

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КОМУНАЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ
ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Н. В. Піковець

ОСОБИСТІСНА ЕФЕКТИВНІСТЬ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Навчально-методичний посібник

Черкаси – 2025

УДК 37.015.3-004.051
П 32

Рекомендовано вченою радою комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради». Протокол №2 від 29 травня 2025 року

АВТОР-УПОРЯДНИК:

Піковець Н.В., завідувач кафедри психології комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», кандидат психологічних наук

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Гаряча С. А., завідувач кафедри педагогіки та освітнього менеджменту комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», кандидат педагогічних наук;

Пащенко О. І., практичний психолог Черкаської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 11 Черкаської міської ради Черкаської області

П32 Піковець Н. В. Особистісна ефективність у контексті професійної діяльності в умовах сьогодення: навчально-методичний посібник. Черкаси: комунальний навчальний заклад «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», 2025. 60 с.

ISBN

У навчально-методичному посібнику проаналізовано теоретичні підходи щодо особистісної ефективності в контексті професійної діяльності, розглянуто багатоаспектність феномену особистісної ефективності, визначено чинники, що впливають на її формування та розглянуто особливості становлення особистісної ефективності в умовах сьогодення.

Навчально-методичний посібник має практичну спрямованість, запропоновані вправи і завдання, які можуть використовуватися як самостійно, так і під час тренінгових занять.

Для практичних психологів, соціальних педагогів, керівників та педагогічних працівників закладів освіти, усіх, хто прагне розвивати особистісно-професійну ефективність.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ І. ОСОБИСТІСНА ЕФЕКТИВНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗНАНЬ.....	6
1.1. Ретроспектива дослідження проблеми особистісної ефективності в психології.....	6
1.2. Особистісна ефективність педагога в контексті професійної діяльності	9
1.3. Мотивація і особистісна ефективність	13
1.4. Структура особистісної ефективності	17
РОЗДІЛ 2. ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ОСОБИСТІСНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕДАГОГА	22
2.1. Зовнішні і внутрішні чинники впливу на особистісну ефективність людини	22
2.2. Значення особистісних ресурсів педагога.....	25
2.3. Особистісна ефективність і психологічне благополуччя	26
РОЗДІЛ 3. ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ.....	33
3.1. Особистісна ефективність і помилки.....	33
3.2. Сучасний світ і особистісна ефективність	37
3.3. Вплив стресу та саморегуляції на особистісну ефективність.....	39
3.4 Самоефективність і work-life balance.....	46
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58

ВСТУП

В сучасному світі все частіше приділяється увага вивченню перспективи, самоактуалізації, реалізації та ефективності особистості в суспільстві, досягненню нею поставлених цілей. Спрямованість особистості на пізнання та втілення своїх внутрішніх резервів і перспектив визначає її особистісна ефективність.

Саме особистісна ефективність є ключовим чинником успіху у всіх сферах. Вивчення даного поняття є особливо актуальним та надзвичайно важливим для українських реалій: війна поставила перед фахівцями, працівниками педагогічної сфери зокрема, низку важливих завдань. На успішне вирішення завдань впливає особистісна ефективність – віра людини у власну здатність з допомогою своїх можливостей справлятися із складними ситуаціями, виконувати завдання, досягати мети, тому цю властивість варто вимірювати та розвивати. Поняття особистісної ефективності для вітчизняної психологічної науки є порівняно новим, але водночас затребуваним в умовах сьогодення.

Водночас глобальні політичні та соціально-економічні зміни, що супроводжують наше сьогодення, суттєво впливають на традиційну схему життєдіяльності людини, вносять корективи, встановлюючи нові стандарти життєвого успіху. Людина в сучасних реаліях постає перед необхідністю вирішення складних життєвих, особистісних, професійних завдань, пошуку індивідуально-психологічних ресурсів продуктивної самореалізації.

Трансформаційні процеси вітчизняного суспільного простору визначають як пріоритетну парадигму «особистісна ефективність – психологічне благополуччя особистості» як важливу детермінанту її екологічного становлення і розвитку в сучасному освітньому й суспільному середовищі, зокрема, в час динамічних, кризових змін соціуму. Сучасне життя спонукає людину до використання всіх умінь і спроможностей, максимального розкриття потенціалу, оскільки вимоги конкурентоспроможності акцентують увагу на формуванні такої особистості, яка б успішно справлялася з викликами життя, була ефективною у різних сферах діяльності. Окреслене коло проблем має глобальний характер, оскільки актуалізує необхідність дослідження особистості як суб'єкта діяльності та власної екзистенційної активності з позицій різних концептуальних підходів.

У змісті навчально-педагогічного посібника розглянуто підходи щодо визначення особистісної ефективності у розрізі теоретичних досліджень. Проаналізовано зовнішні і внутрішні чинники, що впливають на особистісну ефективність, зацентовано увагу на важливості для її розвитку мотивації, ресурсності, стресостійкості особистості. Розкрито прикладні аспекти особистісної ефективності в умовах викликів сьогодення.

РОЗДІЛ I. ОСОБИСТІСНА ЕФЕКТИВНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗНАНЬ

1.1. Ретроспектива дослідження проблеми особистісної ефективності в психології

Перші підходи до вивчення проблеми самоефективності (особистісної ефективності) окреслилися в зарубіжній психології в 50–60-ті роки ХХ ст., хоча сам термін «самоефективність» з'явився пізніше, у працях Р. Уайда і Р. Чармса. На думку науковців, самоефективність пояснюється з точки зору **мотиваційного чинника** успішної поведінки і діяльності та інтегрується з поняттями компетентності й життєвого досвіду.

Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження проблеми особистісної ефективності як чинника психологічного благополуччя особистості є концепція самоефективності А. Бандури, розкрита ученим у контексті реципрокного детермінізму у теорії соціального наuczіння. Її характеристика здійснена нами у парадигмі самодетермінації особистості [4].

Концепт «самоефективність», включений А. Бандурою у психологічний простір, у розгорнутій теорії соціального наuczіння має різне співзвуччя. Учений, характеризуючи сенсовий простір самоефективності, вживає такі поняттєві конструкції, як «особистісна ефективність», «сила впевненості людини у власній ефективності», «власна ефективність», «почуття ефективності», «почуття особистісної ефективності» (Бандура, 2000). Цим самим учений окреслив синонімічність концептів самоефективність/особистісна ефективність. Саме поняття «особистісна ефективність» буде використовуватися в посібнику [4].

Дослідники	Зміст поняття самоефективність («особистісна ефективність»)
А. Бандура	Започаткував теорію самоефективності (self-efficacy). Самоефективність як «...переконавання людини у своїй здатності діяти успішно всупереч обставинам». Узагальненим поняттям цього переконавання є «позитивна самоефективна думка», яка переконує в тому, що, мобілізуючи необхідні зусилля, ментальні та поведінкові ресурси, можна досягти позитивного результату. Самоефективність є центральною

	детермінантою людської поведінки, раціональною оцінкою діяльності на предмет можливостей досягнення успіху. Досліджуючи питання структурної організації самоефективності, А. Бандура виокремлює кілька базових компонентів: • присвоєння собі успіху, • підтримка високої самооцінки; • віра у власні сили. Основні <i>чинники самоефективності</i> становлять: • досвід безпосередньої діяльності; • опосередкований досвід (досвід інших людей, спостереження за схожими ситуаціями); • думки суспільства (соціальні очікування); • фізичний та емоційний стан людини.
Дж. Капраро, Д. Сервон	Великого значення у розумінні сутності самоефективності надається раціональним механізмам, які забезпечують процеси свідомого аналізу та оцінки ситуації майбутнього успіху. Інтелектуальні ресурси самоефективності є певним «людським капіталом», що виконує функцію продуктивного життєзабезпечення. Завдяки їм людина може адекватно оцінювати ситуацію, ставити мету, обирати засоби її досягнення.
Ю. Куль	В структурі самоефективності великого значення набувають різні <i>когнітивні елементи</i>, що визначають патерни мислення, цілепокладання, мотивацію, атрибуцію тощо; включають комплексну оцінку застосованих умінь, що дозволяє людині бути впевненою в тому, що її дії будуть результативними.
Р. Уолкер, Е. Чапмен	Самоефективність – це не особистісна риса, а <i>особлива мисленнєва структура</i>, що дає змогу суб'єкту аналізувати свої можливості під час виконання тих чи інших дій. Це певна свідома «ревізія» свого особистісного потенціалу на предмет виявлення тих чинників, які оптимізують діяльність, приводять до її результативності
Р. Шварцер і М. Єрусалим	Самоефективність розуміється як світоглядна категорія, що виражає загальну <i>переконаність людини у своїх внутрішніх чинниках, що сприяють успіху.</i>

	Самоефективність виявляє здатність до «централізованої організації власних ресурсів, а також уміння отримувати необхідне з навколишнього середовища». У зв'язку з цим самоефективність можна зрозуміти як <i>процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів з метою оптимізації власної життєдіяльності</i> .
Р. Фреджер і Д. Фейдімен	Самоефективність <i>впливає на постановку мети, вибір рівня складності завдання, визначає цілеспрямованість, наполегливість, емоційні реакції у спробі досягти бажаних результатів</i> . Великого значення тут набуває особистий досвід досягнень, досвід успіхів і невдач. Успіх, досягнутий власними силами, допомагає людині повірити у свою здатність отримувати необхідне, підвищує самооцінку, формує позитивне самоставлення. Досвід успішності, із закріпленням очікування ефективності, підвищує рівень впевненості у своїх можливостях, дозволя
Г. Крайг та Д. Бокум	«Самоефективність є тим, <i>що індивід здатний реально зробити в певній ситуації</i> ». Таке розуміння стосується так званої актуальної самоефективності, яка ґрунтується на «уявленнях про наші можливості, базовані на спостереженнях за нашими успіхами і невдачами, а також за успіхами і невдачами інших людей». У зв'язку з цим в структурі самоефективності визначають два рівні: • <i>об'єктивний</i> – як сформованість певних умінь і навичок людини, оцінити які за результатами діяльності може сторонній спостерігач, і • <i>суб'єктивний</i> – самооцінка цих умінь і навичок, визначення їх дієвості у власній діяльності.
К. Двек	Люди, які орієнтовані на оволодіння майстерністю, вважають, що успішність залежить від інтелектуальних здібностей, які постійно потрібно розвивати («теорія нарощування»). Натомість люди, які переконанні в даності (імпліцитності) інтелекту як незмінної якості проявляють менше здатності до результативності. Згадані особистісні атитюди задають два типи мотиваційних парадигм, що характеризуються різним видом поведінкових та емоційних реакцій:

	• «орієнтація на майстерність» – складається з реакцій досягнення, збільшення наполегливості, працьовитості, прагнення до перетворення ситуації на власну користь, пошуку стратегій вирішення проблеми. • «безпорадність» проявляється в нестачі наполегливості, пасивності, сумнівах і в прагненні уникнути невдачі.
--	--

1.2. Особистісна ефективність педагога в контексті професійної діяльності



На сьогодні більшість фахівців схиляється до думки, що особистісний підхід – це не просто урахування індивідуальних особливостей особистості, але й вивчення шляхів становлення та розвитку цілісної особистості професіонала. І тут постає питання визначення ключових ланок такого особистісного розвитку. Особистість як складний системний об'єкт може бути розглянутий з різних позицій. Заперечуючи аморфність особистості, свого часу С. Рубінштейн, по суті, першим підійшов до уявлень про структуру особистості та започаткував науковий пошук в цьому напрямку [1].

Сьогодні у психологічній науці виокремлюють два підходи щодо визначення структури особистості. Перший базується на виокремленні рис особистості, що утворюють певні підструктури, інший – спрямований на виокремлення типів особистості, які не зводяться до певного набору рис, але розкривають деякі загальні особистісні особливості, наприклад, тип темпераменту. При цьому особистість концептуально розглядається з різних позицій. Це і психодинамічна концепція Е. Еріксона, що пояснює поведінку людини здебільшого через емоції та потяги; когнітивна концепція Ж. Піаже, що акцентує увагу на розвитку пізнавальних сторін особистості; персонологічна К. Бюгера та його послідовників, в центрі уваги якої постає розвиток особистості загалом.

Сучасна психологія позиціонує особистість біосоціальною істотою, оскільки її психічна діяльність визначається єдністю як біогенетичних (процеси, стани, властивості, утворення), так і соціальних чинників, що визначають і взаємодоповнюють один одного, утворюючи цілісну систему. На підставі парадигми нелінійності і самоорганізації складних систем, особистість може бути представлена як система, що містить в собі, з одного боку, детермінативні складові, – вони визначають особистість особистістю, а з іншого – супроводжується неусталеністю, мінливістю, наявністю критичних станів, моментами біфуркації та фазових переходів. При цьому повинно мати місце певне співвіднесення в структурі особистості між постійно мінливою, випадковою частиною та усталеною, детермінуючою. Занадто детермінована, визначена, занормована особистість неспроможна адекватно реагувати на виклики соціального і професійного середовища. Для цього їй необхідний певний діапазон мінливості, пластичності, регулятивності тощо. Саме активність самої особистості забезпечує оптимальну взаємодію вищезазначених складових, стимулюючи участь людини в житті та професійній діяльності.

Більшість дослідників схиляється до думки, що розвиток особистості визначається мотиваційними стратегіями людини, що можуть сприяти, або протидіяти її діяльності. Саме мотив досягнення успіху в діяльності і міжособистісній взаємодії та мотив уникнення невдач як відносно стійке особистісне утворення людини тісно пов'язані з оцінкою результатів її діяльності іншими особами. Домінування тієї чи іншої мотиваційної стратегії зумовлено вибором ступеня складності задачі. При цьому мотив уникнення невдачі виявляється як стійка тенденція працівника робити все від нього залежне не для того, щоб досягти успіху, а для того, щоб виконати роботу не гірше за інших. Це призводить до того, що особистісний потенціал його задіюється недостатньо.

Феноменологію, що відображає різні аспекти особистісного потенціалу, в різних підходах у зарубіжній і вітчизняній психології позначено такими поняттями як «воля», «сила», його внутрішня опора, «локус контроль», «орієнтація на дію», «воля до сенсу» тощо.

Найповніше цьому поняттю в зарубіжній психології відповідає поняття «hardiness» – «життестійкість» [1]. Поняття, що було введено С. Кобейса та С. Мадді, знаходиться на перехресті теоретичних уявлень екзистенційної психології і прикладної галузі психології

стресу та шляхів його подолання. С. Мадді і Д. Кошаба визначають «життестійкість» як психологічну живучість і розширену ефективність людини, яка також є показником психічного здоров'я людини. С. Мадді визначає «життестійкість» як інтегральну особистісну характеристику, відповідальну за якість подолання особистістю життєвих труднощів. Ця особистісна змінна характеризує міру здатності особи витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності [1].

Життестійкість є ключовою особистісною змінною, що опосередковує вплив стресогенних чинників (зокрема хронічних) на соматичне і ментальне здоров'я, а також на успішність діяльності і спрямованість особистості. У зв'язку з цим зауважимо, що у зв'язку з необхідністю великої кількості взаємодій у системі «людина – середовище» професійна надійність фахівця багато в чому визначається установками, переконаннями, «мотиваційною наповненістю», коли людина бачить сенс всього, що відбувається в її житті, та бере на себе відповідальність за все, що трапляється. Розмаїття почуттів, оцінок і переконань, що виникають у різних життєвих ситуаціях, формують чуттєвий, індивідуальний досвід людини і багато в чому визначають внутрішній образ світу людини та її життєву стійкість. І тут центральним, ключовим пунктом в розумінні окремої діяльності постає питання мотиву і здатність віднайти сенс того, що відбувається [1].

По суті особистісна ефективність фахівця базується на своєрідному «символічному капіталі» особистості, куди можуть бути віднесені набуті знання, вміння, навички, рівень професійної і комунікативної компетентності та мета професійних якостей, здатність раціонально організовувати і планувати свою роботу, самостійно діяти в нестандартних ситуаціях тощо. Усвідомлення фахівцем своєї місії в діяльності, наповнення її смислами та мотивами, узгодженими з цінностями особистості, сьогодні набувають визначального значення у феноменології особистісної ефективності. Різноманітні семінари, тренінги, курси навчання ефективній взаємодії, ефективному керівництву, ефективній регуляції психоемоційних та функціональних станів мають неабиякий сенс, оскільки допомагають фахівцю опановувати певні професійні аспекти в діяльності. Засвоєні ним навички та техніки впродовж короткого періоду можуть продемонструвати свою ефективність, але особистість при цьому практично не змінюється.

Якщо такі соціально-емоційні та духовні виміри особистості як відчуття внутрішньої безпеки, співпереживання, служіння, прояснення цінностей та слідування їм не задіюються, то особистісний потенціал фахівця починає «виснажуватись». З часом це може призвести до розвитку явищ професійної деструкції. Протистояти цьому в професійному середовищі можна, якщо навчити людину брати на себе відповідальність за свою ефективність через усвідомлення своїх слабких сторін і тих сфер, що потребують покращення та розвитку. Здатність фахівця ставити перед собою цілі та досягати їх – це своєрідний фундамент для розвитку базових навичок особистісної ефективності. І у міру того, як зростає ця здатність, фахівець бере під власний контроль свої бажання, знання, вміння, глибоко засвоюючи ті принципи, на яких базуються навички і формується така життєстійкість, яка необхідна для збалансованого розвитку і підвищення професійної та особистісної ефективності [1].

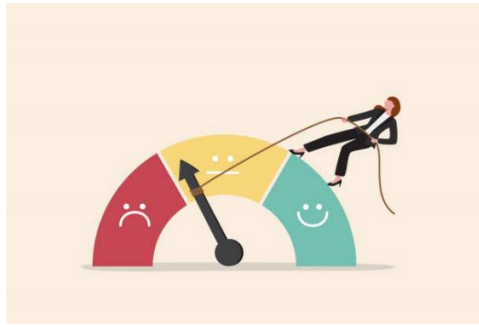
Особистісна ефективність відіграє дуже важливу роль у тому, як люди підходять до цілей, завдань та викликів. Коли у людини сильна (висока) особистісна ефективність, то вона:

- схильна сприймати складні проблеми просто як чергове завдання, яке необхідно виконати;
- розвиває набагато глибший інтерес до діяльності, в якій приймає участь;
- схильна до формування більш сильного почуття прихильності до свого виду діяльності та інтересів;
- може швидше одужати, коли справа доходить до розчарувань і невдач.

У випадку слабкої (низької) самоефективності, людина:

- може уникати складних завдань;
- може вважати, що складні завдання чи ситуації поза її контролем або можливостями;
- схильна частіше зосереджуватися на негативних результатах або особистих невдачах;
- має схильність швидко втрачати впевненість або втрачати віру в свої особисті здібності [18].

1.3. Мотивація і особистісна ефективність



Перед людиною, яка зіштовхується з особистісними чи професійними викликами – кризами, конфліктами чи певними труднощами впродовж своєї трудової діяльності, час від часу постає питанням, а чи туди вона взагалі рухається. І, якщо її не влаштовує стан справ, не влаштовує вектор її руху чи його якість, а ще й не влаштовує стан внутрішніх сил для діяльності, то ймовірно припустити, що страждає її особистісна ефективність, а відтак – і якість життя в цілому.

У нашому сьогоденні життєдіяльність людини супроводжує чимало страждань. Ймовірно припустити, що цей чинник має вплив на трудову діяльність фахівця. Як саме? В контексті сучасних досліджень страждання майже завжди пропонують розглядати як ознаку можливості росту, процесу народження, а отже, є сенс припустити в такому випадку орієнтованість спрямованості особистості на ефективні зміни. Людина може почати шукати нові сенси, намагаючись різними способами наповнити себе ресурсами, віднайти мотивацію в особистих потребах або ззовні, пробудити бажання зсередини тощо.

В контексті особистісної ефективності однією із умов гармонійного розвитку особистості є мотивація самореалізації. Розуміння людини як активного, свідомого суб'єкта усіх видів власної життєдіяльності дає можливість зрозуміти особистість як феномен, здатний поєднувати в собі суспільне та індивідуальне, цілеспрямовано регулювати їх взаємодію і досягати завдяки цьому бажаних і суттєвих позитивних змін як у собі.

Особистість, розвиваючись, змінює зовнішній світ відповідно до власних внутрішніх можливостей. Належний рівень розвитку мотиваційних процесів виявляється для людини особливою цінністю, оскільки дозволяє їй підтримувати на дієвому рівні свій психічний потенціал, свій психологічний добробут загалом. Потреба у

самозмінах суттєво залежить від виникнення у людини мети досягнути бажаного рівня особистісного зростання та особистісної ефективності [4, с.30].

У розрізі проблематики особистісної ефективності пропонуємо звернутися до формули, що включає такі складники повноти переживання життя як інтенція і потенція [5].

Інтенція + Потенція = Повнота переживання життя

Інтенція – це <i>намір</i> , те, що тече і веде нас зсередини до чогось	Потенція – <i>можливість</i> – те, що міститься у структурі нашої особистості як припущення наявності змоги прийти до чогось
Мотивація - сила, спонукання до дії, тобто вона суміщає два попередні поняття і здатна виникнути за їх присутності	

Інтенціональність в діяльності дає відчуття місії, без раціоналізації того, що ми отримуємо чи даємо. Вона первинна і створює глибинне переживання краси існування у світі і виправдання життя:

- *Те, що я роблю потрібно не лише мені, а важливе і для світу.*
- *Я відчуваю здійснення задуму життя і співтворчості зі світом.*
- *Ми здатні до самоспоглядання.*

Зазвичай, коли йдеться про діяльність, ми пам'ятаємо про значення мотивації. І, якщо *інтенцію* розглядати як намір щодо чогось, а *потенцію* – як можливість і наявність можливості прийти до цього, то *мотивація* – це сила, спонукання до дії, тобто вона суміщає два попередні поняття і здатна виникнути за їх присутності.

Мотивація можлива лише тоді, коли вже присутні інтенція з потенцією, в іншому випадку мотивація може супроводжуватися хибними, зайвими рухами в непотрібних нам напрямках.

Походження значення слова інтенція, пояснює його як “з тиску”, з внутрішньої напруги, що змальовує наші дії й рухи в напрямку крізь призму цінностей особистості. В цьому випадку пропріоцепція як адекватна оцінка своєї діяльності забезпечує усвідомлення і задоволення саме тих потреб, що виникають на кордоні контакту з навколишнім середовищем.

Поняття пропріоцепції тісно пов'язане з фізіологією, означає м'язове відчуття розташування частин власного тіла відносно одна одної та в просторі [5]. Тоді пропріоцепцію діяльності можемо описати як відчуття відносно розташування і руху людини всередині своєї діяльності. Саме *пропріоцепція* дає змогу людині діяти і працювати з відчуттям перебування на кордоні контакту з навколишнім середовищем, тобто відчуттям якісної гармонійної взаємодії з навколишнім світом у процесі діяльності, включаючи: здатність конструктивно і екологічно вирішувати конфлікти, оцінюючи, справляючись з емоціями і діючи сприятливо для всіх учасників ситуації, долучених до нашої діяльності. Людині властивий конфлікт по його суті, але конфлікт не в сприйнятті боротьби й перемоги чи поразки, а конфлікт як взаємна можливість зрости та просунутись в розвитку всім учасникам.

Пропріоцепція діяльності робить можливим для нас усвідомлювати, де ми є відносно своїх потреб і потреб середовища (здобувачів освіти, клієнтів тощо), а також, куди і в якому напрямку ми рухаємося і, що ми при цьому робимо, яких зусиль ми докладаємо для руху в даному напрямку. Тобто ми одночасно і перебуваємо в певному положенні, і рухаємося в певному напрямку. Це певним чином, взаємозв'язок результату і процесу. Від якості визначення положення залежить адекватна оцінка правильного курсу напрямку руху особистості.

Пропріоцепція діяльності пов'язана з самооцінкою, але не в контексті добре/погано, а інтегрованою внутрішнім спостерігачем і складається з трьох відчуттів:

1. Відчуття положення в певній точці:

- В якому стані знаходиться моя діяльність?
- Де я знаходжусь?

2. Відчуття руху в певному напрямку:

- Куди цей стан моєї діяльності мене веде?
- Куди я хочу прийти?

3. Відчуття сили для руху:

- Скільки сили я відчуваю на утримання нинішнього становища?
- Скільки мені потрібно на досягнення бажаного становища?

Загалом, інтенціональність можна співвіднести з *віссю радості* як процес

у присутності вітальної (життєвої) енергії в нас, це як заклик до життя в мирі, а потенціальність – з *віссю втіхи «мати»*, задоволення потреб як обов'язкового результату у відповідь на заклик, за допомогою якого світ нас закликає до життя, щоб ми могли підтримувати цю життєву енергію.

Отже, можна узагальнити, що особистісна ефективність в роботі та професійній діяльності наряду залежить від можливості відчувати всі три складові: ментальну пропріоцепцію, інтенціональність і потенціальність [5].

Аналіз мотиваційних теорій самоефективності (особистісної ефективності) дає змогу зазначити, що мотивація досягнення може розглядатися як предиктор самоефективності. Прагнення досягнень стимулює вибір особистістю таких ситуацій, в яких вона почувала б себе переможцем, забезпечує активний пошук інформації та ресурсів для досягнення мети. Суб'єкти, які мотивовані на успіх, зазвичай впевнені в позитивному результаті, їм притаманна схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, значна наполегливість, цілеспрямованість та працьовитість. Тобто ті якості, які наряду визначають самоефективність особистості [4].

Полярна тенденція самоефективності – «вивчена безпорадність» представлена в концепції М. Селігмана і С. Майєра. Під вивченою безпорадністю розуміється порушення внутрішньої мотивації суб'єкта, що є наслідком негативних результатів або втрати контролю за ситуацією. Коли людина не здатна впливати на обставини, постійно стикається з неуспішністю, у неї з'являється стійке переконання того, що вона невдаха та від неї мало що залежить. Тобто формується стійка установка очікування поразки, що зрозумілим чином детермінує низьку самоефективність. У своїх дослідженнях М. Селігман довів, що переживання неможливості управляти обставинами, невпевненість у собі, зменшують рівень мотиваційного напруження, провокують появу пасивності, ригідності, байдужості і, відповідно, низької самоефективності.

Дефінітивний аналіз поняття «самоефективність», «особистісна ефективність» засвідчує його розгорнутість у широкому категоріальному полі психологічної науки. Дослідники відносять цей феномен до різних класів психологічних явищ, але найчастіше фігурує його розуміння як переконаність, віра суб'єкта у свої можливості

здійснювати діяльність, а також власний розвиток у ході досягнення поставлених перед ним цілей і завдань. Спільним в існуючих визначеннях є почуття віри у свою конструктивну особистоздатність, оптимізм, орієнтованість на майбутні досягнення.

1.4. Структура особистісної ефективності



Динамічність професійного світу потребує від фахівця пластичності і поведінкової гнучкості, здатності відмовлятися від невідповідних ситуаціям способів поведінки, або розробляти нові підходи до вирішення проблемної ситуації при незмінних принципах і моральних підставах. І тут на першому плані постає особистість людини з її суперечними, а іноді й протидіючими силами: з одного боку, чітко визначена та суворо детермінована рамками професії діяльність, а з іншого – прагнення до самовизначення та внутрішньої свободи. У зв'язку із зазначеним вище постає питання особистісної ефективності фахівця як важливої детермінанти професійного зростання.

Тому важливо звернутися до особистості фахівця. Це пояснюється тим, що особливості особистості працівника, з одного боку, мають суттєвий вплив на процес і результати професійної діяльності, а з іншого – саме формування особистості людини значною мірою відбувається впродовж професійної діяльності та під її впливом.

Отож, професійна діяльність повинна мати потенційні можливості для задоволення важливих базових потреб особистості: у безпеці, самоповазі, соціальному визнанні, самоактуалізації тощо.

Дослідники стверджують, що особистісна ефективність (самоефективність) – це не окрема особистісна риса, а узагальнений показник саморозвитку і самоздійснення людини, що проявляє складні зв'язки з різними індивідуально-психологічними системами: потребнісно-мотиваційною, ресурсами, компетентністю, самооцінкою, самоставленням тощо. Підкреслюють зв'язок особистісної

ефективності з відповідними якостями: наполегливістю, сміливістю, активністю, оптимізмом тощо.

Самоефективність на пряму відображає ступінь зусиль, яких людина готова докласти для діяльності, уміння переборювати труднощі і загалом плідно здійснювати свій життєвий проект.

У структурі успішної самореалізації особистісна ефективність виконує декілька *функцій*:

- ☐ когнітивно-рефлексивну (можливість самопізнання, усвідомлення успіхів і невдач);
- ☐ адаптивну;
- ☐ емоційно-оцінну (можливість оцінити ступінь докладання власних зусиль);
- ☐ регулятивно-поведінкову (контроль за ситуацією);
- ☐ смислоутворюючу (успіх як цінність);
- ☐ мотивуючу [3, с.40].

Особистісна ефективність є динамічним процесом, що постійно розвивається та змінюється. Вона залежить від низки чинників, і кожен з нас може впливати на неї, розвиваючи свої внутрішні ресурси та використовуючи зовнішні можливості

Табл. Чинники особистісної ефективності

<i>Внутрішні</i>	<i>Зовнішні</i>
☐ самооцінка та впевненість у собі; ☐ мотивація та цілеспрямованість; ☐ емоційний інтелект та здатність до саморегуляції; ☐ комунікативні навички; ☐ здатність до навчання та адаптації; ☐ організованість та вміння планувати; ☐ стресостійкість	☐ соціальна підтримка; ☐ наявність можливостей для розвитку; ☐ умови праці та навчання; ☐ культурні та соціальні норми; ☐ фінансове становище.

Різні дослідники пропонують різні моделі структури особистісної ефективності. Важливо зазначити, що зазначені компоненти не є ізольованими, а тісно взаємопов'язані та взаємодоповнюють один одного. Розвиток кожного з цих компонентів сприяє підвищенню особистісної ефективності фахівця та його успішній професійній діяльності.

Можна виокремити декілька ключових компонентів:

Когнітивний:

- професійні знання та навички (володіння необхідною інформацією та вміннями для виконання професійних завдань);
- здатність до аналізу та прийняття рішень (вміння аналізувати ситуації, виявляти проблеми та приймати обґрунтовані рішення);
- креативність (здатність до творчого підходу у вирішенні завдань, пошуку нових ідей та нестандартних рішень);
- здатність до навчання (готовність до постійного самовдосконалення, освоєння нових знань і технологій);
- критичне мислення (здатність швидко засвоювати нову інформацію, логічно мислити та вирішувати складні задачі).

Емоційно-вольовий:

- емоційна стабільність (здатність зберігати спокій та самоконтроль у стресових ситуаціях);
- вміння керувати емоціями (здатність ідентифікувати, усвідомлювати та спрямовувати власні емоції);
- стресостійність (вміння ефективно справлятися з емоційним напруженням, зберігаючи працездатність);
- емпатія (здатність розуміти і співпереживати емоціям інших людей, встановлювати ефективні міжособистісні взаємини);
- вольові якості (наполегливість, рішучість, самодисципліна, здатність долати перешкоди)

Комунікативний компонент

- комунікативні навички (вміння ефективно спілкуватися з колегами, керівництвом, учасниками освітнього процесу);
- навички переговорів (здатність вести перемовини, досягати компромісів та вирішувати конфлікти);
- навички роботи в команді (вміння співпрацювати з іншими людьми, досягати спільних цілей);
- лідерські якості: (здатність вести за собою людей, мотивувати їх та організовувати їхню роботу)

Поведінковий:

- активність та ініціативність
- вміння ефективно спілкуватися
- здатність до співпраці
- вміння досягати поставленої мети

Особистісні якості

- **відповідальність** (*усвідомлення важливості своїх дій, готовність брати на себе відповідальність за результати своєї роботи*);
- **ініціативність** (*здатність до самостійного прийняття рішень, пропонувати нових ідей і підходів*);
- **організованість** (*вміння ефективно планувати свій час, організовувати свою роботу*);
- **адаптивність** (*здатність швидко пристосовуватися до змін, виявляти гнучкість у прийнятті рішень*);
- **самовпевненість** (*віра у свої сили, здатність приймати виклики та досягати успіху*)

Особистісна ефективність педагога – це комплекс якостей та навичок, що дають змогу педагогу виконувати професійну діяльність, досягаючи поставлених цілей та отримувати задоволення від роботи.

Особистісна ефективність включає в себе професійні та особистісні якості:

- **знання предмету:** глибоке розуміння навчального матеріалу, постійне самовдосконалення та підвищення кваліфікації;
- **педагогічні навички:** вміння ефективно організовувати освітній процес, використовуючи різноманітні методи і прийоми навчання, враховуючи індивідуальні особливості здобувачів освіти;
- **комунікативні навички:** вміння налагоджувати контакт з учасниками освітнього процесу (учнями, батьками та колегами), чітко і зрозуміло висловлювати свої думки та чути інших;

Професійні якості

Особистісні
якості

- **організаційні навички:** вміння планувати та організовувати свою роботу, ефективно використовувати час, створювати комфортне освітнє середовище;
- **аналітичні навички:** вміння аналізувати навчальні досягнення здобувачів освіти, виявляти проблеми та знаходити шляхи їх вирішення та використовувати інноваційні методи навчання;
- **емпатія:** здатність розуміти та співчувати учням, відчувати їхні проблеми та переживання;
- **терпіння:** вміння зберігати спокій та витримку у складних ситуаціях, толерантно ставитися до помилок учнів;
- **відповідальність:** усвідомлення важливості своєї роботи, вміння знаходити нестандартні рішення;
- **креативність:** здатність до творчого підходу до роботи, вміння знаходити нестандартні рішення і використовувати інноваційні методи навчання;
- **стресостійкість:** вміння справлятися з емоційним напруженням, зберігати позитивний настрій та ефективно працювати в умовах стресу;
- **самовдосконалення:** прагнення до постійного розвитку, самоаналізу та самовдосконалення;
- **любов до дітей:** щира зацікавленість у розвитку та успіхах учнів.

РОЗДІЛ 2. ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ОСОБИСТІСНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕДАГОГА

2.1. Зовнішні і внутрішні чинники впливу на особистісну ефективність людини



□ **Мотивація:** внутрішнє прагнення до самореалізації та досягнення успіху в професійній діяльності.

Мотивація та особистісна ефективність взаємопов'язані поняття, які відіграють ключову роль у досягненні успіху в будь-якій сфері життя. Розрізняють внутрішню (коли людина отримує задоволення від самого процесу діяльності) і зовнішню (коли людина мотивована зовнішніми факторами, такими як винагорода, похвала або страх покарання) мотивацію.

Мотивація є необхідною умовою для особистісної ефективності. Без мотивації людина не матиме достатньо енергії та наполегливості для досягнення цілей. Особистісна ефективність, у свою чергу, підвищує мотивацію. Коли людина бачить результати своїх зусиль, вона відчуває задоволення та стає більш мотивованою.

Як підвищити мотивацію та особистісну ефективність?

Визначте свої цілі. Чітке розуміння того, чого ви хочете, допоможе залишатися мотивованим.

Розбийте великі цілі на дрібніші. Це зробить їх більш досяжними і допоможе вам відчути прогрес.

Знайдіть джерела для натхнення. Це можуть бути книги, фільми, історії успішних людей або спілкування з мотивуючими людьми.

Використовуйте позитивні самоствердження. Говоріть собі, що ви здатні досягти своїх цілей.

Навчіться керувати своїм часом. Плануйте свій день, встановлюйте пріоритети і уникайте прокрастинації.

Розвивайте свої навички. Постійне навчання і самовдосконалення допоможуть стати більш ефективними.

Не бійтеся помилок. Помилки – це частина процесу навчання. Не дозволяйте їм збити себе з пантелику.

Святкуйте свої успіхи. Винагороджуйте себе за досягнення цілей.

□ **Підтримка** – це сукупність ресурсів, що допомагають людині справлятися з труднощами, досягати цілей та відчувати себе впевнено: позитивне ставлення з боку колег, керівництва, батьків.

Підтримка може бути –

- *соціальною* (підтримка з боку родини, друзів, колег, спільноти);
- *психологічною* (емоційна підтримка, розуміння, прийняття);
- *інформаційною* (доступ до необхідної інформації, знань, порад);
- *матеріальною* (фінансова допомога, ресурси).

Підтримка створює сприятливі умови для розвитку особистісної ефективності. Людина, яка відчуває підтримку, більш впевнена в своїх силах, менш схильна до стресу і вигоряння. Підтримка допомагає долати труднощі, навчатися на помилках і рухатися далі. Особистісна ефективність, у свою чергу, сприяє тому, що людина стає більш самостійною та здатною надавати підтримку іншим.

У чому цінність та сила підтримки? Вона:

- підвищує самооцінку: відчути свою цінність та віру у свої можливості;
- знижує рівень стресу: допомагає справлятися з емоційним навантаженням і знаходити рішення в складних ситуаціях;
- стимулює розвиток: мотивує до самовдосконалення та досягнення нових цілей;
- надає ресурси: може включати в себе доступ до необхідних знань, навичок, фінансів та інших ресурсів

□ **Умови праці:** комфортне робоче місце, достатнє матеріальне забезпечення, можливість для професійного розвитку. Умови праці відіграють ключову роль у формуванні особистісної ефективності працівника. Вони впливають на мотивацію, задоволення від роботи, продуктивність і загальне самопочуття. Ось деякі аспекти цього впливу:

• **фізичне середовище:**

комфорт (зручне робоче місце, належне освітлення, оптимальна температура та вентиляція створюють сприятливі умови для концентрації та продуктивності); *безпека* (відсутність шкідливих

факторів, дотримання норм безпеки праці знижують ризик травм та захворювань, що позитивно впливає на фізичне здоров'я та психологічне благополуччя);

ергономіка (правильно організоване робоче місце, з урахуванням особливостей людського тіла, запобігає втомі та болю, підвищуючи ефективність);

• психологічне середовище:

підтримка (доброзичливі стосунки з колегами і керівництвом, взаємодопомога та підтримка створюють атмосферу довіри і комфорту),

визнання (оцінка та визнання досягнень, позитивний зворотній зв'язок підвищують мотивацію та самооцінку),

самостійність (можливість самостійно приймати рішення, планувати роботу та виявляти ініціативу сприяють розвитку креативності та відповідальності),

баланс роботи та особистого життя (гнучкий графік роботи, можливість відпочинку та відпустки допомагають уникнути вигорання та зберегти енергію для роботи);

відсутність дискримінації та мобінгу (рівні права та можливості для всіх працівників, повага до особистості та гідності кожного сприяють створенню здорового психологічного клімату);

особистісна автономія (базується на таких особистісних конструктах як: добре ставлення до самого себе, існування особистісних життєвих смислів, віра в себе і в свій особистісний та інтелектуальний потенціал, здатність осмислити самого себе та навколишнє середовище, швидко зорієнтуватися у новому середовищі, перед новими завданнями, потреба у самоактуалізації).

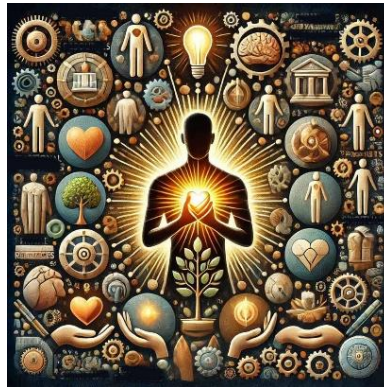
• організаційні фактори:

чіткі цілі та завдання (розуміння своїх обов'язків і очікувань керівництва допомагає працівнику зосередитися на досягненні результатів),

можливості для розвитку (навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання стимулюють професійний розвиток та підвищують мотивацію), *справедлива оплата праці* (відповідність оплати праці рівню кваліфікації та внеску працівника є важливим фактором мотивації та задоволення від роботи), *корпоративна культура* (цінності, норми та правила організації впливають на атмосферу в колективі та ставлення до роботи).

□ *Особистісні ресурси*: сукупність внутрішніх засобів (фізичних, психологічних, соціальних, духовних), якими володіє педагог і які він використовує для забезпечення ефективної професійної діяльності, підтримки оптимального функціонального стану та особистісного зростання.

2.2. Значення особистісних ресурсів педагога



Основні аспекти взаємозв'язку особистісної ефективності і особистісних ресурсів – особистісні ресурси є основою особистісної ефективності, це внутрішні і зовнішні фактори, які допомагають людині впоратися з життєвими викликами, досягати цілей та підтримувати психологічне благополуччя.

- забезпечення ефективності педагогічної діяльності (особистісні ресурси допомагають педагогу справлятися з професійними тривогами, вирішувати педагогічні ситуації, знаходити індивідуальний підхід до здобувачів освіти, застосовувати інноваційні методи навчання);

- профілактика професійного вигорання (достатній рівень особистісних ресурсів допомагає педагогу протистояти стресам, емоційному виснаженню, зберігати психічне здоров'я та мотивацію до роботи);

- сприяння особистісному зростанню (розвинені особистісні ресурси спонукають педагога до самовдосконалення, підвищення професійної компетентності, творчої самореалізації);

- вплив на здобувачів освіти (педагог, який володіє розвиненими особистісними ресурсами, є прикладом для учнів, надихає їх, сприяє їхньому особистісному розвитку та формуванню позитивних якостей);

- побудова гармонійних взаємин (особистісні ресурси, серед яких – емпатія, комунікабельність, толерантність, допомагають педагогу встановлювати позитивні стосунки з учасниками освітнього процесу).

Наявність достатньої кількості ресурсів дає змогу людині ефективніше використовувати свої здібності та досягати успіху, людина, яка володіє розвинутими особистісними ресурсами, краще справляється зі стресом, має вищу самооцінку, більш мотивована та здатна до саморегуляції.

2.3. Особистісна ефективність і психологічне благополуччя



Одним із провідних чинників психологічного благополуччя особистості є її особистісна ефективність, що детермінує конструктивність та екологічність особистісного статусу у системах «Я-світ», «Я-Я», «Я-інші», «Я-діяльність».

Концепції особистісної ефективності та психологічного благополуччя тісно пов'язані між собою і взаємно підсилюють одна одну. Досягнення цілей, відчуття контролю над своїм життям та успішне подолання труднощів підвищують самооцінку, впевненість у собі та відчуття задоволеності. Ефективне управління стресом, яке є частиною особистісної ефективності, також впливає на психічне здоров'я [4].

Зокрема, провідною ідеєю усього творчого доробку Г. С. Костюка є проблема становлення та розвитку особистості. Учений приділяє постійну увагу теоретико-методологічному підґрунтю, яке зумовлює джерела, чинники і шляхи становлення та розвитку «дитячої особистості». Прикметним є те, що Г.С. Костюк органічно розкриває її становлення як ефективного суб'єкта життєдіяльності. [4].

Розвиток дорослої людини напряму залежить від її здатності перебудовувати власну особистість, зберігаючи при цьому цілісність і

тотожність собі. Усі зовнішні фактори благополуччя за будь-яких об'єктивних характеристик за самою природою психіки не можуть діяти на переживання благополуччя безпосередньо, а лише через суб'єктивне сприймання світу і суб'єктивну оцінку, які зумовлені особливостями усіх сфер особистості.

Психологічне благополуччя у теорії К. Роджерса розкривається у концепції повноцінно функціонуючої особистості – оптимально соціально адаптованої, психологічно зрілої, конгруентної та відкритої досвіду, з емпатійним розумінням іншого, де інші – основа бачення особистістю себе. Перебуваючи у постійному процесі становлення, саморозвитку та самореалізації; – вона ніколи не є результатом. Риси такої особистості: відкритість переживанням, довіра до себе та власної інтуїтивної оцінки.

А. Маслоу характеризує компоненти психологічного благополуччя як риси самоактуалізованої людини: прийняття (себе, інших, природи), автономію і опір окультурюванню, почуття спільності з іншими людьми, здатність на глибокі та проникливі стосунки, вибір росту, розвитку своїх здібностей, наявність гідної, вартої творчих зусиль мети – реалізувати свої здібності та духовний ріст, присвятити себе чомусь більшому, ніж Я.

Психологічний чинник визначає структурні та функціональні компоненти психологічного благополуччя:

□ *когнітивний* (оцінка індивідом власного життя та задоволеність життям, як головний показник),

□ *емоційний* (позитивне чи негативне ставлення, що виникає у процесі реалізації мети, потреб і намірів особистості)

□ *конативний* (функціональні компоненти, що забезпечують позитивне функціонування особистості: автономію, управління навколишнім середовищем, особистісне зростання, позитивні взаємини з оточуючими, наявність життєвих цілей і самоприйняття). Конативному компоненту приділяється особлива увага, що передбачає конкретні дії людини, які сприятимуть покращенню якості життя [6; 16].

Представники гуманістичної, екзистенційної психології (А. Ленгле, А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фромм та ін.) розглядають особистість як унікальну цілісну систему, здатну до самоактуалізації.

Поведінка подолання стресу є особливою цілеспрямованою соціальною поведінкою особистості, здатною забезпечити продуктивність праці, особистісну ефективність, здоров'я та

благополуччя людини адекватними способами, шляхом зменшення або повного усунення стресових навантажень [13].

Отож, припускаємо, що індивід буде прагнути підтримувати та закріплювати відносно високі і стабільні показники благополуччя, а отже, особистісної ефективності.

У своїх поглядах науковці (Б. Ананьєв, Г. Балл, М. Боришевський, Л. Бурлачук, Л. Виготський, З. Карпенко, Г. Костюк, С. Максименко, В. Міляєва, І. Мурашко, С. Рубінштейн, М. Садова, Т. Титаренко та ін.) розглядають потенціал як особистісний ресурс, що реалізується у наявній життєвій або професійній ситуації та сприяє особистісній ефективності.

У своїх дослідженнях науковці обговорювали питання можливості невикористаних психічних резервів, здатних актуалізуватися під впливом певних умов. Важливим є те, що потенціал розглядається науковцями у взаємозв'язку з діяльністю.

Людину, як особистість, характеризує не лише те, ким вона є, але і те, ким вона хоче стати, до чого вона активно прагне. Особистісний потенціал доцільно розглядати як узагальнену системну характеристику індивідуально-психологічних особливостей людини, що забезпечує особистості здатність опиратися на стійкі внутрішні критерії і орієнтири у своїй життєдіяльності та зберігати стабільність діяльності й смислових орієнтацій при зовнішньому тиску і в мінливих умовах.

С. Максименко характеризує потенціал як можливість, що, реалізуючись у діяльності, удосконалюється і залишається потенційною («ймовірнісною можливістю»). Щоб здійснити перехід від можливості дії, уявлення до дійсності, матеріалізації образів, почуттів і думок, – виконати діяльність, – людині необхідна енергія. Науковець розглядає енергопотенціал людини як величину її здатності до дії: пізнавальної, чуттєвої, мислительної, моральної, естетичної, тобто творчої [10]. Поняття «потенціалу» трактується як сукупність усіх наявних засобів, можливостей, які можуть бути використані у будь-якій галузі, сфері за певних умов та обставин для досягнення поставленої мети.

Передбачається, що професійна кар'єра у процесах професійного становлення суб'єкта впродовж усього його життя має підтримуватися високою працездатністю. У трактування працездатності на межі ХХ-ХХІ ст. включаються не лише власне фізіологічні характеристики, що відображають здатність людини виконувати ту чи іншу роботу у

відведений час, але і все, що забезпечує збереженість фізичного, психічного і духовного здоров'я людини. Відтак визначення працездатності включає тепер характеристики довготривалого прогнозу професійної успішності, збереженості професійного здоров'я і довголіття, успішної реалізації у різних сферах життєдіяльності.

Під потенціалом розглядають властивості індивіда й особистості, що визначають готовність і здатність до виконання діяльності та досягнення в ній певного рівня продуктивності та є інтегрованими в людині як у суб'єкта діяльності. Потенціали розвитку є одними з істотних властивостей і як особистості, суб'єкта діяльності, і як індивіда. Людина як суб'єкт трудової діяльності має певні потенціали – працездатність і спеціальні здібності, активність у формі ціннісних орієнтацій, мотивів.

У зарубіжній психології привертає увагу концепція салютогенезу А. Антоновського, як спроба відповіді на питання про те, яким чином всупереч складним умовам існування особистість зберігає і підтримує високий рівень активності, працездатності, долає проблемні ситуації в адекватний спосіб [17]. Нормальним станом організму, зазначає науковець, є гомеостаз, а у випадку її порушення виникає спроба приведення організму до рівноваги шляхом активізації власних регуляційних механізмів. Салютогенетична концепція спрямовується на виокремлення та емпіричне дослідження тих факторів, що допомагають людині не лише зберігати психічне здоров'я, а й залишатись ефективною і гармонійною [17].

Співвідношення можливостей людини і тих завдань, які вона вирішує виявляється важливим фактором психологічного розвитку, на що звернув увагу М. Чіксентміхайї [15]. Якщо здібності людини надто перевищують завдання, які необхідно вирішувати, то людина може перебувати у стані нудьги, пасивності та апатії. Якщо завдання надто перевищують за своєю складністю можливості людини, вона може переживати тривогу. Але якщо завдання, які постають перед людиною, чи які вона ставить перед собою самостійно, перебувають на межі її можливостей, спонукають людину напружитися і водночас не викликають відчуття неможливості і безнадійності, вони допомагають людині піднятися над собою і далі розвивати свої навички і можливості, свої сили. Відбувається розвиток, пов'язаний із нарощенням і поглибленням внутрішньої складності, що дає змогу відповідати (бути адекватним) складності навколишнього світу, підвищує рівень взаємодії з навколишнім світом, і виникає

оптимальний психологічний стан «за межами нудьги і тривоги», стан потоку [15].

У найзагальнішому вигляді самореалізація як процес реалізації себе, – це здійснення самого себе у житті і повсякденній діяльності, пошук і затвердження свого особливого шляху у цьому світі, власних цінностей та сенсу свого існування у кожен момент часу. Люди різняться за своїм енергетичним та інтелектуальним потенціалами, задатками, здібностями. Рівень реалізації у різних людей буде різним через різні життєві обставини. Розрив між потенціалом та його актуалізацією може стати спонукальним мотивом для самореалізації. Чим більше самореалізується людина, тим частіше і повніше вона здатна відчувати задоволеність життям загалом, і більш щиро переживати позитивні емоції.

Головним психологічним процесом самореалізації С. Максименко і В. Осьодло називають «пошук суб'єктом свого способу життєдіяльності». Під пошуком розуміється складний комплекс дій, що мають місце у внутрішньому світі індивіда і спрямованих на створення й формування, конструювання й побудову, творення свого способу, шляху власного життя [11, с. 7].

Нині перед педагогічними працівниками закладів освіти нового типу постає завдання володіти не лише достатніми професійними знаннями, а й бути людиною широкої ерудиції, високої духовності, інформаційної та комунікативної культури, здатною до мотивації здобувачів освіти. Це досягається саморозвитком і самовдосконаленням особистості вчителя, можна розглядати як процес і як результат, «основну рушійну силу, що рухає людину до вершин досконалості, забезпечує прогрес у формуванні особистості». Це обумовлено, з одного боку, загальною потребою суспільства в гармонійно, всебічно розвинутих особистостях, професійно підготовлених фахівцях з вищою освітою, що передбачає оволодіння ними інструментарієм, технологіями, а головне – мотивацією до самоформування і самовдосконалення впродовж усього життя. З іншого боку, у природі людини закладено величезний потенціал, прагнення до самовиховання і саморозвитку, які тимчасово, з певних причин, є прихованими часто від неї самої, і які потрібно знайти, пробудити, розкрити, оскільки тільки успішно розвиваючись і самореалізуючись, людина здатна отримувати справжню радість від життя, відчувати його сенс і бути щасливою. Серед важливих компонентів стратегії самовдосконалення та особистісної

ефективності виокремлюють розбудову позитивної самооцінки, самовизначення, саморегуляцію.

Формування вмінь регулювати власні емоційні вияви, контролювати їх необхідне як для фізичного, так і психічного здоров'я, як зазначає Т. Кириленко [7]. Регулюючи власний емоційний стан, особистість творить свій емоційний простір. Регулювання свого стану, і передовсім саморегулювання як вияв самоактивності, пов'язане з творенням нового ставлення, нових переживань. Особистість розширює межі власного емоційного простору, визначаючи важливість і значення для неї тих чи інших предметів, речей, явищ, людей, включаючи їх у зміст інтимного життя, розкриваючи для них свій емоційний простір через утілення в певну емоційну модальність, або навпаки, замикаючи, звужуючи цей простір [7].

Щоб подолати тривоги і неприємності в житті, стверджує М. Чіксентміхайї, людина має стати настільки незалежною від соціального оточення, щоб не мислити виключно термінами соціальних винагород і покарань. Для досягнення подібної автономії індивід має навчитися знаходити винагороди всередині себе, розвивати здатність відчувати радість незалежно від зовнішніх обставин. Людина володіє всім необхідним для вирішення цього завдання, проте воно потребує наполегливості і дисципліни [15].

3. Ржевська-Штефан як компонент самореалізації розглядає спонтанність особистості, і вважає її ресурсом подолання синдрому професійного вигоряння [14]. Здатність спонтанної людини діяти не автоматично, не під тиском шаблонів, що нав'язані зовні, дозволяє їй творчо підходити до розв'язання різноманітних проблем професійного спілкування, не вдаючись до неефективних психологічних захистів та копінг-стратегій, що приводять до емоційного виснаження; незалежність від впливу середовища, здатність «бути самим собою», безпосередньо виражати свої почуття є запорукою того, що професіонал не буде накопичувати неусвідомлювані негативні емоційні переживання; відсутність рис вимушеності й примусу, відмова спонтанної людини від контролю та маніпулювання іншими виступає ресурсом для подолання такого фактору вигоряння, як дегуманізація (цинічне безособистісне ставлення до оточуючих) [14].

Розкриваючи функції особистісної рефлексії, І. Бех виокремлює функцію душевного умиротворення [2]. Вона сигналізує про внутрішні процеси емоційної рівноваги-нерівноваги в житті особистості. За емоційної рівноваги людина переживає стан злагоди, спокою, що веде

до внутрішньої готовності діяти в усіх сферах життя. В разі неврівноваженості негативні емоції і почуття не лише кардинально порушують життєвий ритм людини, а й впливають на сенс її життя. Тож творення душевного спокою – важливе завдання особистості, яке вона має виконати самотійно або із зовнішньою допомогою [14].

Об'єктивні тенденції розвитку суспільства, що потребують все глибшої реалізації інноваційного потенціалу особистості, розвитку вміння ставити нові життєві цілі, здатності їх домагатися, усвідомлювати та відстоювати власну індивідуальність, актуалізують також питання самоздійснення особистості (О. Кокун) [8]. Професійне самоздійснення науковець пояснює як «одну із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» [8, с. 6].

Достатньо тісно пов'язані із професійним самоздійсненням показники задоволеності фахівця змістом професійної діяльності, зарплатою, кар'єрою та соціальним становищем, інтенсивності його зусиль щодо підвищення професійного рівня, позитивних стосунків з начальством та стану здоров'я. У той час, як складові професійного «вигоряння» та деформації: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень, несприятливо впливають на професійне самоздійснення фахівця [8].

Самоефективність відображає почуття впевненості індивіда у своїй здатності контролювати дії, що впливають на його професійне життя. Серед компонентів професійної самоефективності виокремлено професійну майстерність, здатність підтримувати доброзичливі взаємини з іншими та здатність впливати на стан справ усередині організації. Здатність ставити цілі й успішність їх реалізації підвищують почуття самоефективності.

РОЗДІЛ 3. ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

3.1. Особистісна ефективність і помилки



Важливою темою обговорення є також питання зв'язку особистісної ефективності з помилками, адже наше ставлення до помилок безпосередньо впливає на нашу здатність бути ефективними.

Особистісна ефективність включає в себе цілеспрямованість, самоорганізацію, вміння приймати рішення, керувати часом та емоціями, а також здатність до адаптації та навчання.

Де ж тут місце помилкам?

Правильне ставлення до невдач дуже важливе.

Якщо людину паралізує невдача, то паралізованими будуть її проєкт і її ефективність.

Однією з найсильніших перешкод, що заважає нам рухатися вперед, є **страх зробити помилку**. «Я настільки боюся помилитися, що або взагалі нічого не починаю, або роблю щось на тому мінімумі, де майже неможливо помилитися».

Але так неможливо по-справжньому рости. Точніше, можна, але лише мікро кроками, що на шлях до бажаного життя піде вічність.

Дослідники дійшли висновку, що психологічна безпека є ключем до успіху, вона сприяє готовності до ризику в міжособистісній комунікації, а це, безперечно, передбачає прийняття помилок.

Водночас, сам по собі дозвіл на помилки не зумовлює перемоги. Однакову кількість разів помиляються і ті, хто досягає визначних результатів, і ті, що зазнають грандіозного краху. Проте є різниця. Успішні намагаються навчитися чогось зі своїх невдач. Вони визнають свої помилки і намагаються вибрати зайве зі своїх проєктів. А ті, хто

не наділений такою професійною сміливістю й наполегливістю, частіше продовжують помилятися.

Має значення також, якому проміжку часу люди дозволяють минути між попередньою і наступною невдачами. Що меншим є цей проміжок, то вищими є шанси на успіх у майбутньому. Більший проміжок часу між спробами, продовжує ймовірність невдач. Корисним виявляється не лише навчання на помилках, але й повернення до наступної спроби. Така швидкість можлива лише тоді, коли люди почуваються вільними помилятися.

Що робити, якщо страх приковує до невдач? Чи існують практичні підходи, щоб розірвати цей токсичний зв'язок? Відповідь «так». Усе починається з розуміння, чому ми боїмося невдач.

Дослідження свідчать, що багато людей сприймають свої помилки як особисті вади. Для людей із таким відчуттям невдача – це не просто щось, що вони зробили неправильно, це всезагальне обговорення того, ким вони є як особистість. Якщо людина так почувається, вона намагатиметься приховати свої помилки, обманювати про них, звинувачувати в них когось. І в цьому випадку вона активно рухається назустріч своїм розчаруванням. До того ж дані підтверджують, що в більшості людей невдачі посилюють здатність продукування свіжих ідей, а відтак, можна припустити, що й особистісна ефективність може зростати.

Отже, важливо сформувати здорове ставлення до невдач. Дж. Медіна рекомендує три етапи реагування на невдачі [12].

1. Йти назустріч невдачам (мати готовність стикнутись із загрозою – найважливіший чинник для того, щоб її подолати!).
2. Оцінити ситуацію (віднайти спосіб вирішення проблеми).
3. Діяти задля вирішення проблеми (вживати активних заходів для виправлення того, що пішло не так).

Таким чином, помилки є невід'ємною частиною будь якого процесу навчання та зростання, а отже, і підвищення особистісної ефективності:

- *Помилки – це джерело інформації.* Кожна помилка дає нам цінну інформацію про те, що не працює, які підходи є неефективними, або ж які наші знання чи навички потребують вдосконалення. Аналізуючи проблему, ми краще можемо зрозуміти проблему та знайти більш ефективні рішення.

- *Помилки як стимул до розвитку.* Страх помилок може паралізувати нашу ініціативу та стримувати нас від чогось нового.

Натомість сприйняття помилок як можливості для навчання спонукає нас виходити із зони комфорту, експериментувати та розвивати нові навички.

- *Помилки як шлях до стійкості.* Люди, які вміють справлятися з помилками та невдачами, стають більш стійкими до стресу та труднощів. Вони не здаються після першої невдачі, а використовують отриманий досвід для подальших спроб.

- *Помилки як каталізатор інновацій.* Багато великих відкриттів та інновацій стали результатом спроб і помилок. Не боячись помилятися, ми відкриваємо простір для творчості та пошуку нестандартних рішень.

Однак, важливо розрізнати *непродуктивне* і *продуктивне* ставлення до помилок:

Непродуктивне ставлення:

- страх помилок, що призводить до уникнення ризиків та нових можливостей;
- звинувачення себе або інших за помилки, замість того, щоб зосередитися на їх аналізі;
- приховування помилок, що перешкоджає навчанню як власному, так і оточуючих;
- зациклення на помилках та переживання почуття провини, що знижує мотивацію

Продуктивне ставлення:

- сприйняття помилок як неминучої частини процесу навчання;
- аналіз причин помилок та винесення уроків на майбутнє;
- відповідальність за свої помилки та готовність їх визнавати;
- використання помилок як зворотного зв'язку для вдосконалення

Важливим моментом також є те, що реакція працівників безпосередньо залежить значною мірою і від того, як керівники реагують на невдачі – і власні, і своїх колег. Найкоротший шлях до продуктивності (ефективності) пов'язаний не з діями, а зі ставленням.

Як створити атмосферу, де помилятися не страшно? Науковці вважають, що для цього є короткотермінові і довготермінові рішення.

Короткотермінові передбачають роботу з власним психологічним внутрішнім станом – управління своїми реакціями на

невдачі, особливо тим, як ви даєте собі раду зі страхом. Якщо ви керівник, боїтеся невдач, цей страх пошириться на інших.

Управління своїми реакціями на страх – це часто питання контролю імпульсів, і усе, що сприяє поліпшенню виконавчої функції, сприятиме й контролю імпульсів. Майндфулнес (безоцінна усвідомленість), медитативний підхід, покращує контроль імпульсів. Сприяють цьому й фізичні вправи. Ці засоби починають діяти за дуже короткий період часу – менш, ніж за рік. Майндфулнес і фізичні вправи сприяють також й креативності (зосередження свідомості підвищує рівень дивергентного мислення).

Довготермінові рішення – більш орієнтовані на процес, в якому передбачається чітко прописаний алгоритм, як діяти в разі невдачі.

У взаємодії з помилками важливо і корисно взяти за життєвий девіз наступні слова: «Якщо у вас немає досвіду невдач, ви робите значно гіршу помилку: керуєтесь бажанням їх уникати». [12, с.106]

Як використовувати помилки для підвищення власної ефективності?

1. *Визнайте та прийміть помилку.* Перший крок – це чесно визнати, що помилка сталася, і не витратити енергію на її заперечення чи приховування.

2. *Проаналізуйте причини.* Запитайте себе: «Що саме призвело до цієї помилки?», «Які фактори зіграли свою роль?», «Що я міг (могла) зробити інакше?»

3. *Винесіть уроки.* Сформулюйте конкретні висновки з помилки. Що ви навчилися? Яких дій слід уникати в майбутньому? Які нові знання чи навички вам потрібні?

4. *Складіть план дій.* На основі винесених уроків розробіть конкретний план дій, щоб уникнути подібних помилок у майбутньому та покращити свою роботу.

5. *Рухайтесь далі.* Не зациклюйтесь на помилці. Використовуйте отриманий досвід і продовжуйте рухатися до своєї мети.

6. *Поділіться досвідом (за потреби).* Якщо це доречно, поділіться досвідом з іншими. Це може допомогти уникнути подібних помилок та сприяти створенню культури праці в команді чи організації.

Отже, особистісна ефективність тісно пов'язана з нашим ставленням до помилок. Замість того, щоб боятися їх, ми можемо навчитися сприймати їх як цінні уроки, що допомагають нам зростати,

розвиватися та ставати більш ефективними у досягненні наших особистих та професійних цілей.

3.2. Сучасний світ і особистісна ефективність



Сучасна культура активно нав'язує нам ідеал «успішного успіху» – ідеал, який завжди вчасно прокидається, досягає цілей, інвестує в себе, розвивається, будує кар'єру і ніколи не зупиняється на досягнутому. За цією гладенькою поверхнею приховано невидимий тиск і величезна, непомітна на перший погляд, психічна ціна, яку платить суб'єкт.

Нам дуже хотілось (і хочеться) бути ефективними, продуктивними. Пік бажання бути ефективним припав на період з 2010 до 2020 року. У 2020 році з нами трапилась пандемія. У 2022 році — війна. Ці події дуже сильно змінили зовнішній світ.

А ми, замість того, щоб відповідно зреагувати на ці зміни, до цього часу намагаємось бути ефективними. До цього часу **оцінюємо себе по тому, скільки встигли зробити**, наскільки були ефективними.

Водночас, за концепцією «успішного успіху» ховається шлях не до самореалізації, а швидше шлях до розчеплення, подальшої депресії та втрати зв'язку з власним бажанням.

Бути ефективним можна тоді, коли світ більш-менш стабільний і передбачуваний. Коли ж світ штормить, тут не до перегонів на яхтах. Вжити б. *Світ штормить, а людина біжить й оцінює себе по тому, скільки пробігла:*

- ☐ Намагаючись не помічати втому, що накопичується.
- ☐ Злючись і розчаровуючись, що старі методи не працюють.
- ☐ Впадаючи у відчай, намагаючись думати про майбутнє категоріями цілей і досягнень.

Світ змінився. І той, колишній світ не повернеться. Тому і **нам потрібно змінитися, по-іншому взаємодіяти зі світом і реагувати на його виклики. По-іншому, оцінювати свої результати** (не «скільки встиг(-ла), а «дякую, що не з'їхав (-ла) з глузду»).

«Успішний успіх» – це ідеалізована форма, що говорить нам, якими ми повинні бути аби «заслужити» любов, визнання та право на існування. Це не просто бажання бути кращим, це страх бути недостатнім.

Цей образ успіху ніколи не має завершення. Його не можна досягти, це бажання ніколи не втамовується, воно спрямоване завжди на те, чого не вистачає. Ідеологія успіху експлуатує саме це нескінченне бажання і воно тримає людину в русі, але поза суб'єктністю. І тут людина відчужена насамперед від самої себе.

✓ ☐ **Яка взаємодія зі світом і собою прийнятна зараз:**

1 ☐. **Перший крок** — створення внутрішньої опори, стійкості та вміння збирати її знову і знову після сильних життєвих штурмів.

Зараз як ніколи важливий *фокус на внутрішньому просторі, на створенні всередині себе місця, де спокійно, зрозуміло, де є підтримка і прийняття.*

2 ☐. **Другий крок** — навчитися бути гнучким та якомога швидше адаптуватися до зовнішнього світу.

☐ Ставити не цілі, а тестувати гіпотези.

☐ Вчитися бачити можливості, а не фокусуватися на обмеженнях.

☐ Знати себе, свої можливості, свої цінності та бажаний вектор руху.

Саме ці два компоненти — **внутрішня опора та гнучкість/адаптивність** — вважаються життєво необхідними в сучасному світі.

Стратегії ефективності в сучасному світі

Стрес-менеджмент

- турбота про ресурс;
- розвиток емоційного інтелекту;
- прийоми “швидкої допомоги”;
- майндфулнес

Енерго-менеджмент

- вітальний ресурс;
- ментальний ресурс;
- соціальна енергія;
- енергія сенсів

Тайм-менеджмент

- планування - це не список справ;
- бути ефективним і зайнятим
- не одне і теж саме;
- площини проблем: знаю, вмію, можу;
- аналіз - ключ до успіху

3.3. Вплив стресу та саморегуляції на особистісну ефективність



Стрес може мати значний вплив на особистісну ефективність людини, як позитивний, так і негативний, залежно від його інтенсивності, тривалості та індивідуальних особливостей людини.

Табл. Вплив стресу на особистісну ефективність

Позитивний вплив (еустрес):	Негативний вплив (дистрес):
<i>Підвищується мотивація та рівень енергії.</i> У невеликих дозах стрес може стимулювати людину до дії, підвищувати її енергію та концентрацію для досягнення мети. Він може стати своєрідним каталізатором для розкриття потенціалу.	<i>Зниження когнітивних функцій.</i> Хронічний або надмірний стрес може призвести до погіршення пам'яті, уваги, здатності до навчання та прийняття рішень. <i>Знижується продуктивність.</i> Стрес може призвести до прокрастинації, зниження якості роботи, збільшення

<i>Покращуються когнітивні функції.</i> Короткочасний стрес може загострювати увагу, покращувати реакцію та когнітивну гнучкість, допомагаючи швидше приймати рішення та знаходити нестандартні рішення. <i>Розвивається стійкість.</i> Подолання стресових ситуацій тренує психологічну стійкість, робить людину більш адаптивною до майбутніх викликів та зміцнює впевненість у власних силах. <i>Активізується творчість.</i> Певною мірою стрес може спонукати до пошуку нових підходів та генерування оригінальних ідей.	кількості помилок та загального падіння продуктивності. <i>Емоційне виснаження та вигоряння.</i> Через дію тривалого стресу може виникати емоційне виснаження, цинізм, втрата мотивації та почуття безпорадності, що суттєво знижує особистісну ефективність. <i>Погіршення фізичного здоров'я.</i> Хронічний стрес може спричинити різні проблеми зі здоров'ям, такими як головні болі, проблеми зі сном, серцево-судинні захворювання, що також негативно позначається на працездатності та загальній ефективності. <i>Погіршуються міжособистісні стосунки.</i> Стрес може зробити людину дратівливою, конфліктною та замкнутою, що ускладнює спілкування і співпрацю з іншими. <i>Знижується самооцінка та впевненість.</i> Постійні невдачі та відчуття перевантаженості, спричинені стресом, можуть підірвати віру у власні сили та знизити самооцінку.
--	--

Відтак ключову роль у підвищенні особистісної ефективності відіграють навички саморегуляції. Вони є фундаментом, на якому будується здатність людини досягати своїх цілей, керувати своїми емоціями та поведінкою, а також адаптуватися до різних життєвих ситуацій.

Навички саморегуляції забезпечують:

Керування емоціями:

Здатність розпізнавати, розуміти, ефективно керувати своїми емоціями допомагає зберігати спокій і ясність мислення навіть у стресових ситуаціях. Це дає змогу приймати більш обдумані рішення та діяти раціонально, а не під впливом імпульсів.

Контроль імпульсів:

Уміння протистояти миттєвим бажанням і відкладати задоволення є важливим для досягнення довгострокових цілей. Це дозволяє зосередитися на важливих завданнях, уникати прокрастинації та приймати рішення, що відповідають стратегічним планам.

Самотивацію:

Здатність спонукати себе до дії без зовнішнього тиску є критично важливою для особистісної ефективності. Люди з розвиненою самотивацією, здатні самотійно ініціювати завдання, підтримувати інтерес до їх виконання та долати періоди спаду ентузіазму.

Встановлення та досягнення цілей:

Навички саморегуляції включають вміння ставити чіткі, вимірювані, досяжні, релевантні та обмежені в часі (SMART) цілі, а також розробляти плани для їх досягнення та наполегливо їх дотримуватися, навіть при зіткненні з труднощами. Саморегуляція допомагає підтримувати мотивацію та фокус уваги на кінцевому результаті.

Управління часом та організація:

Ефективне використання часу та вміння організовувати свою діяльність є важливими аспектами саморегуляції. Це включає планування завдань, встановлення пріоритетів, уникнення відволікань та ефективне використання ресурсів.

Самоусвідомлення:

Розуміння власних сильних та слабких сторін і якостей, цінностей, потреб та емоційних реакцій є першим кроком до ефективної саморегуляції. Самоусвідомлення дає змогу приймати більш зважені рішення та діяти відповідно до своїх внутрішніх орієнтирів

Адаптивність і гнучкість:

Життя сповнення несподіванок і змін. Навички саморегуляції допомагають швидко адаптуватися до нових обставин життя і діяльності, переглядати плани та знаходити нові шляхи до досягнення цілей. Гнучкість в мисленні та поведінці дозволяє ефективно реагувати на зміни

Вправи для розвитку навичок саморегуляції

☐ Усвідомлення себе і своїх станів:

1. Щоденник емоцій.

Щодня виділяйте 10-15 хвилин, щоб записати свої думки, почуття, досвід та уроки дня. Запитуйте себе: «Що я сьогодні зроби (-ла) добре?», «Що можна було б зробити краще?», «Що я відчув (-ла) і чому?»

Впродовж дня регулярно записуйте свої емоції, думки та фізичні відчуття (можна скористатися табличками).

Табл. 1

Подія	Емоція	Реакції	Думка

Табл. 2

Думка			

Психологічний результат вправи: допомагає краще зрозуміти свої емоційні патерни, розпізнавати тригери, відстежувати прогрес у саморегуляції.

2. Сканування тіла (Body Scan).

Виконувати вправу найкраще в положенні лежачи на спині. Зосередьте увагу на різних частинах свого тіла, від стоп до голови. Поступово спрямовуйте свою увагу на різні частини тіла. Відзначайте будь які відчуття напруги, розслаблення чи дискомфорту. Не оцінюйте ці відчуття, просто усвідомлюйте.

Вправу корисно виконувати регулярно, особливо перед сном або в моменти, коли відчуваєте напругу.

Психологічний результат вправи: розвиває усвідомленість тілесних відчуттів, допомагає розпізнавати ранні ознаки стресу або дискомфорту, сприяє розслабленню.

3. Візуалізація.

Уявіть собі спокійне та безпечне місце, де виколись були, або вигадане. Детально уявіть собі це місце, використовуючи усі органи чуття: що ви бачите, чуєте, відчуваєте, можливо, нюхаєте чи смакуєте.

Коли відчуваєте стрес або тривогу, уявіть себе в цьому місці, щоб заспокоїтися.

4. Усвідомлене спостереження.

Оберіть якийсь предмет поблизу себе (г-д, квітка, чашка, картинка тощо). Зосередьтесь на ньому, розглядаючи кожну деталь: колір, форму, текстуру, запах (якщо є). Зауважте будь які думки, що виникають, але повертайте свою увагу до об'єкта.

Психологічний результат вправ: тренується здатність концентруватися і не відволікатися від нав'язливих думок.

5. Відстеження тригерів.

Записуйте ситуації, що викликають сильні емоційні реакції. Проаналізуйте, що саме стало тригером і як ви зазвичай реагуєте.

Психологічний результат вправи: відчуття контролю та регуляції в емоційно нестабільних ситуаціях.

□ Усвідомлене дихання

1. Глибоке дихання.

Коли відчуваєте напругу або хвилювання, зробіть кілька глибоких вдихів і повільних видихів.

Глибоке дихання із затримкою на видиху: вдих (2-3 с) – видих (5 с) – пауза (5-7 с).

1-3 вдих (животом, піднімається грудна клітка); **видих на 1-5** (втягується живіт, грудна клітка опускається); **пауза 2-4**, залежно від можливостей. Повторити 5-10 разів.

Антистресове дихання

Подовжений видих (із затримкою) активізує парасимпатичну нервову систему (яка заспокоює, стишує, забезпечує відновлення запасів енергії в організмі...) і, як наслідок, спадає нервова напруга

- по квадрату (+рачунок, +ведення очима по квадрату
- через трубочку;
- техніка «квітка-свічка»;
- дихання на пальчики;
- схлипування



2. Прогресивна м'язова релаксація.

Послідовно напружуйте та розслабляйте різні групи м'язів у тілі. Це допомагає зняти фізичну напругу, яка часто супроводжує емоційне збудження.

Психологічний результат вправ: заспокоює нервову систему, зменшується емоційна напруга, відволікання від джерела стресу, відновлення здатності до раціонального мислення;

3. Техніка «Стоп».

Коли відчуваєте, що емоції починають поглинати,

- ☐ скажіть собі «Стоп!». зупиніться на мить і не реагуйте імпульсивно.
- ☐ Зробіть кілька глибоких видихів і вдихів (Take a breath).
- ☐ Зверніть увагу на свої думки, емоції і тілесні відчуття без засудження (Observe). ☐ Потім обдумайте свою реакцію, прийміть усвідомлене рішення про те, як ви хочете діяти далі (Proceed).

4. Переосмислення думок.

Спробуйте подивитися на ситуацію з іншого боку. Запитайте себе, чи є інші можливі інтерпретації події. Замініть негативні думки на більш позитивні та реалістичні.

Психологічний результат вправ: допомагають розірвати автоматичні реакції на емоції, дає час для обміркованої відповіді, розвиває емоційну регуляцію.

☐ **Контроль імпульсів**

1. Затримка задоволення.

Свідомо відкладайте отримання невеликих задоволень (н-д, з'їсти улюблену цукерку). Почати варто з малого і поступово збільшувати час затримки.

2. Виконання монотонних завдань

Спробуйте зайнятися діяльністю, яка вимагає терпіння і зосередженості (н-д, складання пазлів, в'язання, медитація).

Психологічний результат вправ: зміцнює здатність протистояти імпульсам, розвиває самоконтроль і наполегливість.

☐ **Фізична активність**

Регулярні фізичні вправи допомагають знизити рівень стресу, покращити настрій і підвищити загальну стійкість до емоційних труднощів.

Оберіть вид активності, який вам подобається, чи то прогулянка, біг, плавання, йога, танці тощо.

☐ **Вдячність**

Вдячність народжується з вміння помічати і цінувати усе гарне і добре, що є в нашому житті (О. Романчук). Регулярно згадуйте і записуйте те, за що ви вдячні. Це може бути щоденник вдячності, листи вдячності. Дякуйте щиро при кожній нагоді, бережіть спогади з вдячністю. Плекайте культуру вдячності – розвивайте звичку висловлювати вдячність в родині, в колективі, у спільноті.

Психологічний результат вправи: допомагає змістити фокус з негативних емоцій на позитивні аспекти вашого життя.

☐ **Самопідтримка та співчуття до себе**

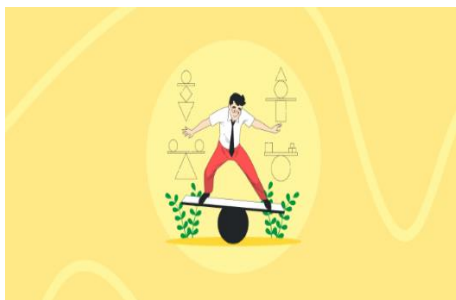
Ставтеся до себе з добротою та розумінням, особливо в моменти невдач та емоційних труднощів. Уникайте самокритики та порівняння себе з іншими. Занадто високі стандарти та зайва самокритика можуть створювати постійну напругу. Будьте добрішими до себе, приймайте свої помилки як уроки, а не як привід для самознищення. Позитивний настрій та самоспівчуття допоможуть вам легше долати труднощі.

Психологічний результат вправи: зниження рівня тривоги, уважне ставлення до своїх потреб і емоцій, розуміння процесів, що відбуваються.

Отже, розвинені навички саморегуляції стають потужним інструментом для підвищення особистісної ефективності. Вони допомагають людині бути більш цілеспрямованою, наполегливою, емоційно стабільною та здатною ефективно керувати своїм життям для досягнення значущих результатів. Звісно, це процес, що потребує часу та практики. Розвиток цих навичок є безперервним процесом, який вимагає самоаналізу, практики та свідомих зусиль. Будьте терплячими до себе та практикуйте ці вправи регулярно, щоб побачити позитивні зміни.

3.4 Самоефективність і work-life balance

(Як почуватися щасливішими на роботі)



Ще 20-30 років тому нікому й на думку не спало б розповідати про задоволення від роботи, здійснення мрій чи розвиток талантів. Є робота? Вітаю, ви вже успішно будете кар'єру [9].

Проте ми живемо в часи, коли отримувати задоволення від того, що робиш – це не лише «було б непогано», а просто таки необхідно, аби професійно розвиватися. Водночас старі установки, що їх передали нам у спадок батьки й дідусі-бабусі й досі мають досить потужний вплив на наше ставлення до роботи як до неunikного тягара.

Робота по своїй суті – це вирішення якоїсь проблеми, створення чогось нового чи розвиток уже наявного. В 99% робота – це докладання зусиль, подолання труднощів і рух вперед. Вона не може приносити задоволення постійно, іноді щось не виходить. Щось засмучує чи доводиться робити те, що не подобається. Головне, щоб такого не було в надлишку. Пам'ятайте: *Ви маєте право досягти успіху у всіх своїх починаннях. І маєте право помилятися і не справлятися з чимось. Адже це два боки життя.*

Скористайтесь методом Парето (80% роботи – задоволення і 20 % задач, які трохи дратують), наповнення цих відсотків у кожного різне, водночас важливо знайти у цих 80% своє задоволення і тоді отримуємо задоволення від роботи загалом.

Ми живемо і працюємо в час викликів і складних емоційних переживань. Іноді, від роботи можна втомитися, навіть від тієї, яка раніше влаштовувала. Парадоксально, але вигоріти від улюбленої справи можна легше, ніж, коли робота не приносить жодного задоволення, бо між собою і роботою, якою не «паласш», не ставимо жодних бар'єрів, генеруємо ідеї 24/7 і не помічаємо, що розряджаємось, мов акумулятор. І швидше за все це – вигоряння, і його можна виправити. Відновлення – від банального виспатись до

тривалого відпочинку від роботи – здатне повернути втрачене задоволення.

Не варто боятися негативу і намагатися уникнути його в будь-який спосіб. Краще навчитися приймати негативні аспекти свого життя, ніж робити вигляд, що нічого поганого не існує. *В ідеалі людина має нормально переживати різні стани, зокрема невдачі і неприємні моменти. Здатність об'єктивно сприймати і проживати те, що з нами відбувається, це і є емоційним здоров'ям.*

Якщо ви шукаєте можливості вплинути на свою ефективність якимось так, щоб робити нарешті x2, чи отримати набір якихось порад, які дадуть видимий результат в момент і бажано сьогодні, це хибний шлях.

Ми уявляємо ефективність як якусь суперсилу, яка мусить вмикатися автоматично з нашим приходом на роботу і працювати лінійно з 8.00 до 17.00 (чи скільки ми там хочемо).

Але працює це не так... Ефективність (за визначенням) це можливість виконувати певний об'єм роботи за певний час з найменшою кількістю помилок і найбільш раціональним розподілом часу [9].

Корисним у виявленні власних як сильних сторін, так і слабкостей (читаємо, можливостей розвитку) буде використання SWOT-аналізу власної особистості.

	Корисний вплив	Гальмуючий вплив
<i>Внутрішні чинники</i>	Сильні сторони - - -	Слабкі сторони - - -
<i>Зовнішні чинники</i>	Можливості - - -	Перешкоди - - -

Про що кожен квадрат?

Сильні сторони – це знання, якості, вміння, навички, здібності, компетенції, що можуть допомогти досягнути бажаного. Укладіть перелік щонайменше 10 пунктів ваших переваг. Це те, що ви робите із «закритими очима», за що себе поважаєте, чим пишаєтесь і легко можете поділитись з іншими, навіть навчити їх. Це ваші внутрішні опори стабільності, внутрішній капітал. Подумайте, які з перелічених якостей знадобляться в професійній діяльності і як ви можете їх впровадити	Недостатньо сильні сторони – це все те, що гальмує рух до бажаного. Складіть перелік, будьте чесними із собою. Все у цьому квадраті, створює вашу нестабільність і вимагає вашої уваги. Це те, що потрібно розвивати. У цьому квадраті – ваш потенціал. Уявіть, яким/якою ви станете і які переваги будете мати, коли попрацюєте над своїми слабкими місцями
Можливості – зовнішні чинники, що відкривають перспективи. Опори – це події, ситуації, люди..., які можуть допомогти вам досягнути цілей і можливостей, які відкриваються завдяки вашим внутрішнім перевагам. Сюди ж можна віднести важливі знайомства, контакти, рекомендації.	Перешкоди і загрози – що заважає, блокує рух до запланованого результату. Зазначте щонайменше 10 пунктів можливих несприятливих подій, які можуть бути спричинені вашими недостатньо сильними сторонами

Щоб допомогти собі зорієнтуватися та самодослідити свої особистісні властивості, перешкоди та обмеження, а також ймовірні можливості, потрібно відповісти на наступні питання.

Сильні сторони:

- Які сильні сторони у вас є для того, щоб стати супер фахівцем?
У чому ви сильні?
- Що вмієте робити добре? Що робите краще за інших?
- Що люди цінують серед ваших якостей найбільше? Про які переваги вони вам говорять?
- Які маєте професійні досягнення? Якими з них пишаєтесь найбільше?
- Які переваги дає вам здобута освіта, навчання на різних курсах?

- Як ви можете використовувати свої переваги (фізичні і психологічні), щоб зростати як фахівець?

- На що ви опираюся всередині себе? Які ваші внутрішні опори?

Недостатньо сильні сторони:

- У чому ви слабкі, уразливі? Що викликає у вас дискомфорт?
 - Про які недоліки говорять вам оточуючі люди?
- Що ви не любите робити? Що вам робити важко або складно?
 - Яких завдань найчастіше уникаєте через брак впевненості?
- Яких ситуацій ви найбільше побоюєтеся в особистому і професійному житті?
 - У яких питаннях ви недостатньо добре розумієтеся?
- Які негативні робочі звички є у вас? (напр., ви часто спізнюєтеся, неорганізовані, запальні, не вмієте робити паузи в розмові або справлятися зі стресом).
- Які риси характеру «тягнуть вас назад», заважають вашому прогресу? (напр., страх виступати перед аудиторією; страх запитань, на які можете не знати відповіді тощо)?
 - Що б ви хотіли в собі вдосконалити, змінити? Які ваші дії можна покращити?

Щодо можливостей:

- Які зовнішні ресурси у вас вже є для досягнення мети: час, гроші, інформація, контакти та можливість отримати підтримку тощо?
 - Хто в близькому оточенні може вас підтримати?
- Які маєте стратегічні контакти з іншими людьми, що можуть посприяти вам?
- Що зараз з того, що вмієте робити, затребувано на ринку послуг?
- Чи є серед ваших знайомих психологи з досвідом? Чи маєте можливість з ними поговорити про те, який шлях вони пройшли і як досягнули позитивних результатів?
- Як можете продемонструвати свою компетентність колегам, керівництву або замовникам?
- Які сучасні технології можуть допомогти мені? Що можна знайти в інтернеті з того, що потрібно?
 - Що можете зробити, щоб підкреслити свої переваги, створити власний імідж?
- Що б зробили для досягнення мети, якби мали більше часу, влади або грошей (тобто у вас не було б обмежень)?
 - Яку б пораду щодо способу досягнення мети дали собі, якби вам було 88 років?

- Кому і яким чином я можу допомогти у виконанні їх роботи, щоб показати, що я можу бути корисним?

Усвідомлення перешкод та обмежень:

Які перешкоди є на вашій стежині? Це реальні перешкоди чи самовиправдання?

- Які перешкоди можуть виникнути під час руху до запланованих результатів?
- Які помилки вже здійснені іншими при досягненні подібних цілей і вам їх повторювати не обов'язково?

• У якому оточенні краще бути, з якими людьми спілкуватися, щоб швидше стати успішним фахівцем?

Наступним кроком буде знайти відповіді на 4 важливих питання:

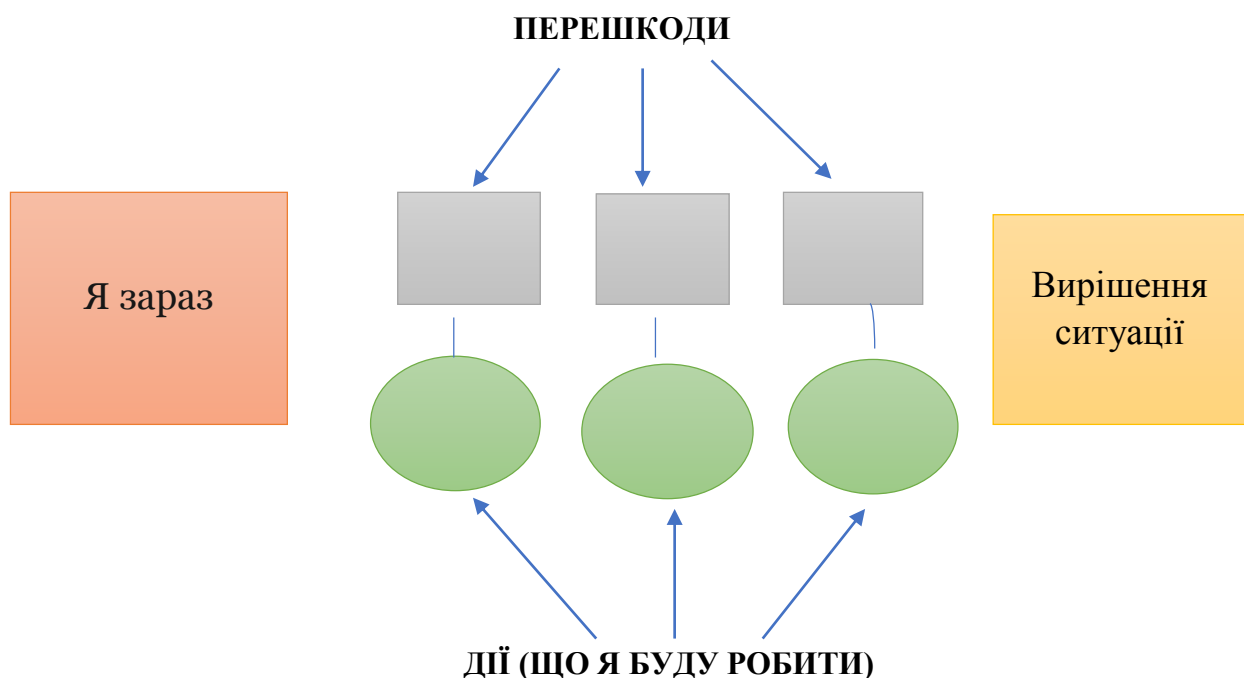
1. Як я використаю свої переваги для розкриття власного потенціалу в професійній діяльності та створення нових можливостей?

2. Якими зовнішніми можливостями я скористаюсь, щоб швидко і якісно досягти бажаних результатів?

3. Як я використаю свої сильні сторони для зменшення можливих перешкод і загроз?

4. До яких зовнішніх можливостей я звернувся, щоб нейтралізувати свої слабкі сторони або пропрацювати їх?

Для узагальнення отриманих відповідей та орієнтації на конкретні дії, корисно скористатися **технікою «Міст»**



Що ми очікуємо від особистої ефективності?

- мати більше сил і не виснажуватися швидко;
- тримати фокус і концентрацію;
- бути в настрої і мислити позитивно;
- приймати рішення і мати достатньо волі на зусилля;
- бути зосередженим і знаходити рішення;
- бути в робочому потоці.

Тож, як мінімум для ефективності нам потрібно ЗНАТИ:

Що робити? Як робити? Скільки ви маєте ресурсів?

Для ефективності необхідно:

- мати цілі і плани, що ведуть до них;
- знати власні потреби та вміти їх задовольнити;
- володіти навичками розподілу ресурсу;
- розвинутий емоційний інтелект і самоменеджмент;
- мотивація і дисципліна;
- регулярний аналіз та уточнення напрямку руху (ви можете втомлюватися, виснажуватися, бути зайнятим, але не мати результату).

З цього логічно випливає: *ми маємо мати: ціль, критерії ефективності, план, а наші активні дії повинні бути якісними.*

Отже,

- запишіть ціль;
- визначте ресурси (ваш рівень енергії, час, наявність матеріального забезпечення тощо);
- складіть план;
- визначте перепони і усуньте їх;
- старайтесь.

Що допомагає отримати максимум від себе:

- сон напередодні (100% уваги, пам'яті, мислення і решти когнітивних функцій залежать від якісного сну, вночі мозок «працює», він ремонтує організм);
- температура, свіже повітря, світло;
- неповний шлунок (робота через 1 год. після сніданку)
- фізична активність (ранкова руханка, контрастний душ, може бути медитація, самомасаж, плавання, обтирання – будь яка активація вашої системи). Фізична активність (легка, помірна, із задоволенням) вирішує 40% наших проблем, створює нові нейрони;
- ефективний простір (порядок на столі у файлових сховища);

- робота в піки продуктивності (використовуйте циркадні ритми (циклічні коливання інтенсивності різних біологічних процесів, пов'язаних зі зміною дня і ночі) собі на користь);
- перелік задач на роботу (перелік справ);
- знання власних індивідуальних особливостей (в яку частину доби ви працюєте краще тощо);
- повноцінний обідній брейк (їжа без смартфона, не на робочому місці, прогулянка, спілкування), важливо, ЩО їсте;
- обмеження цифрових відволікань;
- питний режим (мозок без води непродуктивний);
- руханка 5-10 хв., через кожні 1,5-2 год.;
- опанувати хронофаги;
- відзначати перемоги і досягнення;
- робочий потік (вхід в потік займає 20 хв., а будь який розрив його множить цю цифру на 2).

Аби робота була в задоволення, має бути щось іще, окрім неї. Щоб були приємними робочі будні, мають бути приємні вихідні. Розділяти роботу й відпочинок – навичка, яку потрібно тренувати, якщо хочете працювати в задоволення.

***Робота – це життя.
Але життя – це не тільки
робота***

Насправді досягти балансу як такого – неможливо. Зате реально досягти балансу особистого, який може здаватися і небалансом, але означає для вас повну гармонію.

Для цього потрібно визначитися, що в цей період життя є для вас пріоритетом і кинути на це більшу частину ресурсів. Якщо зараз у вас в пріоритеті робота, працюйте, якщо ви маєте силу й змогу, чому б і ні.

З часом пріоритети змінюються, це природно. В якийсь момент пріоритетним може стати ваша родина, чи здоров'я. Найголовніше – орієнтуватися на те, що потрібно в конкретний період вашого життя саме вам.

А сформувавши власне уявлення гармонійного життя – це лише половина справи. Не менш важливо його захищати. Інші хотітимуть від вас різного. Але механізм, який нами керує, має бути всередині нас. Це стосується й балансу. Важливіше не дотримуватися міфічного балансу, а підтримувати себе в ресурсному стані. Лише наповнені люди можуть віддавати. Сприймайте себе як джерело ресурсів для роботи й життя: якщо ви не маєте фізичних і душевних сил, ви не зможете зробити те, що запланували.

Не можна стати ефективним в мить. Можна її ростити, плекати і щедро збирати урожай.

15 способів розслабитися впродовж дня для підняття власної ефективності:

1. Перерва на каву в колі колег або друзів для спілкування.
2. Медитація.
3. Постояти босоніж на газоні.
4. Зелений чай.
5. 15 хв. для сну, якщо є можливість.
6. Гра з м'ячем.
7. Піша прогулянка швидким кроком.
8. Самомасаж (сильне стискання кулачків кілька разів підряд).
9. Фрірайтинг (вільне письмо, коли ви вивалюєте все з голови на аркуш, або малювання)
10. Розмальовка, орігамі, ліплення.
11. Ароматерапія.
12. Споглядання вогню (свічки).
13. Обійми.
14. Контакт з водою.
15. Вдячності.

Правила, які допоможуть тримати себе в рамках:

1. Вимкнути режим Бога.

Ми не все можемо контролювати і не все лежить в колі нашого впливу. Уміти розділяти реальне від надуманого. Пам'ятаймо, контроль може як допомагати

ставати стресостійким, так і заважати цьому. Не витрачайте свої ресурси на контроль неконтрольованого.

2. Додайте буферний час.

До визначеного вами об'єму часу додайте 20%. Це створить простір для маневру.

3. Майте план Б. Подбайте про альтернативу, це подарує вам спокій і відчуття, що і далі тримаєте кермо у своїх руках.

Корисним у плануванні справ може стати Матриця Ейзенхауера, вона **ефективна лише в короткостроковому плануванні справ** — на день чи тиждень. До того ж, варто пам'ятати, цей метод працює виключно тоді, коли **важливість і терміновість справ визначено правильно**.



Оформлювати матрицю можна різними кольорами. Виконані справи викреслювати чи позначати особливими відмітками. В кінця дня варто **аналізувати ефективність планування**, результати своєї роботи та фактори, що завадили здійснити задумане.

Покроковий алгоритм роботи з матрицею Ейзенхауера

1. Написати список всіх завдань на день.
2. Об'єднати ці завдання в чотири групи за ступенем важливості й терміновості А, В, С, D.
3. Записати ці завдання до бланку, який розділений на 4 блоки (А, В, С, D).
4. Тримати бланк постійно в полі зору і звірятися з ним впродовж дня.

Категорій всього чотири А, В, С, D.

А - справи термінові й важливі

Ті справи, які потрібно зробити в першу чергу. Які «горять» і вимагають невідкладного втручання.

Наприклад, завдання групи А:

- Невідкладні завдання.
- Проєкти, у яких підходять терміни.
- Терміновий похід до стоматолога.

В - важливі й нетермінові.

Справи цієї групи найчастіше бувають ображені нашою увагою. Тим самим унаслідок дуже швидко потрапляють в категорію А.

Наприклад, завдання групи В:

- Планування нових проєктів.
- Вивчення теми, необхідної для досягнення мети.
- Оцінка результатів.
- Відвідування спортзалу.

С - неважливі й термінові завдання.

Часто ми плутаємо їх зі справами А. Плутаємо важливість з терміновістю. Термінове як би автоматично стає важливим. Тим самим ці завдання вносять до нашого робочого ритму метушню, напругу і цейтнот.

Наприклад, завдання групи С:

- Діяльність, не пов'язана з вашими цілями.
- Переривання.
- Деякі наради.
- Громадська діяльність.

Д - неважливі й не термінові. Справи, які зовсім вам не цікаві. Як можна більше завдань категорії Д необхідно делегувати. До цієї категорії відносяться так само «пожирачі» часу.

Наприклад, завдання групи Д:

- Деякі листи і дзвінки.
- Рутинна робота.
- Розважальні портали.
- Соціальні мережі.
- Перегляд ТВ.

Розкреслюємо аркуш на чотири частини. Створюємо таблицю із заголовками: «Важливо і терміново», «Важливо, але не терміново», «Не важливо, але терміново», «Не важливо і не терміново».

Важливо і терміново — в цей блок записуємо найважливіші справи, відкладання яких може спровокувати серйозні наслідки чи шкодити вашій діловій репутації. Сюди додамо важливі проєкти «на вчора», які вас попросили виконати замість когось, візити до лікаря в разі раптової хвороби тощо. Звісно, форс-мажорів не уникнути, та якщо навчитися систематично планувати свої справи — цей квадрат часто лишатиметься порожнім;	Важливо, але не терміново — сюди записуємо всі поточні справи пов'язані з щоденними обов'язками. Робота, заняття спортом, купівля продуктів, вивчення іноземної мови, перевірка домашніх завдань у дитини. Цей квадрат найважливіший. Ті, хто виконує першочергово справи зі списку «важливо, але не терміново», досягає найвищих показників ефективності та уникає перевтоми. Відсутність терміновості дозволяє виконувати роботу якісно і без зайвого стресу;
Не важливо, але терміново — сюди записуємо справи, які потребують вашої уваги, але не наближають до власних омріяних цілей. Наприклад, замінити лампочку, здати в ремонт праску, завітати на вечірку до знайомих. Важливо максимум справ з цього списку делегувати, інакше є шанси потонути в рутині;	Не важливо і не терміново. Подивитися серіал, пограти в комп'ютерну гру, переглянути стрічку новин в соцмережах і написати коментарі під фотографіями друзів. Не можете відмовитися від цих «пожирачі часу», бо це допомагає вам розслабитися і перемкнутися? Варто хоча б привчити себе займатися неважливим лише тоді, коли усі справи з перших трьох блоків матриці будуть виконані.

У нашому суспільстві заведено ідентифікувати себе через професію. Але кар'єра – лише одна з можливостей нашої реалізації (уявіть два стільці, на 2-х і 4-х ніжках, на якому зручніше?).

Якщо ви лише працюєте і час від часу перепочиваєте, ваш стілець стоїть на 2х ніжках, здебільшого для стільців це не найкращий варіант. Додаючи до свого життя хобі, волонтерство, батьківство тощо, ви робите свій стілець більш стійким. А життя – яскравішим.

Піклуйтесь про свій фізичний і психічний стан (наше фізичне і психічне здоров'я тісно взаємопов'язані і взаємовпливають).

Знайомтеся із собою і пам'ятайте: прислухатися до себе – замість натягувати на своє чужі уявлення – єдина можливість робити будь що в задоволення.

ВИСНОВКИ

Сучасна психологічна наука все більше спрямовує увагу з проблем слабкості індивіда на розвиток потенціалу особистості і знаходження внутрішнього ресурсу, оскільки це розкриває їй можливість бути справжнім суб'єктом життєдіяльності.

Сучасне суспільство потребує високоефективних фахівців, здатних правильно оцінювати і власні можливості, і результати своєї, у тому числі, професійної діяльності.

Водночас в умовах сьогодення йдеться та про підготовленість і особистісну здатність фахівця, зокрема, працівника закладу освіти, надавати психосоціальну підтримку учасникам освітнього процесу в умовах війни, що триває та подолання післявоєнних наслідків.

Якість сучасної освіти передбачає надання людині можливості для розвитку і самореалізації. Тому важливою вимогою світової освіти є особистісна компетентність, яка включає, зокрема, вміння вчитися, здатність справлятися з невизначеністю та складністю, співпереживати і конструктивно вирішувати конфлікти, підтримувати фізичне і психологічне благополуччя. І разом з цим, плекати власну ефективність, як особистісну, так і професійну.

Суб'єктивне ставлення до виконуваної діяльності реалізується у зверненості людини до своїх внутрішніх резервів, потенціалів розвитку, можливостей вибору засобів дій та побудови певної стратегії діяльності, поведінки і життя загалом. І саме це визначається самоефективністю особистості.

Самоефективність, як особистісна характеристика, дає змогу оцінювати спроможність особистості до усвідомлення своїх здібностей та до використання цих здібностей якнайкраще.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л. М. Особистісна ефективність у професійному зростанні фахівця органів внутрішніх справ МВС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14(4). С. 23-28. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekp_2013_14\(4\)_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekp_2013_14(4)_6).
2. Бех І. Д. Я як джерело духовного саморозвитку особистості. *Педагогіка і психологія*. 2011. № 3. С. 5–16.
3. Даценко О. А. Теоретичні засади дослідження проблеми самоефективності як психологічного феномена. *Вісник університету Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2020. №1 (19). С 35-41.
4. Дригус М. Т. Проблема особистісної ефективності у контексті наукової спадщини Г. С. Костюка. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 33. С. 148-161. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2016_33_15.
5. Євтушок Л. Особистісна ефективність і професійна діяльність. URL: <http://yevtushok.com/uk/>.
6. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. Вип. 34. С. 170-186.
7. Кириленко О. А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина-людина» : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. Київ, 2006. 190 с.
8. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О. М. Кокун, В. В. Клименко, О. М. Корніяка, О. Р. Малхазов [та ін.] ; за ред. О. М. Кокуна. Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с. URL : <http://lib.iitta.gov.ua/10038/>
9. Мазур А., Пасенко Н. Кар'єра без драм і травм. Розвиток за власними правилами. Київ: Віхола, 2022. 256 с.
10. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : Вид-во ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
11. Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 8. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. С. 3-19.

12. Медіна Джон. Правила мозку для роботи. Наука мислити розумніше в офісі і вдома / Пер. З англ. О. Якименко. Харків : ВД «Фабула», 2023. 272с.
13. Осьодло В. І. Особистісні чинники подолання стресових ситуацій в особливих умовах. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14 (1). С. 242-252.
14. Ржевська-Штефан З. О. Спонтанність особистості і синдром професійного вигорання у педагогів. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія : Педагогіка і психологія: зб. наук. праць. Випуск 41 / Редкол. : В. І. Шахов (голова) та ін. Вінниця : ТОВ Нілан ЛТД, 2014. С. 356-360. URL :<https://drive.google.com/file/d/0B1qfvJJXxAt9Q24xNjR6eWltV2s/view>.
15. Чиксентмигаї М. Потік. Психологія оптимального досвіду. Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2017. 358 с.
16. Шаронова І. В. Психічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2013. Випуск 20. С. 738-747.
17. Antonovsky A. Rozwikłanie tajemnicy zdrowia – jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować / A. Antonovsky. Instytut Psychiatrii i Neurologii. Warszawa, 2005. wyd. 1. 195 s.
18. Measuring self-efficacy with scale and questionnaires. URL: <https://positivepsychology.com/self-efficacy-scales/>

Видання підготовлено до друку та віддруковано
редакційно-видавничим відділом КНЗ «ЧОПОР ЧОР»
Зам. № 1757 Тираж 100 пр.
18003, Черкаси, вул. Бидгощська, 38/1