яндола К.О. Менеджмент. Харків, 2009. 276 с.
43. Профілактика посттравматичних стресових розладів: психологічні аспекти. Чернівці: Технодрук, 2014. 133 с.
44. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. К.: Академвидав, 2006. 424 с.
45. Психологічний тлумачний словник / під ред. В. Б. Шапар. Х.: Прапор, 2004. 640 с.
46. Психолого-психіатрична допомога постраждалим у збройних конфліктах. Методичні рекомендації / Національний медичний університет імені О. Богомольця . Київ : Академвидав, 2014. 34 с.

47. Ратушний Р. Т., Саміло А. В., Кузиляк В. Й., Повстин О. В. Теоретичні основи та практичні аспекти менеджменту в органах і підрозділах цивільного захисту : навчальний посібник. Львів : ЛДУ БЖД, 2015. 348 с.
48. Руда Н. Л. Врахування мотиваційних теорій як основа ефективного навчання. *Модернізація вищої освіти України: історія, досвід, перспективи: матер. Всеукраїн. наук.-практ. конф., (Київ, 9–11 лист. 2004 р.)*. К.: Наук.-метод. центр вищої освіти МОН України, 2005. С. 171–178.
49. Сидоренко, Т. В. "Мотиваційні аспекти професійного зростання особистості в умовах посттравматичного стресового розладу." *Психологічний журнал*, 2023.
50. Синьов В. Корекційна психопедагогіка. Олігофренопедагогіка. Загальні основи корекційної психопедагогіки (олігофрено-педагогіки): підручник. Київ : Вид-во НПУ ім. Драгоманова, 2007. 238 с.
51. Солошич І. О. Структура професійної діяльності фахівця-еколога як основа формування науково-дослідної компетентності. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2015, № 48-49.
52. Соціальна педагогіка: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 256 с.
53. Цимбалюк І. Психологічне консультування та корекція. Навчальний посібник. Модульно-рейтинговий курс. Харків : Професіонал, 2009. 544с.
54. Ярошенко, М. О. "Вплив ПТСР на професійну мотивацію: сучасний стан і перспективи." *Актуальні питання психології*, 2023.