

**КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА
ПСИХОТЕРАПІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Мотиваційний тренінг як інструмент підвищення ефективності
копінг-стратегій**

Здобувача (ки) 2 курсу ПМ-222 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Кутової Н.В.
(прізвище та ініціали)
Керівник
к.психол.н.,
Ряховська Т.Л.
(вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Робота рекомендована до захисту

рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 10 від « 24 » червня 2024р.

Зав. кафедри клінічної психології

_____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П

підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології

_____ к.психол.н., Трофімова Д.О.

підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ–2024

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ЗМІНИ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ У ЖІНОК..... | 8 |
| 1.1. ПОНЯТТЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ..... | 8 |
| 1.2. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ | 20 |
| 1.3. ТРЕНІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ..... | 28 |
| ВИСТОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ | 43 |
| РОЗДІЛ II РОЗРОБЛЕННЯ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ | 45 |
| 2.1 МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ ТРЕНІНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОПІНГ СТРАТЕГІЙ..... | 45 |
| 2.2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗОК РІЗНИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ З МОТИВАЦІЄЮ ДО УСПІХУ У ЖІНОК..... | 49 |
| ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ:..... | 73 |
| РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ ЖІНОК ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗМІНИ КОПІНГ СТРАТЕГІЙ..... | 75 |
| 3.1. РОЗРОБКА МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ ЖІНОК | 75 |
| 3.2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАПРОПОНОВАНОГО МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ..... | 91 |
| ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ:..... | 101 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ | 105 |
| ДОДАТОК А | 115 |
| ДОДАТОК Б..... | 119 |
| ДОДАТОК В..... | 123 |
| ДОДАТОК Г..... | 126 |
| ДОДАТОК Д..... | 128 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Криза – це час, коли людина переживає психологічні та фізичні труднощі через серйозну небезпеку або стресову ситуацію. Вона є несподіваною і важко прогнозованою подією, яка може включати важкі хвороби або травми, раптову смерть, конфлікти чи насильство, природні або техногенні катастрофи, а також епідемії. Починаючи з 2020 року, коли весь охопив новий вірус COVID-19, людство зіткнулося з новою кризою. Вірус, який спричинив тяжку хворобу серед людей, обмеження в соціальному контакті, втрату роботи, втрату близьких людей-це все негативно відображалось на людстві. В такий важкий період для людства, багато жінок відчували на собі психологічне навантаження. Втративши роботу, близьких жінки мали йти далі та продовжувати жити. Тільки отямившись від COVID-19 в Україні починається новий кризовий період- повномасштабне вторгнення. З 24 лютого 2023 року більшість чоловіків пішло захищати свою державу від ворогів, а жінки зіткнулися з новими випробуванням, постало питання, де шукати силу та енергію, як подолати стрес, при цьому бути люблячою матір'ю, турботливою дружиною та відповідальним працівником. Загроза власному життю та інформаційне навантаження є прямими чинниками зміни копінг-стратегії та як наслідок зміни мотивації у житті жінки. В такий кризовий період на зміну копінгстратегій впливають багато факторів та подальше життя кожної жінки в Україні не буде таким, як було раніше.

Також нинішні події в Україні та навколо неї створюють вкрай важкі умови, через що багато жінок стикаються з серйозними проблемами як у повсякденному житті, так і у плануванні свого майбутнього. Саме стратегії подолання труднощів, що обирає особистість, визначають її здатність

справлятися з життєвими викликами, свідчать про її життєстійкість і впливають на мотивацію.

У психології тему «копінгу», або як ще називають подолання, виникло в другій половині двадцятого століття. На думку Галецької І. «coping означає долати, справлятися» [83]. В Україні у психології воно означає адаптивну, справляючу поведінку або психологічне подолання. Афанасенко В. С. свідчить, що поняття «копінг-стратегії» використовувалося у психології стресу і визначалося як сума пізнавальних і поведінкових старань, які використовувалися людиною подолання чи ослаблення впливу чинників стресу [80]. На сьогоднішній день термін «копінг» охоплює різноманітні форми людської активності: від несвідомих психологічних механізмів захисту до свідомих і цілеспрямованих зусиль у подоланні кризових ситуацій.

Є багато психологічних шкіл, що інтерпретують значення «копінг». Перший підхід – це неопсихоаналітичний, в якому копінг-процеси розглядаються як процеси еґо, спрямовані на ефективне пристосування людини до складних обставин. У другому (Крайнюк В. М.) – «копінг-процеси розглядаються як риси особистості, що дозволяють використовувати відносно стійкі способи реагування на стресові ситуації.»[63]. У третьому підході (Р. Лазарус та С. Фолкман) Копінг-процеси розуміються як динамічні явища, що залежать від особистого сприйняття ситуації та низки інших конкретних факторів.[63].

Слід зазначити, що єдиної загальноприйнятої класифікації копінг-стратегій немає, але можна виділити найбільш корисні й інформативні класифікації, що пропонуються різними підходами.

На сьогодні, тренінг є незамінним елементом системи психокорекційної діяльності, оскільки він передбачає сприяння

інтенсивності роботи психолога з клієнтом, а інформація та знання отримані учасниками, стають вагомим інструментом для подальшої роботи.

Тренінг можна описати як систематичний процес, спрямований на опанування певних навичок чи знань шляхом стандартизованих інструкцій та повторюваних вправ. Його мета - відпрацювання і удосконалення конкретних видів діяльності шляхом поетапного навчання і практики [50] ;

Структурований набір занять, завдань і вправ, спрямованих на розвиток та розширення набутого життєвого досвіду через навчання[52]; Інтенсивні навчальні сесії, які спрямовані на розвиток і систематизацію конкретних навичок, необхідних для досягнення особистих цілей. Вони створюються з урахуванням особистісних мотивацій до самовдосконалення [80].

Проблема вивчення ефективності впливу тренінгових технологій на зміну провідних копінг-стратегій неодноразово ставала об'єктом фахових досліджень. Так, у роботі О. Бондарчук розглядається феномен професійного психологічного благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення [64]. К. Мирончак зосереджує увагу на формулюванні стратегій відновлення самоефективності особистості при переживанні втрати [72]. Дослідження У. Михайлишин присвячене розглядові методів психічної саморегуляції особистості [76]. У колективній студії А. Москальової, М. Москальова та О. Ляски виконано аналіз методів самопідтримки та саморегуляції для збереження психологічного благополуччя в умовах стресу та навантаження [75]. Дослідження М. Слюсаревського та Л. Григоровської містить розробку програми психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах війни [45].

Актуальність проблеми дослідження, її недостатня теоретична і практична розробленість, сучасні виклики, що постали у сфері психічного

здоров'я та необхідність пошуку шляхів подолання їх наслідків, зумовили вибір теми магістерського дослідження.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично визначити ефективність використання мотиваційного тренінгу як інструменту впливу на вибір копінг-стратегій у жінок **Завдання дослідження:**

1. Теоретично проаналізувати ресурси мотиваційного тренінгу як інструменту впливу на вибір «копінг-стратегій»
2. Перевірити рівень мотивації у жінок з різним ефективними та не ефективними копінг стратегіями
3. Розробити програму мотиваційного тренінгу, покликаною вплинути на зміну копінг-стратегій у жінок на більш ефективні
4. Перевірити ефективність застосування програми мотиваційного тренінгу, покликаною вплинути на зміну копінг-стратегій у жінок

Об'єкт дослідження: копінг-стратегії як психологічне явище

Предмет дослідження: мотиваційний тренінгу як інструменту зміни копінг-стратегій у жінок на більш ефективні **Методи дослідження:**

1. Теоретичні: аналіз, синтез, систематизація, класифікація і узагальнення літературних джерел з обраної проблематики;
2. Емпіричні:
 - Діагностика мотивації до успіху Т. Елерс (Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.)[49]
 - Діагностика мотивації до уникнення невдач Т. Елерс (Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.)[49]
 - Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) Н. Ендлер,

Дж. Паркер (Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С) [46]

- Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.) [49]
- Опитувальник копінг-стратегій: скорочена форма Coping Strategies Inventory Short-Form (CSI-SF), Addison, S., CampbellJenkns, B., Sarpong, D., Kibler, J., Singh, M., Dubbert, P., 2007 (Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В.) [43]

Вибірка дослідження: Долідження складалося з двох етапів

1. Респонденти- 60 жінок віком від 27 до 48 років
2. Респонденти- 30 жінок віком від 27 до 44 років

Теоретико-методологічної основи дослідження

Р. Лазарус, С. Фолкман, К. Олдвін, Дж. Вайлант І. Джеймса, М. Емолд, М.Емолд, Л. Мерфі, А.Райт, К.Форд

Теоретичне значення дослідження полягає у аналізі, поглибленні, систематизації наявних підходів до вивчення особливостей використання мотиваційного тренінгу як інструменту зміни копінг-стратегій у жінок.

Практична значущість дослідження полягає у розробці програми мотиваційного тренінгу, покликаною вплинути на зміну копінг-стратегій у жінок

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ЗМІНИ КОПІНГ- СТРАТЕГІЙ У ЖІНОК

1.1. ПОНЯТТЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Психологія мотивації є однією з найбільш вивчених областей сучасної психології, але вона стала предметом інтенсивних наукових досліджень лише в 1960-1970-х роках. Як зазначає Ж. Вірна, Таке пізнання в галузі мотивації важке через складність, різноманітність та змінність цього явища, а також його часткову непрозорість для спостерігачів і навіть для самих осіб, які його досліджують [68].

У сучасних психологічних дослідженнях питання мотивації особистості аналізується головним чином у рамках вивчення механізмів, які спонукають людину до дій. Особливий акцент робиться на дослідженні потреб, мотивів і стимулів, які виступають рушійними силами поведінки та активності особистості, що знайшло відображення в науковому доробку таких зарубіжних науковців, як Дж. Аткинсон, В. К. Вілюнас, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, В. Олпорт, З. Фройд тощо. Мотиваційно-сміслову сферу особистості вивчали також і вітчизняні науковці: І.М. Галян, В.Г. Дуб, З.С. Карпенко, Г.К. Радчук, Ж.П. Вірна та ін.

Суть кожної теорії та кожного підходу виражається через ключові поняття, що використовуються дослідниками для визначення основних явищ, процесів і мотиваційних станів. Тому в нашій роботі ми спробуємо розібрати мотиваційні явища, проаналізувавши концептуальні основи психології мотивації.

Ключовими поняттями, що пояснюють сутність мотиваційної сфери, є потреба, бажання, мотив, мотивація, намір та когнітивний контроль (воля, вольові зусилля), про які ми поговоримо далі. Базовими поняттями є потреба та необхідність як основа для мотивації діяльності. Вивчення причин людської діяльності було започатковано античними філософами. Так, Демокріт вважав, що потреби є рушійними силами, які не лише викликають емоційні переживання, а й підносять людину над тваринним світом. За Арістотелем, прагнення завжди мають ціль, де об'єкт представлений як образ або думка, що має цінність і може бути корисною або шкідливою для людини. Бажання, з іншого боку, визначаються потребами та пов'язаними з ними почуттями задоволення чи незадоволення, функція яких полягає в оцінці та повідомленні про корисність чи непридатність даного об'єкта для життя організму.

А. Маслоу вважав, що людські потреби мають певну ієрархію і актуалізуються відповідно до неї: моральні та естетичні потреби починають з'являтися, коли задоволені органічні потреби [60].

Поняття терміну потреба в психологічному словнику за редакцією В. І. Войтка визначається як необхідність у будь-чому, яка грає ключову роль у підтриманні людської життєдіяльності [74].

У психологічному словнику за редакцією Н. Побірченко потреба – це стан людини чи групи людей, який є джерелом їхньої активності [75].

Є. П. Іллін визначає потребу як нестачу чогось необхідного і розрізняє органічні та особистісні потреби: органічна потреба – це потреба організму в чомусь, що йому бракує, тоді як особистісна потреба – це переживання внутрішньої напруги, що виникає в результаті усвідомлення потреби і стимулює розумову діяльність, спрямовану на постановку цілей [45].

Потреба – це властивість організму, що відображає нестачу чогось зовнішнього і стимулює його до взаємодії з навколишнім середовищем.

Відчуваючи дискомфорт через потребу, людина не завжди розуміє, чого саме їй бракує і як це задовольнити. Усвідомлені потреби задовольняються через діяльність – активний процес взаємодії з навколишньою реальністю, в якому людина цілеспрямовано впливає на об'єкт як суб'єкт [84].

Бажання в психології визначають як усвідомлене прагнення людини зробити якусь дію, яке виникає внаслідок переживання своїх значущих потреб [74]. Варій М.Й. зазначає, що бажання спонукають до вольових дій, спрямованих на досягнення значущих цілей [65]. Тож можна вважати, що бажання започатковує вольовий процес, який супроводжує і спрямовує активність людини: воно стимулює особистість робити ті чи інші зусилля для задоволення своєї потреби.

Із потреб та бажань людини формуються мотиви її діяльності та поведінки. У психологічному словнику за редакцією В. І. Войтка мотив розглядається як спонукальна причина дій і вчинків людини, яка виникає внаслідок усвідомлення потреб [74].

У іноземній літературі (наприклад, у «New Webster's Dictionary and Thesaurus of the English Language») приймається ширше тлумачення мотиву (motive): почуття необхідності, бажання, страху тощо, що спонукає індивідуума до дії [51].

У психологічному словнику за редакцією Н. А. Побірченко визначено, що мотив – це спонукальна причина дій і вчинків людини, зумовлена об'єктивними потребами [75].

Схожою на попередню є думка М. Кияшко, що основою виникнення мотиву є усвідомлена потреба. Діяльність людини є свідомим процесом, тому

для її здійснення необхідне усвідомлення потреби. До структури дії, крім мотивів і цілей, входять засоби дії [47].

На думку Є. П. Ілліна, мотив – це складне психологічне утворення, яке стимулює свідомі дії та вчинки, слугуючи їх основою або виправданням.

Автор вказує, що в психології існує кілька підходів до розуміння сутності мотиву: його розглядають як потребу, мету, спонуку, намір, диспозицію (стійку рису особистості), стан тощо [45].

Активність людини часто обумовлена не одним, а кількома мотивами, які можуть узгоджуватись або суперечити одне одному. Розглянемо далі поняття мотивації. У монографії Т. Титаренко зазначено, що мотиви виникають через речі, що задовольняють базові матеріальні потреби людини. Згодом мотивами стають і ідеальні об'єкти, які виступають у вигляді певних спонукальних ідей або усвідомлених цілей (цілей-мотивів). Людська діяльність зазвичай викликана кількома мотивами одночасно. Один з цих мотивів є основним, головним, тоді як інші – другорядними, які іноді лише додатково стимулюють (наприклад, бажання вчитися на відмінно та матеріальне заохочення за це). Специфіка провідних мотивів полягає в тому, що вони, крім функції спонукування і спрямованості дії, надають дії, її об'єктам і умовам певного суб'єктивного особистісного змісту. Мотиви можуть мати різні взаємозв'язки між собою і з зовнішніми обставинами: вони можуть посилювати або послаблювати один одного, вступати у взаємні протиріччя і залишатися в протиріччі з об'єктивними можливостями здійснення дій. Тому мотивація як процес стимулювання людини до певних дій і вчинків часто є складним завданням, що вимагає аналізу та оцінки альтернатив, вибору та прийняття рішень [30].

Цей процес психологічно ускладнюється тим, що людина не завжди усвідомлює свої справжні мотиви під час підготовки та виконання дій; вони часто стають зрозумілими лише після того, як заходи вже вжиті. Розвиток

мотивів проявляється не тільки в їх розширенні, але й у встановленні певної ієрархії, де виділяються основні життєві мотиви особистості. При цьому мотиви, які задовольняють базові потреби, узгоджуються з вищими соціальними та духовними мотивами, тому в певних обставинах людина може пожертвувати матеріальними благами і навіть власним життям заради ідеалів [45].

Водночас навіть усвідомлена потреба не завжди може стати мотивом. Для того щоб активність відбулась, у людини має сформуватись відповідний намір. Поняття намір в психології має наступне значення: це рішення людини виконати певну дію і досягти певного результату [74]. У психологічному словнику за редакцією Н. Побірченко зазначається, що намір – це свідоме прагнення завершити дію у відповідності з наміченою програмою, направленою на досягнення бажаного результату [75].

Виходячи із зазначеного, можна стверджувати, що намір пов'язується дослідниками з феноменом волі (іншими словами, з когнітивним контролем). Тобто для того щоб виконати намічені дії і досягти запланованого результату, людина часто змушена долати перешкоди і труднощі. Наявність твердих намірів досягти результату допомагає цьому. Когнітивний контроль, який починається під час формування мотиву діяльності з усвідомленої потреби, продовжує свою роботу в процесі створення і реалізації наміру. Після формування наміру найважливішим етапом когнітивного контролю є введення наміру в дію і його повна реалізація.

Таким чином, мотиваційний процес містить такі основні складові: потреба; бажання; мотив; намір; активність.

Розглянемо детальніше види мотивів, зазначивши при цьому, що різні науковці пропонують свої типології мотивів і єдиної загальновизнаної класифікації немає. Так наприклад, М. Варій виділяє такі види мотивів: мотив самоствердження, мотив ідентифікації з іншою людиною, мотив влади,

процесуально-змістові мотиви, мотив саморозвитку, мотив досягнення, просоціальні (суспільно значущі) мотиви, мотив афіліації, негативна мотивація (мотив уникнення неприємностей і покарання)

Наведемо нижче коротку характеристику цих мотивів [65].

Мотив самоствердження (прагнення знайти своє місце в соціумі) пов'язаний із почуттям власної гідності, амбіціями і самолюбством. Людина прагне показати іншим свою значущість, отримати певне становище в суспільстві, і хоче, щоб її шанували та цінували. Іноді мотив досягнення престижу (прагнення досягти або зберегти високий соціальний статус) також включає бажання самоствердитися [74]. Мотив самоствердження є потужним стимулюючим фактором, який викладачі, тренери та керівники прагнуть активізувати у своїх вихованців (спортсменів, підлеглих), тим самим підвищуючи їхню мотивацію до діяльності. Наприклад, учень, якому вчитель каже, що він ні на що не здатний і нічого не досягне в житті, намагається довести іншим (насамперед вчителю) і собі, що він здатний на успіх. Прагнення до самоствердження спонукає його до подолання значних труднощів і наполегливої праці для самоствердження та досягнення поставлених цілей.

Мотив ідентифікації з іншою людиною. Ідентифікація з іншою людиною полягає в бажання бути схожим на улюбленого героя, кумира, поважну людину, наприклад на когось одного з батьків, вчителя чи персонажу. Цей мотив спонукає до роботи над собою та саморозвитку. Особливо це важливо для дітей і підлітків, які намагаються у своїх вчинках наслідувати інших людей. Авторитет батьків, учителів, друзів, бажання уподібнитися кумиру і наслідувати його – важливий мотив, під впливом якого людина намагається розвинути (вдосконалити) себе. Ідентифікація з іншою людиною підвищує енергетичний потенціал особистості шляхом символічного «запозичення»

енергії у кумира (об'єкта ідентифікації). Це включає отримання сили, натхнення та готовності працювати і діяти, як цей герой (ідол) [75].

Вчителю дуже важливо знати, з ким учень хоче ідентифікувати себе, щоб використовувати це для підвищення мотивації до навчальної діяльності.

Тому наявність зразка, ідеалу, якому учні прагнуть наслідувати і з яким вони вчать жити і працювати, є ключовою умовою для успішного навчання і виховання, а також досягнення поставлених цілей.

Мотив влади – це бажання суб'єкта впливати на інших людей, займати керівну позицію в колективі, керувати людьми, визначати і регулювати їхні дії. Мотив влади зазвичай виникає на основі комплексу неповноцінності або завищеної самооцінки людини. Реалізується в різних видах поведінки, спрямованих на контроль над іншими людьми, їх залякування, примус, маніпулювання їх свідомістю, шантаж.

Процесуально-змістовні мотиви представляють собою потребу діяти через зміст і процес дії, а не через зовнішні чинники (людина захоплюється цією діяльністю, любить нею займатися, демонструє інтелектуальну або фізичну активність, цікавиться змістом діяльності). Інші соціальні та особистісні мотиви (прагнення до влади, самовизначення тощо) також можуть посилювати мотивацію, але вони безпосередньо не пов'язані зі змістом і процесом діяльності, вони зовнішні щодо цієї діяльності (тому ці мотиви часто називають зовнішнім, а не внутрішнім, тобто процесуальним змістом) [78].

Мотив саморозвитку. Бажання саморозвитку та самовдосконалення є важливим мотивом, який спонукає особистість наполегливо працювати та розвиватися.

Мотив досягнення. Мотивація досягнення виявляється у прагненні досягти високих результатів і вмінні майстерно виконувати завдання. Успіх у

будь якій сфері життя (навчання, спорті, професійній діяльності) залежить не лише від здібностей, навичок і знань, але й від мотивації досягнення – бажання досягти високих результатів у своїй діяльності. Людина з високим рівнем мотивації досягнення вкладає значні зусилля у свою роботу. Шукаючи великих досягнень, вона наполегливо працює, щоб досягти своїх цілей. Якщо порівняти двох учнів з однаковими інтелектуальними здібностями, але з різними рівнями мотивації досягнення, їхня активність, старанність у навчанні, а також успіхи будуть значно різнитися. Мотивація досягнення виражається у прагненні досягти високих результатів і здатності ефективно виконувати завдання. Успіх у навчанні, спорті чи професійній діяльності залежить не тільки від здібностей, навичок і знань, але й від мотивації досягнення – бажання досягти високих результатів у своїй діяльності. Людина з високим рівнем мотивації досягнення вкладає значні зусилля у свою працю, наполегливо працюючи для досягнення своїх цілей. Таким чином, двоє учнів з однаковим інтелектом, але різною мотивацією досягнення, будуть мати суттєві відмінності в результатах навчання.

Учень з вищим рівнем мотивації досягнень прагне до високих результатів, інтенсивно навчається, ставить перед собою високі цілі, наполегливо працює і, звичайно, досягає кращих успіхів у навчанні. Учень із низькою мотивацією досягнень байдужий до своїх успіхів, не ставить перед собою високі цілі, не вибирає складних завдань, не бажає багато і сумлінно працювати, досягає скромних результатів у своїй діяльності.

Вчені виділяють три фактори, від яких залежить рівень мотивації досягнення: важливість досягнення успіху; надія на успіх; суб'єктивна ймовірність успіху (тобто шанс на успіх) [65].

Вітчизняні науковці Артюшенко О. Ф., Нечипоренко Д. Л., досліджуючи сутність та структуру мотиву досягнення, у роботі [1] наводять позиції вчених з цього питання.

Так, на думку Х. Хекхаузена, рівень амбіцій визначає міру досягнень, яка може коливатися в залежності від ефективності. Отже, критерії успіху визначають як мету дії, так і необхідну кількість вольових і фізичних зусиль, що потрібні для досягнення успіху або, як мінімум, уникнення невдачі.

Рівень успіху є обов'язковим прагненням людини, а його досягнення чи невдача впливає на самооцінку особистості. Г. Хекхаузен вважає, що ключовим аспектом мотивації досягнення є ідея, яка базується на двох можливостях: прагнення до успіху та уникнення невдач. Це означає, що мотивація досягнення формується завдяки цим двом підходам. Тому рівень амбіцій, або цілей людини, відіграє вирішальну роль у розвитку мотивації досягнення [81].

До подібного висновку прийшла Г. Меднікова у своїй дисертації «Самооцінка та рівень домагань як динамічна система». Науковиця стверджує, що існує тісний зв'язок між структурними елементами самооцінки та рівнем домагань і що зниження або підвищення самооцінки індивіда спричиняє відповідне зменшення або збільшення рівня домагань [61].

Мотив афіліації. Афіліація (від англ. affiliation - з'єднувальний) - це прагнення встановити або підтримувати стосунки з іншими людьми, прагнення контактувати і спілкуватися з ними.

Розрізняють також позитивну та негативну мотивацію.

Позитивна мотивація базується на позитивних стимулах: похвалі; нагороді; просування по службі; підтримці; допомозі; повазі; переживання ситуації успіху; творчість.

Негативна мотивація (спонукання уникнути неприємностей і покарань). Це мотивація, що виникає внаслідок усвідомлення можливих проблем, незручностей і покарань, які можуть виникнути, якщо дія не буде виконана.

Негативна мотивація формується під впливом таких негативних чинників, як: критика, приниження, покарання, байдужість, нудьга, або відчуття невдачі.

Розрізняють зовнішню та внутрішню мотивацію діяльності особистості. Розглянемо її на прикладі мотивації учіння.

Внутрішня мотивація виявляється в тому, що діти працюють для досягнення власно визначених цілей, а не тих, що нав'язуються іншими. В таких умовах виникає глибокий інтерес до предмета. Внутрішня мотивація стимулює особисті потреби, цікавість, допитливість та особисті задоволення. Школяр навчається без очікування зовнішньої винагороди, замість цього отримуючи внутрішнє задоволення від підвищення власної гідності, самооцінки та радості від досягнення своїх цілей. Така дитина мало звертає увагу на оцінки чи заохочення вчителя, працюючи з інтересом та бажанням досягти встановленої мети [65].

Внутрішні мотиваційні чинники учіння можуть бути такими:

- учня приваблює зміст навчальних дисциплін;
- матеріал, що вивчається, має практичну спрямованість;
- прагнення бути корисним для родини, класу, школи;
- домагання щодо суспільного визнання;
- наявність інтересів, нахилів, здібностей.

Зовнішня мотивація до навчальної діяльності виявляється в тому, що школяр мотивується ззовні - вчителем, батьками, іншими людьми; він бере участь у навчальному процесі для отримання похвали, визнання або щоб уникнути покарання. При зовнішній мотивації учень мало зацікавлений у саморозвитку і працює на короткостроковій перспективі (здобути похвалу, уникнути низького балу), а не на довгостроковій (саморозвиток, самовдосконалення). В результаті діти вважають, що причиною своїх невдач є зовнішні обставини і

відчувають, що не можуть впливати на складену ситуацію. Такі учні потребують постійного заохочення [65].

Зовнішні мотиваційні чинники учіння:

- фактори тиску – рекомендації, вимоги, вказівки;
- чинник контролю та оцінювання результатів навчання;
- приклади серед оточення учня, що є для нього певними взірцями;
- мотиви на кшталт «вчитись легко»; «так вчаться мої друзі»;
- соціально-економічні фактори: «я отримаю гарну та респектабельну роботу»; «якщо я отримаю освіту, то буду працювати» інтелектуально; матеріальний достаток.

Мотивація до навчання залежить від ряду факторів, таких як: зміст навчального матеріалу, організація навчальної роботи, колективні форми діяльності, способи оцінювання, і стиль викладання.

Важливим фактором розвитку особистості учня, принципів мотивації та саморефлексії є соціальна підтримка та визнання з боку дорослих. Можливість відчувати турботу і увагу до себе і своїх вчинків має велике значення в подальшому особистісному розвитку учня.

Існує зв'язок між мотивацією досягнень і розвитком самооцінки і вольової сфери:

- високий рівень мотивації досягнень сприяє тому, що людина сприймає свій успіх як результат своїх зусиль (тобто як те, що залежить від неї самої) і відповідно, високо оцінюють свій потенціал;
- індивіди з низьким рівнем мотивації досягнень оцінюють себе набагато нижче і вважають, що їхній успіх обумовлений певним вдалим збігом обставин або легкістю завдання, а неуспіх – браком інтелекту, здібностей;

- самооцінка завжди пов'язана з потребою людини самоствердитись, тобто досягти певних цілей, які визначаються рівнем домагань;
- соціальне визнання досягнень (тобто іншими людьми) є важливим фактором формування самооцінки особистості;
- усвідомлення та рефлексія можливостей розвитку власних досягнень є однією з важливих умов розвитку самооцінки та мотивації учнів;
- достатня розвиненість вольової сфери (внутрішній локус контролю, ініціативність, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, самостійність у діях, стресостійкість, витримка, самоорганізація, здатність до самоконтролю і саморегуляції, прагнення до самовиховання, здатність долати труднощі, володіти собою, доводити справу до кінця та ін.) сприяє успіху в діяльності, що є сильним мотиватором для планування та здійснення наступних досягнень;
- людина з високим рівнем мотивації досягнень готова докладати значних вольових і фізичних зусиль, щоб досягти успіху [54].

Отже, ми з'ясували, що психологія мотивації є однією з найбільш досліджуваних галузей сучасної психології. Визначено, що мотив – це спонукальна причина дій і вчинків людини, зумовлена об'єктивними потребами. Активність людини обумовлюється низкою мотивів, які можуть бути зокрема й суперечливими. Основними поняттями, що розкривають сутність мотиваційної сфери, є потреба, бажання, мотив, мотивація, намір, когнітивний контроль (воля, вольові зусилля). Базовими поняттями є потреба та необхідність як основа для мотивації діяльності. Науковці виділяють різні види і групи мотивів із позитивним та негативним змістом, водночас у різних типологіях присутній мотив досягнення, який пов'язаний із величиною вольових та фізичних зусиль, які треба докласти, щоб досягти успіху, або принаймні уникнути невдачі, а також із рівнем домагань і самооцінки особистості.

1.2. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ

Копінг-поведінка розглядається як свідома раціональна дія, що спрямована на подолання стресу. Вона залежить від особливостей людини та конкретної ситуації, проявляючись на поведінковому, емоційному або когнітивному рівнях. Особистісні чинники, що впливають на стійкість до стресу, розглядаються як незмінні риси, що забезпечують послідовну реакцію на стрес, незалежно від ситуаційних вимог [87].

Копінг – це індивідуальний підхід до управління обставинами, які склалися, що враховує особисту логіку, значення події для людини та її психологічні можливості [68].

Стратегії копінг-поведінки класифікуються за різними критеріями. Ось три основні категорії, на основі яких ці класифікації створюються:

1. Емоційний/Проблемний підхід:

- Емоційно-фокусований копінг – спрямований на регуляцію емоцій, які виникають у відповідь на стрес.
- Проблемно-фокусований копінг – зосереджений на вирішенні проблеми або зміні стресової ситуації.

2. Когнітивний/Поведінковий підхід:

- Внутрішній («прихований») копінг – передбачає когнітивні методи вирішення, націлені на зміну неприємної ситуації.
- Зовнішній («відкритий») копінг – базується на зовнішніх діях, за допомогою яких використовуються наявні поведінкові стратегії.

3. Успішний/Неуспішний підхід:

- Успішний копінг – застосування ефективних і конструктивних стратегій, що сприяють подоланню стресу.
- Неуспішний копінг – застосування неефективних і неконструктивних підходів, що ускладнюють вихід зі стресової ситуації [3].

Е. Хайм розробив методику, що дозволяє дослідити двадцять шість ситуаційно-специфічних варіантів копінг-стратегій, розподілених відповідно до трьох основних сфер психічної діяльності на когнітивний, емоційний та поведінковий копінг-механізми [65].

Когнітивні копінг-стратегії: ігнорування, смиренність, дисимуляція, збереження самовладання, проблемний аналіз, відносність, релігійність, розгубленість, надання сенсу, встановлення власної цінності.

Емоційні копінг-стратегії: протест, емоційне розрядження, оптимізм, пасивна кооперація, покірність, самозвинувачення, агресивність.

Поведінкові копінг-стратегії: відволікання, альтруїзм, активне уникнення, компенсація, конструктивна активність, відступ, співпраця, навернення.

Види копінг-поведінки були розподілені Е. Хаймом на три основні групи за ступенем їх адаптивних можливостей: адаптивні, відносно адаптивні та неадаптивні.

Виділені Е. Хаймом адаптивні варіанти копінг-поведінки включають: - когнітивні копінг-стратегії: «проблемний аналіз», «установка власної цінності», «збереження самоволодіння» – це види поведінки, спрямовані на аналіз складнощів і можливих варіантів їх вирішення, підвищення самооцінки і самоконтролю, глибше усвідомлення своєї цінності як

особистості, а також віру у власні ресурси та здатність справлятися з важкими ситуаціями;

- емоційні копінг-стратегії: «протест», «оптимізм» – це емоційний стан, який включає активний гнів і протест щодо труднощів, а також впевненість у здатності знайти вихід навіть у найважчих ситуаціях;
- поведінкові копінг-стратегії: «співпраця», «звернення», «альтруїзм» – це поведінка, при якій людина вступає в співпрацю з важливими людьми, шукає підтримки у найближчому оточенні або сама пропонує допомогу близьким у подоланні складних питань.

Неадаптивні варіанти копінг-поведінки включають:

- когнітивні копінг-стратегії: «покора», «розгубленість», «дисимуляція», «ігнорування» – це пасивні форми поведінки, які включають відмову від подолання труднощів через недовіру до власних сил та інтелектуальних можливостей, а також навмисне заниження важливості проблем;
- емоційні копінг-стратегії: «придушення емоцій», «покірність», «самозвинувачення», «агресивність» – це форми поведінки, що проявляються пригніченим емоційним станом, відчуттям безнадійності, покірністю та придушенням інших почуттів, переживанням агресії і схильністю звинувачувати себе та інших;
- поведінкові копінг-стратегії: «активне уникнення», «відступ» – це поведінка, що включає уникнення думок про неприємності, пасивність, усамітнення, спокій, ізоляцію, прагнення уникати активних міжособистісних контактів і відмову від вирішення проблем [60].

Щодо адаптивних варіантів копінг-поведінки, конструктивність яких залежить від значущості та виразності ситуації подолання, то з-поміж них виокремлюють:

-когнітивні копінг-стратегії: «відносність», «надання сенсу», «релігійність» – це підходи, спрямовані на оцінку труднощів у порівнянні з іншими, надання особливого значення їх подоланню, віру в Бога і збереження стійкості у вірі під час зіткнення зі складними проблемами;

-емоційні копінг-стратегії: «емоційна розрядка», «пасивна кооперація» – це поведінка, яка спрямована на зняття напруги, пов'язаної з проблемами, через емоційне відреагування або на передачу відповідальності за вирішення труднощів іншим людям;

-поведінкові копінг-стратегії: «компенсація», «відволікання», «конструктивна активність» – це способи дій, які включають прагнення до тимчасового відходу від вирішення проблем за допомогою алкоголю, лікарських засобів, занурення в улюблену справу, подорожей або здійснення своїх заповітних бажань[65].

Психологічна важливість копінгу полягає в тому, щоб ефективніше пристосувати людину до наявної ситуації, дозволяючи їй контролювати її, зменшувати вимоги, уникати або звикати до них, і таким чином знижувати стресовий вплив цієї ситуації на людину.

Копінг – це процес, у якому на різних його етапах людина використовує різні стратегії, іноді навіть поєднуючи їх. При цьому немає таких стратегій, які були б ефективними у всіх без винятку важких ситуаціях. Справді, одна й та сама ситуація може вимагати різних стратегій, а різні ситуації – однакових [87].

П. Горностай, досліджуючи взаємозв'язок особистісних характеристик зі стресостійкістю, дійшов висновку про вплив індивідуально-психологічних особливостей індивіда на інтерпретацію стресогенних чинників: нейротизм, тривожність і фрустрованість, агресивність і ригідність різною мірою

знижують стресостійкість; високий рівень екстраверсії та емоційної стабільності сприяють підвищенню стресостійкості [38].

Копінг-поведінка, будучи ланкою психологічної адаптації особистості, визначає успішність її функціонування за умов життєдіяльності. Результативність життєдіяльності багато в чому залежить від стресостійкості та психічних якостей особистості, що забезпечують стресоподолаючу поведінку. У найбільш ефективній структурі стресостійкості перевага надається вольовим, саморегулятивним та мотиваційним компонентам.

Ефективність копінгу залежить від таких індивідуальних особливостей особистості як вік, стать, інтелект, темперамент, рівень тривожності, тип мислення, особливості локус контролю, спрямованість характеру.

Становлення репертуару копінг-стратегій переважно припадає на підлітковий і юнацький вік, який характеризується не лише як період особливої чутливості до стресовим впливів, але й сензитивністю у становленні стилю (способу) копінг-поведінки. Реалізуючи копінг-поведінку, особистість накопичує власний життєвий досвід, рефлексуючи його у своєму внутрішньому світі, стає здатною самостійно розвивати себе, надавати цьому розвитку свідомого напрямку. Неадаптивні форми реагування мають тенденцію з віком зменшуватися, поступаючись можливістю прояву частково адаптивним копінговим стратегіям.

Способи реагування на стрес в умовах життєдіяльності обумовлені як впливом конкретних подій, так і сформованим протягом життя стилем людини [18], його індивідуальними характеристиками, особливостями когнітивного реагування та поведінки у стресовій ситуації [1].

Особливе місце у дослідженнях, присвячених вивченню успішності життєдіяльності, приділяється мотивації. Від характеру, змісту та рівня мотивації безпосередньо залежить успішність виконання будь-якої людської діяльності.

Мотивація людини – це особливий стан її особистості, що формується в результаті співвіднесення нею своїх потреб та можливостей із предметом життєдіяльності. Мотивація є основою для формування та здійснення цілей, направлених на досягнення максимально можливого на даний момент результату.

Серед робіт, присвячених даній проблемі, значне місце займають публікації, в яких розглядається мотивація досягнення успіху в життєдіяльності. Зазначений аспект проблеми становить значний науковий інтерес, оскільки мотивація досягнення, на думку багатьох дослідників, є однією із найсуттєвіших «ядерних» властивостей особистості.

Аналіз закономірностей процесів регулювання є єдиним надійним шляхом вивчення ролі мотивації в організації та виконанні діяльності. Найкращі результати досягаються при поєднанні позитивної регуляції з мотивацією досягнення успіху, при цьому мотивація спонукає індивіда встановлювати високий критерій успішності, а рівень регуляції забезпечує реальність досягнення успіху [78].

Можна дійти висновку про існування тісного зв'язку між суб'єктивним критерієм успішності та такими ситуаційно-особистісними детермінантами діяльності, як мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдачі. Конкретним показником співвідношення цих мотивацій є рівень формованого суб'єктом критерію успішності: високий, коли переважає мотивація досягнення, і низький, якщо з якихось причин переважає мотивація уникнення [78].

Висока результативність життєдіяльності обумовлюється переважанням у мотивації змагальної складової; а також спрямованістю мотивації на досягнення успіху [81]. Упродовж життя роль конкретних мотивів у стимулюванні активності людини змінюється залежно від етапу розвитку:

початкові мотиви виконання певної діяльності, мотиви стадії спеціалізації, стадії майстерності, мотиви стадії завершення активної трудової діяльності.

Мотивація досягнень полягає в прагненні підвищити або зберегти на високому рівні здібності людини в діяльності, де виконання поставлених цілей може привести як до успіху, так і до невдачі.

Зважаючи на те, що життєдіяльність висуває підвищені вимоги до стресостійкості індивіда, копінг-поведінка є формою стресоподолаючої поведінки, що забезпечує результативність діяльності. Для формування адаптивних копінг-стратегій поведінки необхідно підвищувати рівень мотивації до успіху, особливо в підлітковому віці, що є сензитивним до їх формування.

Вибір стратегій поведінки у важких життєвих ситуаціях детермінується через мотивацію, через значущість предметів і явищ та її сенс для людини. Вибір конструктивних копінг-стратегій у важких життєвих ситуаціях залежить від змістовної мотивації особистості [65].

Так, важливими для вибору копінг-стратегії соціальної фасилітації постають: процес цілеутворення; уявлення про себе як про сильну особистість, що володіє свободою вибору; переконаність у тому, що людина здатна вдало контролювати своє життя та здійснювати свої рішення. Цей висновок свідчить про те, що стратегія соціальної фасилітації залежить від бажання керувати подіями, планувати свою діяльність, відповідати соціальним стандартам та вимогам, тобто від володіння соціальною ситуацією.

Копінг-стратегія планування безпосередньо залежить від сенсожиттєвої орієнтації особистості, а мотивація цієї поведінки визначається якістю володіння соціальною ситуацією, але це поки що визначається лише бажанням керувати подіями.

Копінг-стратегія творчості демонструє залежність від процесу цілеутворення та образу «Я» як сильної особистості, що має свободу вибору.

Можна зробити висновок стосовно того, що смисложиттєвою орієнтацією, визначальною в контексті вибору копінг-стратегії творчості є самоствердження – мотивація впевненого творчого підходу до пошуку рішень та оцінки результатів [68].

Копінг-стратегія самоконтролю залежить від цілеутворення, переконаності, що людині дано контролювати своє життя та здійснювати свої рішення та в цілому від усвідомлення життя. Сенсожиттєва орієнтація для копінг-стратегій самоконтролю і самоподання визначається як мотивація необхідності в автономності, тобто позитивна свобода для, на відміну від негативної свободи від.

Копінг-стратегія порівняння з досвідом залежить від низки складових сенсожиттєвих орієнтацій: результативності діяльності, процесу та інтересу життя, їхньої емоційної насиченості, наповненості змістом. Порівняння зі стороннім досвідом здійснюється не тільки для отримання додаткової інформації та навичок, але й для досягнення прийнятних, задовільних для себе та адекватних, порівняно з іншими, результатів. Отже, вибір копінг-стратегії порівняння з досвідом залежить від провідної мотивації у важких життєвих ситуаціях, яку можна за змістом назвати соціальною гратифікацією, аналогічною бажанням відповідати соціальному контролю та домогтися соціального визнання та заохочення.

Таким чином, копінг-стратегії як реакція на стресовий стан особистості характеризуються оптимальною поведінкою, яка мінімізує негативні впливи обставин і підвищує можливості психічного та фізичного відновлення. Для цього потрібно створювати власну мережу соціальних контактів, яка здатна компенсувати вплив негативних факторів, зменшувати повсякденний стрес і сприяти задоволеності собою. Це допомагає регулювати та перетворювати життєві ситуації, підтримувати позитивний «образ Я», впевненість у своїх силах, емоційну рівновагу та зберігати тісні взаємозв'язки з іншими людьми.

1.3. ТРЕНІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ

Останнім часом психологічний тренінг перетворився на одну з найпопулярніших форм психологічної практики. У цьому контексті різні форми психологічного тренінгу часто сприймаються в повсякденній свідомості як протилежність теоретичному, академічному знанню.

Отже, необхідно розкрити значення психологічного тренінгу як інструменту впливу, що надає учасникам тренінгу теоретичні та практичні знання, які дозволяють їм активно опановувати своєю поведінкою, перебудовувати непродуктивні структури діяльності і цим самим піднімати ефективність копінгу на більш високий рівень [60]. Уявлення про психологічний тренінг як інструментальну дію є вкрай важливим теоретичним обґрунтуванням цінності цієї форми практичної психологічної роботи

У сучасних психологічних тренінгах увага завжди акцентується на зв'язку специфіки конкретного методу тренінгової технології з соціокультурними особливостями сучасного суспільства, вивчається особистість ведучих та учасників тренінгових програм, їхній світогляд, який включається до структури зазначеного виду психологічної практики.

Все це дозволяє говорити про збагачення психологічних тренінгів новими напрямками. Сюди входять як зовнішні (форми організації, комерціалізація тренінгової діяльності), так і внутрішні зміни, пов'язані з постійним розвитком і модифікацією методів роботи з учасниками тренінгової групи.

Для сучасного підходу характерним є формування ідеї та стилю тренінгу, широке застосування гумору, пріоритет активізації учасників над релаксацією,

множинність ролей та активність тренера, «олюдненість» його діяльності та тренінгу в цілому, обов'язковість роботи з психологічними захистами та збільшення психотерапевтичного аспекту тренінгу [81]. Ми припускаємо, що з огляду на сукупність зазначених причин сучасний психологічний тренінг може будуватися з орієнтацією на постійну взаємодію з новими життєвими ситуаціями такої особистості, що розвивається, відчуває потребу у вдосконаленні професійної підготовки та побудові ефективних життєвих планів. Внаслідок цього сучасний психологічний тренінг може розглядатися як одна з комунікативних соціогуманітарних технологій, які відповідатимуть на різнобічні запити особистості, орієнтованої на систему цінностей та потреб сучасного суспільства.

Порівняймо характеристики сучасного психологічного тренінгу з визначенням гуманітарної комунікативної технології. Наведемо ці характеристики, спираючись на загальну класифікацію психологічних тренінгів на основі їх структури, що включає: особистість ведучого, мету/результат тренінгу, тренінгові засоби/методи, соціально-психологічні параметри учасників тренінгової групи [60].

Розглянемо гуманітарні аспекти зазначених компонентів. Необхідно звернути увагу, що особистість ведучого психологічного тренінгу визначає різноманіття теоретико-методологічних підходів, неповторність і унікальність кожної тренінгової програми. Також тут можна вказати на досягнення високої варіативності та технологічності тренінгового методу, що допускає різноманітність концепцій ігрових, моделюючих та проєктивних засобів, спрямованих на досягнення поставленої мети.

Так, наприклад, сучасний психологічний тренінг може бути побудований з урахуванням концептуальних основ психологічних, етнокультурних, лінгвістичних, філософських підходів та ін. Ця ситуація

вказує на міждисциплінарний синтез у реалізації психологічного тренінгу, що є однією з основних рис гуманітарних технологій.

Цілі психологічного тренінгу виступають найпоширенішою основою для класифікації його видів. З комунікативною гуманітарною технологією психологічний тренінг співвідноситься у тому випадку, якщо його цільова спрямованість є гуманістичною за своїми цінностями та методологією, спрямована на допомогу людині в осмисленні та прийнятті адекватних та ефективних шляхів самовдосконалення та розвитку, допомагає виходити на рівень більш зрілого ставлення до життя.

Засоби та методи, що використовуються в сучасному психологічному тренінгу, також співвідносяться з гуманітарними комунікативними технологіями, оскільки орієнтовані на розвиток інтелектуально-практичної рефлексії, пов'язані зі смислами сучасної реальності, багато в чому зумовлені актуалізацією екзистенційних потреб людини. У цьому контексті психологічний тренінг не тільки стимулює освоєння нових комунікативних навичок, але й сприяє виникненню нових форм взаємодії між людиною та соціальним середовищем [53].

Розуміння психологічного тренінгу як комунікативної соціогуманітарної технології підкреслює його багатofункціональність і багаторівневу будову, засновану на людській взаємодії, дуже різноманітній як за змістом, так і за формою вияву, що може змінюватись від високих рівнів духовного взаємопроникнення та взаєморозуміння партнерів до відпрацювання. Розглядаючи тренінгову технологію, не можна оминати таку її важливу характеристику, як адресність. У цій функції може розглядатися як особистість, соціальна група (професійне співтовариство), так і організація.

Здійснімо співвіднесення функцій та рівнів виявлення тренінгових технологій (Таблиця 1.1.):

Таблиця 1.1. Функції та рівні виявлення тренінгових технологій

| Адресат тренінгової технології | Функції тренінгової технології | | | |
|--|--|--|--|---|
| | регулятивна | адаптивна | конструктивна | розвивальна |
| Особистість | Організація комунікативної діяльності | Опанування знань соціальної взаємодії, адекватних новим умовам | Зміна життєвих умов для досягнення мети | Створення умов для внутрішньоособистих змін |
| Соціальна група (професійна спільнота) | Забезпечення оптимальної професійної взаємодії, узгодження внутрішньогрупових та міжгрупових інтересів | Досягнення єдності всередині групи, групової згуртованості | Вплив через групу на середовище із метою створення умов, які сприяли б реалізації інтересів членів групи | Групова динаміка, зміна структури групи |

| | | | | |
|-------------|--|--|----------------------------|--|
| Організація | Застосування оптимальних із очки зору організаційних норм засобів розв'язання значущих і повторюваних ситуацій | Збереження організації єдності, зняття напруги, конфліктів | Вплив на організації умови | Досягнення такого стану організаційних умов, який дозволяє успішно реалізовувати цілі розвитку організації |
|-------------|--|--|----------------------------|--|

Гуманітарно-технологічний підхід у розумінні тренінгу позначається на роботах деяких сучасних дослідників. Так, С. І. Макшанов [65] пише про необхідність «програмованого тренінгу», під яким він має на увазі цілу «батарею» тренінгових програм, спрямованих відповідно до ідей. В. А. Чикерта ін [87], у своїй передмові до збірника авторських тренінгових програм наголошує на значущості концептуального підходу у його реалізації, а також розуміння того, як технічно реалізуються поставлені у тренінгу мета та завдання.

Таким чином, один із дослідників наголошує на необхідності цілісного підходу в організації психологічного тренінгу і з цією метою розглядає конкретну програму як компонент єдиної технології. Другий підхід акцентує на значущості цілісного авторського бачення цілей і завдань тренінгу, але також вказує на необхідність вільного володіння різноманітними методичними засобами, що дозволяють їх досягати [61].

Тут ми знову зустрічаємося із особливістю психологічних тренінгів, що дозволяє розглядати їх як соціогуманітарну технологію. Йдеться про широкий діапазон використовуваних у ході психологічного тренінгу засобів (методів/методик).

Прийняття принципу цілісності тренінгової технології дозволяє поновому поглянути на проблему їхньої класифікації. Зіставимо для цієї мети такі поняття, як метод, методика та технологія.

Як уже зазначалося, в найширшому значенні під технологією можна розуміти поетапну реалізацію того чи іншого методу або принципу з використанням при цьому певних форм роботи. При цьому метод завжди має певну структуру, відповідно до якої виконуються дії.

Метод є провідною одиницею тренінгової технології, що застосовується у різних сферах, тому важливим постає розуміння його структури, яка задає логіку відбору та вибудовування порядку всіх дій тренера у роботі з групою, що визначає конкретну форму організації діяльності в межах застосовуваного для тих чи інших цілей тренінгу. У тренінгу, як і в будь-якій діяльності, виділяють початковий, проміжний та кінцевий етапи, на кожному з яких наявні певні цілі, принципи, зміст та способи досягнення психологічних результатів [81].

З позицій системного підходу можна виділити такі групи методів, що використовуються під час психологічного тренінгу:

- методи, що використовуються для організації середовища тренінгу, за ступенем наближення до реальності;
- методи, що використовуються на різних етапах тренінгової діяльності з урахуванням групової динаміки;
- методи як прийоми модерації (знаково-символічного відображення) процесів та результатів роботи під час тренінгу [74].

Здійснімо інтеграцію наведених уявлень про специфіку застосування тренінгових методів з використанням метакритеріїв психологічного часу та простору, а також енергоінформаційних критеріїв, вольових зусиль та активності учасників тренінгових груп (Таблиця 1.2.).

Таблиця 1.2. Класифікація методів проведення тренінгової роботи

| Групи методів | Спрямованість методів | Види методів |
|---------------------------------|---|--|
| Концептуальноорієнтовані методи | <p>Методи, орієнтовані на особистісний розвиток</p> <p>Методи розвитку комунікативних умінь</p> | <p>Психоаналітичні, адлеріанські, екзистенційні, гештальтистські, психодраматичні, біхевіоральні тощо</p> <p>Методи опанування процесуальним і соціальним аспектами комунікації (активне слухання, навички зворотного зв'язку, мовленнєві тактики,</p> |

| | | |
|------------------|--|--|
| | | свідоме застосування експресії тощо). |
| Методи модерації | Методи знаково-символічного відображення процесів та результатів роботи під час тренінгу | Короткі лекції, відеолекції, відеоілюстрації, систематизовані огляди, програмовані інструкції, аналіз оцінок і самооцінок, модерація, дискусія тощо. |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Методи організації середовища тренінгу</p> | <p>Методи, спрямовані на моделювання в ході тренінгу репрезентативних ситуацій для реального життя.</p> | <p>Виконання завдань із фізичним ризиком, виконання конкретноорієнтованих завдань із незнайомими партнерами, короткострокові ротації тощо</p> |
| <p>Методи зміни поведінки відповідно до етапів розвитку групи</p> | <p>Методи «розігріву», створення мотивації змін.</p> <p>Методи подолання кризи в розвитку тренінгової групи.</p> | <p>Психогімнастичні ігри, групова дискусія, ділові ігри, індивідуальна та групова рефлексія.</p> <p>Ігрові імітаційні моделі, орієнтовані на саморозкриття учасників.</p> <p>Вправи, орієнтовані на самопізнання,</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Методи, що активізують афективні та оцінні процеси змін.</p> <p>Методи, орієнтовані на закріплення в поведінці та підтримання нових способів поведінки</p> | <p>самоаналіз, самоконтроль і саморегуляцію.</p> <p>Аналіз і програвання реальних життєвих ситуацій, психодраматичні методи, соціодрама, рольова гра, аналіз конкретних випадків.</p> <p>Творчі завдання, розраховані на спільну діяльність учасників.</p> |
|--|---|--|

Структурний підхід до класифікації тренінгових методів надає, на наш погляд, загальнометодологічну форму для їх систематизації, яка дозволяє уникнути набору неповних та неоднорідних критеріїв їхньої класифікації. Звернімо увагу на те, що в зазначеному випадку метод може розглядатися як одиниця тренінгової технології. Для нас найбільш прийнятним є розуміння тренінгової технології як раціонального (досить стабільного) поєднання кількох методів, що послідовно застосовуються (методик) для отримання запланованого психологічного ефекту [53].

При цьому на основі однієї і тієї ж тренінгової технології можуть бути побудовані методики, що розрізняються завданнями та змістом групової діяльності, а також різними тактичними варіаціями використання окремих тренінгових методів. Однак у складі тренінгової технології є і чітко визначена система положень, що веде до мети – йдеться про вироблення групових норм

та про вимоги до професійної підготовки та особистості ведучого тренінгових груп.

Не менш важливим питанням є і співвідношення методологічних принципів та методичних аспектів тренінгу (Таблиця 1.3).

Таблиця 1.3

Методологічні принципи й методичні аспекти проведення тренінгу

| Методологічні принципи проведення тренінгу | Методичні аспекти проведення тренінгу |
|--|---|
| Принцип створення середовища тренінгу | Визначення потреби у проведенні тренінгу |
| Принципи поведінки учасників тренінгу | Методичні особливості організації зворотного зв'язку |
| Принципи організації тренінгу | Особливості комплектування тренінгових груп. Професійні вимоги до ведучого тренінгу |
| Етичні принципи | Етичні аспекти діяльності ведучого та учасників тренінгових груп |

Результати зіставлення демонструють, що принципи створення середовища тренінгу, щоб забезпечити досягнення поставлених цілей, – як у індивідуальному, так і в ширшому соціальному контексті, і навіть визначення потреби у тренінгу – може бути позначені як цільовий компонент соціогуманітарної технології. Цей компонент передбачає характеристику еталонного та реального стану учасників тренінгової технології з використанням єдиної системи понять, а також методи діагностики, що дають змогу отримати відповідну інформацію [52].

Принципи поведінки учасників, що дозволяють кожній людині активно включатися в діяльність тренінгової групи, експериментувати зі своєю поведінкою, творчо ставитися до себе й до партнера за взаємодією,

співвідносити свої особистісні смисли зі смислами інших учасників групи за допомогою зворотного зв'язку, визнавати цінності особистості іншої людини, можуть бути позначені як змістовний компонент. Цей компонент передбачає [18] реалізацію програми, спрямованої на перетворення реального стану учасників тренінгової технології, що включає сукупність соціальних норм, які регламентують послідовність та характер виконуваних дій суб'єктів технології, міру їхньої відповідальності за свої дії, а також опис методів перетворення.

Організаційні принципи, що визначають вимоги до складу учасників тренінгової групи, правил та часового режиму її роботи, можуть бути позначені як стабілізаційний компонент. Він включає сукупність організаційних чинників, які впливають на успішність застосування конкретної соціальної технології, як-от умови застосування технології, правила відбору учасників, засоби, дозволяють ідентифікувати умови реалізації [62].

Етичні принципи, що забезпечують захист людської гідності учасників групи від професійної некомпетентності та маніпуляції, включаються до прогностичного компоненту тренінгової технології, який враховує її позитивний ефект та можливі несприятливі наслідки. Його зміст включає: методи оцінки проміжних та кінцевих результатів, знання про можливий соціальний ризик, способи визначення ймовірності його настання та нейтралізації наслідків; засоби супроводу учасників після реалізації тренінгової технології, спрямовані на стабілізацію ефекту. Проте специфічним і найбільш важливим принципом соціогуманітарних технологій є зв'язок зі спрямованістю всієї системи технологічно вибудованих дій на вирішення не будь-яких, а гуманних завдань, пов'язаних із людиною як із цінністю та з її розвитком [75].

Виходячи з цього, можна стверджувати, що основна функція психологічного тренінгу пов'язана з регуляцією різних аспектів міжособистісної та соціальної взаємодії, у тому числі професійнокорпоративних та трудових відносин. У цьому аспекті психологічний тренінг може бути орієнтований і на допомогу, підтримку конкретним людям чи соціальним групам.

Поява нових видів тренінгів, що вирішують подібні завдання, свідчить про зміну соціально-економічної, політичної ситуації, про наявність у соціальному інституті потреби виробити ціннісне ставлення та оптимальні моделі поведінки до нових ситуацій, які соціальна група оцінює як значущі, повторювані й такі, що потребують регулювання.

Таким чином, тренінгові технології не тільки регулюють типоворольові, тобто значущі та повторювані ситуації, але й забезпечують впровадження оптимальних моделей вирішення значущих проблем, породжених новими соціальними, культурно-історичними умовами розвитку сучасного суспільства.

Виходячи з вищесказаного, ще одна функція психологічного тренінгу може бути названа адаптаційною, оскільки в ході участі в такому тренінгу в людини виробляється нова модель взаємодії як зі значущими життєвими ситуаціями і людьми, так і з самою собою, зі своїм внутрішнім світом. Проте адаптація пов'язана не лише з пристосуванням до нових життєвих, соціальноекономічних та культурно-історичних умов.

Тренінгові технології активно впливають на особистість та змінюють її. Таким чином, ще одна їхня функція може бути позначена як конструктивна.

Ще один аспект тренінгових технологій пов'язаний із створенням умов для самореалізації конкретної особистості, в основі яких лежить діалогічність та ціннісно-сміслова спрямованість взаємодії учасників тренінгової групи. Діалогічна ціннісно-сміслова спрямованість пов'язана зі сприйняттям

людини, що бере участь у тренінгу, як здатної навіть у складній життєвій ситуації висловити її особистісний сенс, зробити вибір і нести відповідальність за його наслідки. У цьому плані можна говорити про таку функцію тренінгових технологій, як саморозвиток [86].

Кожна програма психологічного тренінгу повинна бути спрямована на людей певного віку та певної тематики. Рекомендується, щоб у групі були учасники з подібними запитами, хоча й з різним ступенем їх виразності. Для ведучого важливо не стільки технічне виконання вправ, скільки те, наскільки учасники змогли тілом та душею відчувати та пережити ці вправи. Тренінг триває три-чотири місяці, причому кожне заняття присвячене опрацюванню певної теми або образу, знайомого учасникам з власного досвіду. Тренінгові заняття зазвичай призначені для групової роботи під керівництвом психолога, але, з певною корекцією вправ, можна створити ефективну програму для індивідуальної роботи.

Тривалість кожного заняття залежить не лише від можливостей та умов роботи, але й від рівня підготовленості учасників. Приблизний обсяг роботи – від 45 хвилин до півтори години один раз на тиждень [23].

Якщо учасники раніше приймали участь у психологічних тренінгах, то тренеру буде легше проводити його та часу на виконання вправ знадобиться набагато менше, і програма тренінгу може містити більше інформації, оскільки учасники мають досвід. Якщо ж у учасників не було такого попереднього досвіду, то на зустріч потрібно відвести не менше півтори години, а далі, по мірі адаптації до нових вимог та відпрацювання необхідних навичок та умінь, кількість часу, що використовується, може значно скоротитися та покращить роботу.

Після знайомства ведучий пояснює учасникам основні правила тренінгу та особливості цієї форми роботи. Потім члени групи розпочинають вироблення правил роботи саме для своєї групи. У кожній тренінговій групі

можуть бути свої правила, але наведені нижче правила повинні бути основою її роботи.

1. Послугування довірчим комунікативним стилем. Аби практично забезпечити довірчий клімат у тренінговій групі, ведучий може вдаватися до використання єдиної форми звертання в її межах, що сприятиме психологічному зрівнянню всіх учасників тренінгової взаємодії з ведучим.

2. Використання принципу поточної комунікації. Вельми часто мовлення учасників тренінгової взаємодії характеризується відходом від провідної тематики, оперуванням загальними міркуваннями, перенесення фокусу на події, що мали місце в житті інших людей тощо. В таких випадках людина вдається до актуалізації механізмів, пов'язаних із психологічним захистом.

Проте слід враховувати, що проведення тренінгу покликане до вивчення в групі своєрідного об'ємного «дзеркала», яке надало б можливість кожному із членів групи для правдивого бачення себе в різноаспектних проявах, якомога глибшого пізнання себе та власних особистісних властивостей. Отже, слід сфокусувати увагу учасників тренінгової взаємодії на тому, що відбувається безпосередньо протягом тренінгу із ними самими [18].

3. Актуалізація персоніфікованих тверджень. Послугування безособовими мовними формами зазвичай спричинене прагненням комуніканта до приховування власної позиції та, як наслідок, уникнення відповідальності. Відтак, слід під час обговорень, умовно кажучи, слід замінити висловлювання з покликанням на думку більшості судженнями, до основи яких закладено безпосередню думку учасника тренінгу.

4. Домінування щирості в спілкуванні. Учасникам тренінгової програми слід озвучувати виключно свої правдиві відчуття, у зворотному випадку краще промовчати. Так само щирою має бути оцінка діяльності решти колег за тренінгом.

5. Усі події, що відбуваються протягом тренінгової взаємодії, повинні бути конфіденційними та не виноситися за її межі. Подібним чином реалізується зростання упевненості учасників у дружності групи стосовно них, поглиблення їхнього саморозкриття тощо.

6. Підкреслення особистісних чеснот. Обговорюючи справи чи завдання, кожен із учасників тренінгової взаємодії повинен у своєму мовленні оперувати позитивними якостями решшти учасників.

7. Послугування безпосередньою оцінністю в характеристиці інших учасників є неприпустимим. Протягом обговорення особливостей тренінгової взаємодії до оцінної оптики мають потрапляти не самі учасники, а сукупність їхніх дій. Наприклад, якщо людина викликає антипатію, необхідно вказувати їй не на те, що вона вам не до вподоби, а на те, які саме особистісні якості, притаманні їй, викликають відторгнення [60].

Отже, тренінгові технології наразі є одним із найактуальніших засобів здійснення психокорекційної роботи. При цьому слід враховувати, що тренінгова технологія матиме потенціал для індивіда як засіб регуляції, адаптації, перетворення та саморозвитку лише в тому випадку, якщо він виявить спроможність до якомога більш чіткого обґрунтування особистісного сенсу власної участі в тренінгу. При цьому адекватна оцінка індивідуальних здібностей та можливостей стане гарантією успішної взаємодії з тренінговими технологіями.

ВИСТОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

Психологія мотивації є однією з найбільш досліджуваних галузей сучасної психології. Визначено, що мотив – це спонукальна причина дій і вчинків людини, зумовлена об'єктивними потребами. Активність людини обумовлюється низкою мотивів, які можуть бути зокрема й суперечливими. Ключовими поняттями, що розкривають значення мотиваційної сфери, є потреба, бажання, мотив, мотивація, намір, когнітивний контроль (воля, вольові зусилля). Базовими поняттями є потреба та необхідність як основа для мотивації діяльності. Науковці виділяють різні види і групи мотивів із позитивним та негативним змістом, водночас у різних типологіях присутній мотив досягнення, який пов'язаний із величиною вольових та фізичних зусиль, які треба докласти, щоб досягти успіху, або принаймні уникнути невдачі, а також із рівнем домагань і самооцінки особистості.

Копінг-стратегії як реакція на стресовий стан особистості характеризуються оптимальною моделлю поведінки, яка виконує функцію мінімізації негативних впливів обставин та підвищення можливостей психічного та фізичного відновлення; пристосування. Для цього необхідно вибудувати власну мережу соціальних контактів, яка здатна компенсувати вплив негативних факторів, служити засобом послаблення повсякденного стресу і сприяти зростанню задоволеності собою чи регулювання, перетворення життєвих ситуацій; підтримки позитивного «образу Я», впевненості у своїх силах; підтримки емоційної рівноваги та збереження досить тісних взаємозв'язків з іншими людьми.

Психологічний тренінг є формою інструментального опосередкованого впливу, що надає учасникам тренінгу засоби та прийоми, які дозволяють їм активно опанувати своєю поведінкою, перебудувати непродуктивні структури діяльності і цим самим підняти регуляцію поведінки на більш високий рівень. Уявлення про психологічний тренінг як інструментальну дію

є принципово важливим теоретичним обґрунтуванням цінності цієї форми практичної психологічної роботи

У сучасних психологічних тренінгах увага завжди акцентується на зв'язку специфіки конкретного методу тренінгової технології з соціокультурними особливостями сучасного суспільства, вивчається особистість ведучих та учасників тренінгових програм, їхній світогляд, який включається до структури зазначеного виду психологічної практики. Для сучасного підходу характерним є формування ідеї та стилю тренінгу, широке застосування гумору, пріоритет активізації учасників над релаксацією, множинність ролей та активність тренера, «олюдненість» його діяльності та тренінгу в цілому, обов'язковість роботи з психологічними захистами та збільшення психотерапевтичного аспекту тренінгу.

Тренінгові технології наразі є одним із найактуальніших засобів здійснення психокорекційної роботи. При цьому слід враховувати, що тренінгова технологія матиме потенціал для індивіда як засіб регуляції, адаптації, перетворення та саморозвитку лише в тому випадку, якщо він виявить спроможність до якомога більш чіткого обґрунтування особистісного сенсу власної участі в тренінгу. При цьому адекватна оцінка індивідуальних здібностей та можливостей стане гарантією успішної взаємодії з тренінговими технологіями.

РОЗДІЛ II РОЗРОБЛЕННЯ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ

2.1 МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ ТРЕНІНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОПІНГ СТРАТЕГІЙ

Дослідження проводилось в два етапи:

1. Емпірично виявити взаємозв'язок мотивації до успіху із вибором копінг-стратегій;
2. Розробити програму мотиваційного тренінгу, покликаною вплинути на зміну копінг-стратегій у жінок на більш ефективні і перевірити його ефективність.

Вибірка дослідження склалась з 90 жінок віком від 27 до 48

Вибірка першого дослідження склалась з 60 жінок віком від 27 до 48

Вибірка другої частини дослідження склалась з 30 жінок віком від 27 до 44

Емпіричні методи дослідження, які ми використовуємо у для перевірки ефективності мотиваційного тренінгу:

- Діагностика мотивації до успіху Т. Елерс (Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.) [49]
- Діагностика мотивації до уникнення невдач Т. Елерс (Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.) [49]
- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) Н. Ендлер, Дж. Паркер (Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С) [46]
- Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (Кокун

О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.)
[49]

- Опитувальник копінг-стратегій: скорочена форма Coping Strategies Inventory Short-Form (CSI-SF), Addison, C., CampbellJenkns, B., Sarpong, D., Kibler, J., Singh, M., Dubbert, P., 2007 (Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В.)[43]

Діагностика мотивації до успіху Т. Елерс: Ця методика призначена для визначення рівня мотивації особистості до досягнення успіху. Мотивація досягнень означає прагнення особистості виконувати завдання якісно та постійно покращувати свої результати. У тесті є 41 твердження, на які респондент має відповісти "так" або "ні". Ця методика відноситься до моношкальних тестів, що означає, що вона базується на одному показнику - мотивації досягнень. Рівень цієї мотивації оцінюється через кількість балів, отриманих респондентом за відповіді, які збігаються з ключем.

Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) Н. Ендлер, Дж. Паркер

Методика передбачає 48 питань та дає можливість дослідити такі копінгстратегії, які є важливими для подолання стресу

1) «Орієнтація на вирішення завдання» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми);

2) «Соціальне відволікання» (стратегія, використовуючи яку, людина для ефективного розв'язання проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого її середовища: сім'ї, друзів, колег);

- 3) «Спрямованість на емоції»(стратегія, яка пов'язана з виникненням негативних емоцій, які стосуються ситуації, та зосередженість на таких емоціях)
- 4) «Уникнення» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне уникнути контакту з навколишнім світом, витісняє необхідність розв'язання проблеми)
- 5) «Відволікання» (стратегія, яка передбачає відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему).

За результатами обробки даних визначається, які копінг-стратегії є найбільш пріоритетними для людей, а які – найменш.

Діагностика мотивації до уникнення невдач (Т. Елерс)

Ця методика призначена для оцінки того, наскільки схильна особистість до уникнення невдач. Респондентам пропонується список слів, який містить 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. Їм потрібно вибрати одне слово з кожного рядка, яке найкраще відображає їхню особистість у контексті уникнення невдач.

Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

Ця методика використовується для аналізу впевненості особистості у її здатності організувати та реалізувати власну діяльність для досягнення певної мети. Самоефективність також розглядається як результатна інтеграція когнітивних, соціальних та поведінкових аспектів з метою розробки оптимальної стратегії у різних ситуаціях.

Опитувальник копінг-стратегій: скорочена форма Coping Strategies Inventory Short-Form (CSI-SF), Addison, C., CampbellJenkins, B., Sarpong, D., Kibler, J., Singh, M., Dubbert, P.

У цьому опитувальнику є 32 твердження, на які респондентам слід відповісти "так" або "ні". Після цього результати обробляються шляхом підрахунку балів за різними шкалами та визначення середніх значень. Автори опитувальника пропонують шкали першого, другого та третього рівнів.

До шкал першого порядку відносяться такі, як:

- Вирішення проблем
- Когнітивне реструктурування
- Вираз емоцій
- Соціальний контакт
- Уникнення проблем
- Прийняття бажаного за дійсне
- Самокритика
- Соціальне уникнення

Шкали другого порядку:

Адаптивний копінг сфокусований на проблемі (опанування з проблемою) =

Вирішення проблем + Когнітивне реструктурування

Адаптивний копінг сфокусований на емоціях (опанування з емоціями) =

Соціальний контакт + Вираз емоцій

Неадаптивний копінг сфокусований на проблемі (неопанування з проблемою)

= Уникнення проблем + Прийняття бажаного за дійсне

Неадаптивний копінг сфокусований на емоціях (неопанування з емоціями) =
Соціальне уникнення + Самокритика

Шкали третього порядку:

Взаємодія зі стресором = Адаптивний копінг сфокусований на проблемі +

Адаптивний копінг сфокусований на емоціях

Уникнення стресору = Неадаптивний копінг сфокусований на проблемі +

Неадаптивний копінг сфокусований на емоціях.

2.2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗОК РІЗНИХ КОПІНГСТРАТЕГІЙ З МОТИВАЦІЄЮ ДО УСПІХУ У ЖІНОК

Метою нашого емпіричного дослідження було емпірично виявити взаємозв'язок мотивації до успіху із вибором копінг-стратегій та перевірити дві гіпотези:

Гіпотеза 1: Жінки з високою мотивацією до успіху будуть використовувати більш активні та проблемно-орієнтовані копінг-стратегії для подолання стресових ситуацій.

Гіпотеза 2: Жінки зі зниженою мотивацією до успіху будуть спрямовані на використання менш адаптивних і більш емоційно-орієнтованих копінгстратегій.

Емпіричні методи дослідження, які ми використовували в першому дослідженні:

- Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10 (Вельдбрехт О. О.) [23]
- Діагностика мотивації до успіху Т. Елерс (Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.) [49]

- Діагностика мотивації до уникнення невдач Т. Елерс (Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.)[49]
- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) Н. Ендлер, Дж. Паркер (Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С)[46]

Вибірка першого дослідження склалась з 60 жінок віком від 27 до 48 років. Розподіл віку представлено на рис. 2.1

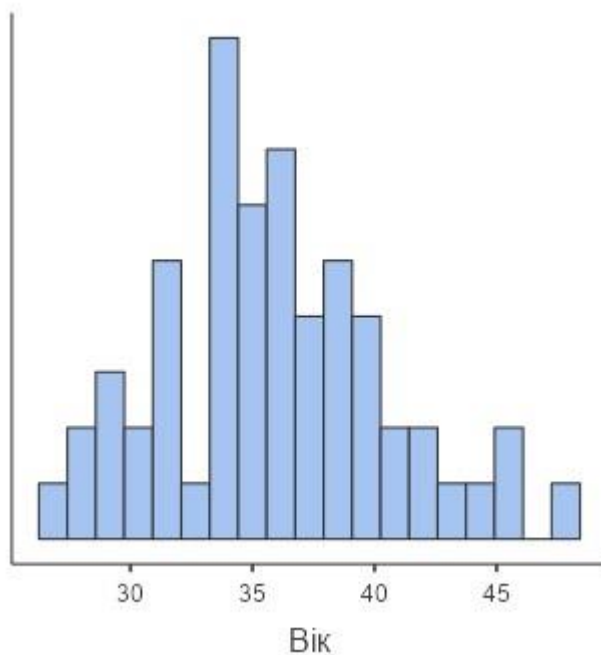


Рис. 2.1 Гістограма розподілу віку за вибіркою

В подальшому ми обчислили кількість досліджуваних, що потрапляють до кожного рівня вираженості за шкалою мотивації до успіху.

Більшість досліджуваних (47,5 %) мають середній рівень мотивації до успіху, значна частка (40,7 %) – високий рівень, решта (11,9 %) – низький рівень.

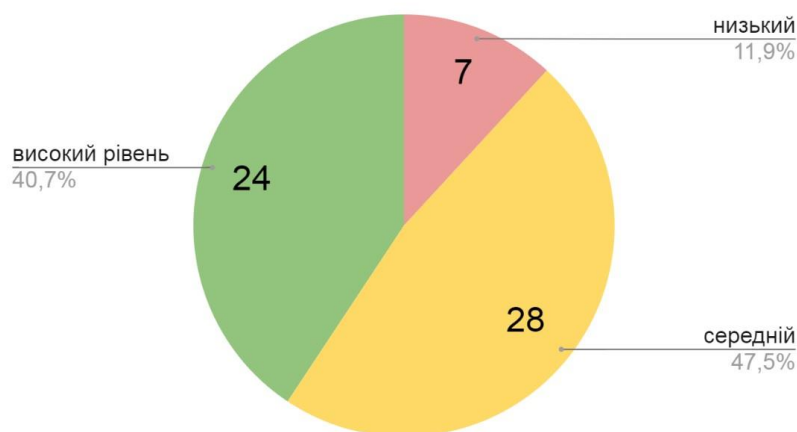


Рис. 2.2 Частоти в рівнях вираженості за шкалою мотивації до успіху

Ми оглянули також описові статистики, зокрема середнє та середнє квадратичне відхилення за вибіркою, а також перевірили розподіли на нормальність. За шкалами мотивації до успіху та стресу було встановлено нормальні розподіли, за шкалою самоефективності – не нормальний.

Таблиця 2.1

Описові статистики для шкал методики Діагностика мотивації до успіху, Опитувальника рівня суб'єктивного стресу PSS-10 та Шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

| | Середнє | Середнє квадратичне відхилення | Критерій ШапіроВілка W | p-рівень Шапіро-Вілка | Розподіл |
|---------------------|---------|--------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------|
| Мотивація до успіху | 15.4 | 3.78 | 0.979 | 0.380 | нормальний |
| Стрес | 17.4 | 7.01 | 0.983 | 0.601 | нормальний |
| Самоефективність | 60.5 | 7.87 | 0.851 | < .001 | не нормальний |

За шкалами методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях було встановлено нормальні розподіли.

Таблиця 2.2

Описові статистики для шкал методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях

| | Середнє | Середнє квадратичне відхилення | Критерій ШапіроВілка W | p-рівень Шапіро-Вілка | Розподіл |
|--|---------|--------------------------------|------------------------|-----------------------|------------|
| Копінг, орієнтований на вирішення завдання | 57.3 | 7.97 | 0.960 | 0.051 | нормальний |

| | | | | | |
|----------------------------------|------|------|-------|-------|------------|
| Копінг, спрямований на емоції | 44.1 | 9.54 | 0.985 | 0.688 | нормальний |
| Копінг, що має за мету уникнення | 46.4 | 8.19 | 0.983 | 0.572 | нормальний |
| Відволікання | 21.4 | 4.48 | 0.983 | 0.585 | нормальний |
| Соціальне відволікання | 16.1 | 3.61 | 0.974 | 0.250 | нормальний |

Серед шкал опитувальника копінг-стратегій не було встановлено нормальних розподілів за шкалами Уникнення проблем та Соціальне уникнення. За рештою шкал було встановлено нормальні розподіли.

Таблиця 2.3

Описові статистики для шкал опитувальника копінг-стратегій

| | Середнє | Середнє квадратичне відхилення | Критерій ШапіроВілкі W | p-рівень Шапіро-Вілкі | Розподіл |
|-----------------------------|---------|--------------------------------|------------------------|-----------------------|------------|
| Вирішення проблем | 13.2 | 2.95 | 0.967 | 0.113 | нормальний |
| Когнітивне реструктурування | 13.4 | 3.27 | 0.964 | 0.076 | нормальний |

| | | | | | |
|------------------------------|------|------|-------|-------|---------------|
| Вираз емоцій | 13.1 | 3.56 | 0.980 | 0.459 | нормальний |
| Соціальний контакт | 12.1 | 4.09 | 0.962 | 0.062 | нормальний |
| Уникнення проблем | 8.81 | 3.02 | 0.946 | 0.011 | не нормальний |
| Прийняття бажаного за дійсне | 11.9 | 3.23 | 0.971 | 0.168 | нормальний |
| Самокритика | 12.3 | 3.07 | 0.975 | 0.266 | нормальний |
| Соціальне уникнення | 9.51 | 3.28 | 0.953 | 0.023 | не нормальний |

Кореляційні зв'язки мотивації до успіху з копінг-стратегіями

Оскільки мотивація до успіху та шкали методики дослідження копінгповедінки в стресових ситуаціях мають нормальні розподіли, при проведенні кореляційного аналізу було застосовано коефіцієнт кореляції Пірсона.

За допомогою кореляційного аналізу було встановлено, що Мотивація до успіху має сильну позитивну кореляцію зі шкалою копінгу, орієнтованого на вирішення завдання, та не корелює з рештою шкал методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях.

Таблиця 2.4

Кореляційні зв'язки шкали мотивації до успіху та методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (Н. Ендлер, Дж. Паркер)

| | | Мотивація до успіху |
|--|---------------|---------------------|
| Копінг, орієнтований на вирішення завдання | коеф. Пірсона | 0.501 *** |
| | p | < .001 |
| Копінг, спрямований на емоції | коеф. Пірсона | -0.079 |
| | p | 0.553 |
| Копінг, що має за мету уникнення | коеф. Пірсона | -0.038 |
| | p | 0.773 |
| Відволікання | коеф. Пірсона | -0.073 |
| | p | 0.580 |
| Соціальне відволікання | коеф. Пірсона | -0.050 |
| | p | 0.707 |

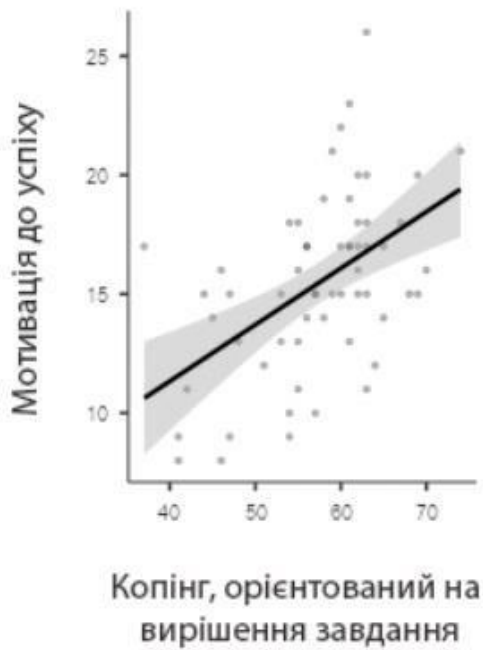


Рис. 2.3 Діаграма розсіювання між шкалою Мотивація до успіху та Копінгом, орієнтованим на вирішення завдання

Оскільки частина шкал опитувальника копінг-стратегій не виявилась нормально розподіленою, при проведенні кореляційного аналізу з цими шкалами було обрано коефіцієнт Спірмена.

При проведенні кореляційного аналізу було встановлено, що Мотивація до успіху позитивно корелює зі шкалою Вирішення проблем (коэф. Спірмена = 0.317 *, $p = 0.014$), а також потенційно може корелювати зі шкалою Когнітивне реструктурування (коэф. Спірмена = 0.237, $p = 0.071$).

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки шкали мотивації до успіху та опитувальника копінг-стратегій

| | | Мотивація до успіху |
|------------------------------|----------------|---------------------|
| Вирішення проблем | коэф. Спірмена | 0.317 * |
| | P | 0.014 |
| Когнітивне реструктурування | коэф. Спірмена | 0.237 |
| | P | 0.071 |
| Вираз емоцій | коэф. Спірмена | -0.048 |
| | P | 0.721 |
| Соціальний контакт | коэф. Спірмена | -0.157 |
| | P | 0.235 |
| Уникнення проблем | коэф. Спірмена | -0.045 |
| | P | 0.734 |
| Прийняття бажаного за дійсне | коэф. Спірмена | -0.046 |
| | P | 0.728 |

| | | |
|---------------------|----------------|--------|
| Самокритика | коэф. Спірмена | -0.090 |
| | P | 0.496 |
| Соціальне уникнення | коэф. Спірмена | 0.163 |
| | P | 0.218 |

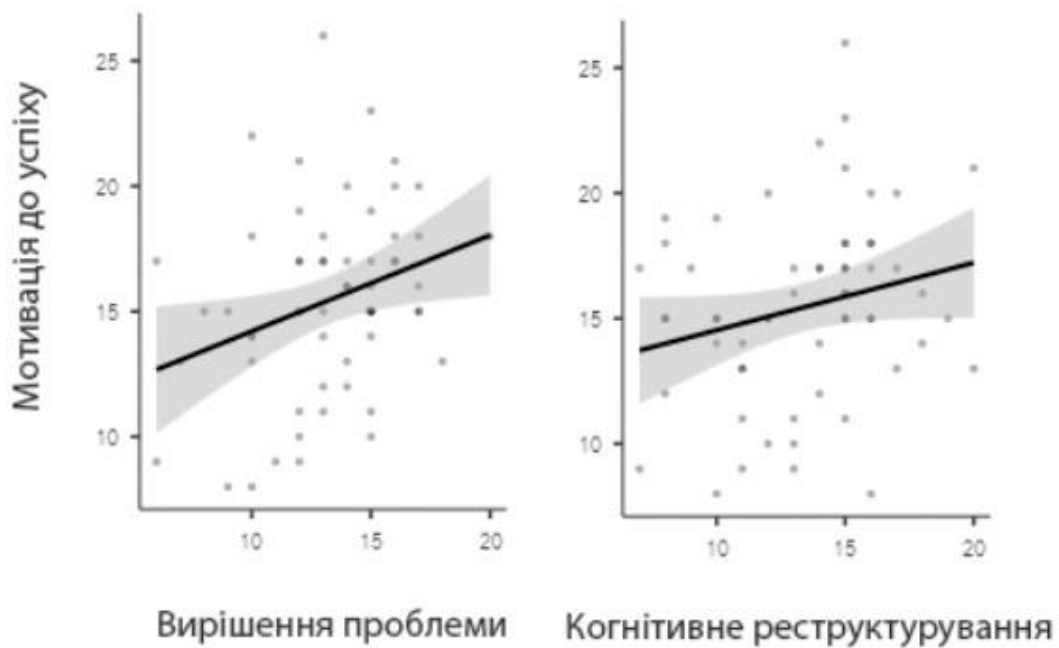


Рис.2.4 Діаграма розсіювання між шкалою Мотивація до успіху та шкалами опитувальника копінг-стратегій, з якими були встановлені зв'язки

Окрім цього ми вирішили також здійснити й порівняння груп, утворених за рівнями вираженості мотивації до успіху (низький – 8 осіб, середній – 28 осіб та високий рівні мотивації до успіху – 24 особи) за притаманними їм копінг-стратегіями.

При проведенні однофакторного дисперсійного аналізу серед шкал методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях було встановлено відмінність лише за шкалою Копінгу, орієнтованого на вирішення завдання ($F = 7.6268$, $p = 0.001$).

За допомогою апостеріорного аналізу за шкалою Копінгу, орієнтованого на вирішення завдання, встановлено відмінність низького рівня мотивації до успіху від середнього та високого, дані вказвні в таблиці 2.6

Таблиця 2.6

Однофакторний дисперсійний аналіз для шкал методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях в групах, утворених по рівню вираженості мотивації до успіху

| | F | df1 | df2 | p |
|--|--------|-----|-----|-------|
| Копінг, орієнтований на вирішення завдання | 7.6268 | 2 | 56 | 0.001 |
| Копінг, спрямований на емоції | 0.3570 | 2 | 56 | 0.701 |
| Копінг, що має за мету уникнення | 0.2287 | 2 | 56 | 0.796 |
| Відволікання | 0.3740 | 2 | 56 | 0.690 |
| Соціальне відволікання | 0.0362 | 2 | 56 | 0.964 |

Таблиця 2.7

Результати апостеріорного аналізу при порівнянні груп, утворених по рівню вираженості мотивації до успіху для шкали Копінг, орієнтований на вирішення завдання

| | Значення | високий рівень | Низький | середній |
|----------------|------------------|-------------------|---------|----------|
| високий рівень | Різниця середніх | — | 11.9 | 3.79 |
| | P | — | < .001 | 0.150 |
| низький | Різниця середніх | | — | -8.14 |
| | P | | — | 0.026 |
| середній | Різниця середніх | | | — |
| | P | | | — |

Як бачимо з коробкових діаграм, у групі з низьким рівнем мотивації до успіху рівень Копінгу, орієнтованого на вирішення завдання, нижчий ніж в групах середнього та високого рівня мотивації до успіху.

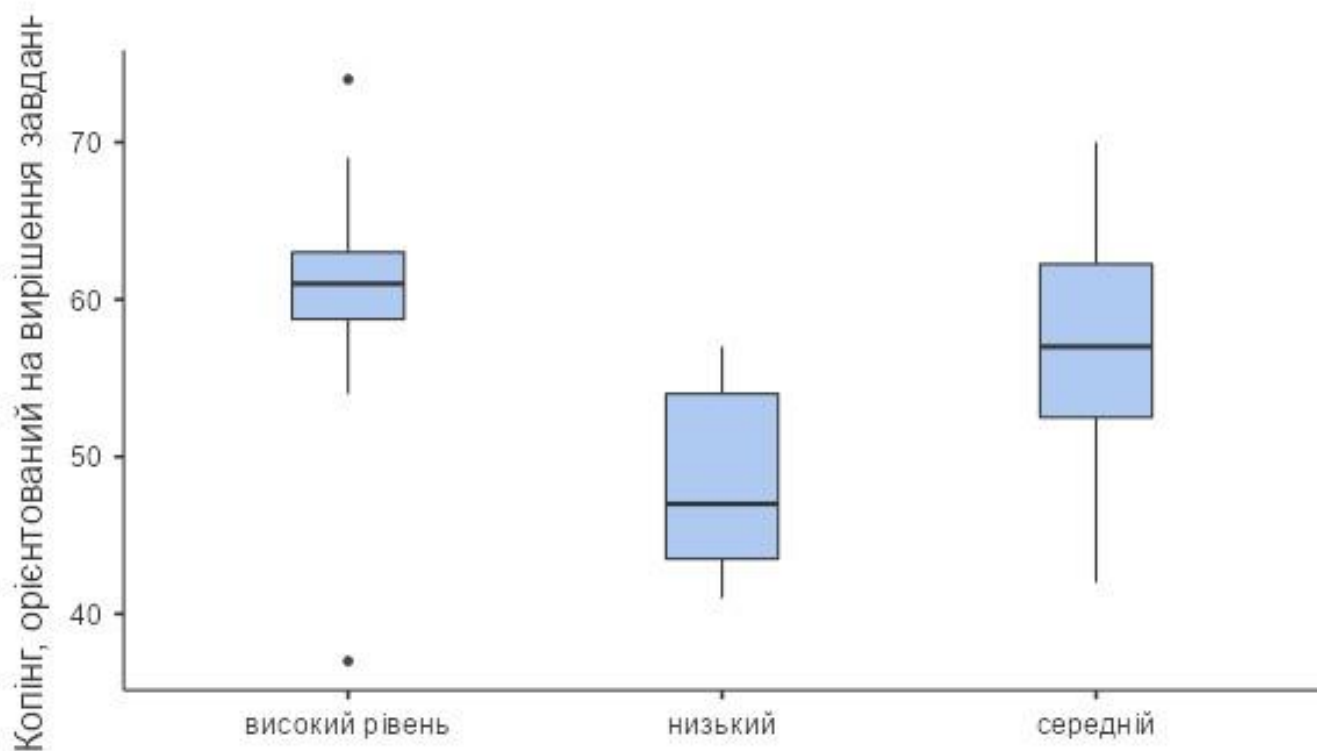


Рис. 2.5 Коробкові діаграми за шкалою Копінгу, орієнтованого на вирішення завдання в групах, утворених за рівнями вираженості мотивації до успіху

При проведенні однофакторного дисперсійного аналізу серед шкал опитувальника копінг-стратегій в групах, утворених по рівню вираженості мотивації до успіху, було встановлено відмінність за шкалою Вирішення проблем ($F = 3.3846$, $p = 0.041$)

Таблиця 2.8

**Однофакторний дисперсійний аналіз для шкал опитувальника
копінгстратегій в групах, утворених по рівню вираженості мотивації до
успіху**

| | F | df1 | df2 | p |
|------------------------------|--------|-----|-----|-------|
| Вирішення проблем | 3.3846 | 2 | 56 | 0.041 |
| Когнітивне реструктурування | 1.1415 | 2 | 56 | 0.327 |
| Вираз емоцій | 0.2904 | 2 | 56 | 0.749 |
| Соціальний контакт | 1.2193 | 2 | 56 | 0.303 |
| Уникнення проблем | 0.9876 | 2 | 56 | 0.379 |
| Прийняття бажаного за дійсне | 0.8309 | 2 | 56 | 0.441 |
| Самокритика | 0.1468 | 2 | 56 | 0.864 |
| Соціальне уникнення | 0.6146 | 2 | 56 | 0.544 |

Зважаючи на результати апостеріорного аналізу, бачимо, що за шкалою Вирішення проблем встановлено відмінність між тими, у кого високий та у кого низький рівень мотивації до успіху.

Таблиця 2.9

Результати апостеріорного аналізу при порівнянні груп, утворених по рівню вираженості мотивації до успіху для шкали Вирішення проблем

| | Значення | високий рівень | низький | середній |
|----------------|------------------|----------------|---------|----------|
| високий рівень | Різниця середніх | — | 3.16 | 0.589 |
| | p | — | 0.032 | 0.736 |
| низький | Різниця середніх | — | — | -2.571 |
| | p | — | — | 0.090 |
| середній | Різниця середніх | — | — | — |
| | p | — | — | — |

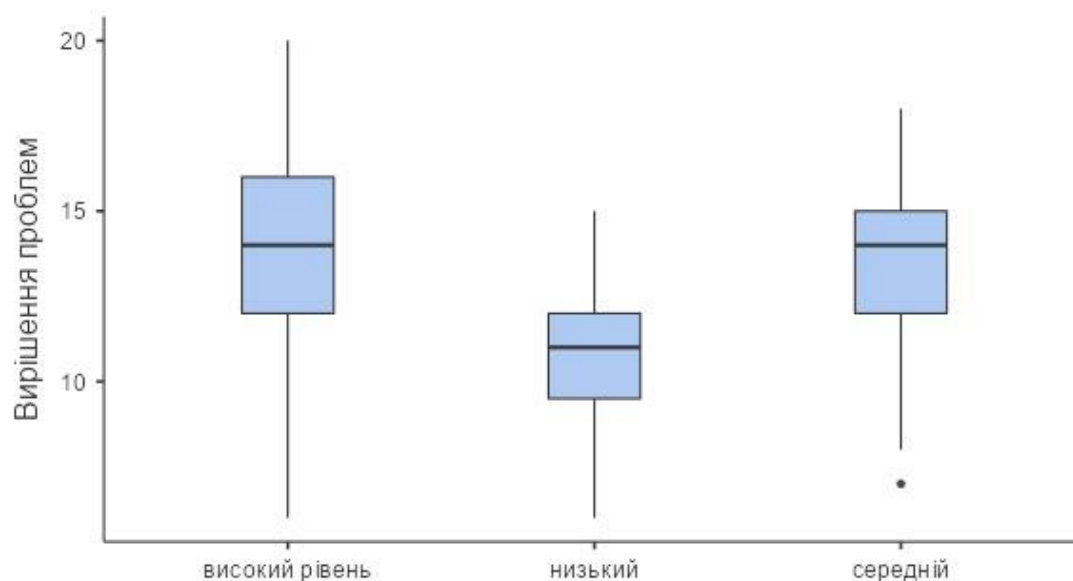


Рис.2.6 Коробкові діаграми за шкалою Вирішення проблем в групах, утворених за рівнями вираженості мотивації до успіху

Не було встановлено кореляційних зв'язків мотивації до успіху зі шкалами стресу та самоефективності. Проте можемо припустити, що на більшій вибірці встановилась би позитивна кореляція мотивації до успіху зі шкалою Самоефективність (коэф. Спірмена = 0.228, $p = 0.083$).

Таблиця 2.10

Кореляційні зв'язки шкали мотивації до успіху з опитувальником рівня суб'єктивного стресу та шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

| | | Мотивація до успіху |
|------------------|----------------|---------------------|
| Стрес | коэф. Спірмена | -0.167 |
| | P | 0.206 |
| Самоефективність | коэф. Спірмена | 0.228 |
| | p | 0.083 |

Провівши дослідження, ми підвередили нашу гіпотезу, що жінки з високою мотивацією до успіху будуть використовувати більш активні та проблемноорієнтовані копінг-стратегії для подолання стресових ситуацій.

За допомогою кореляційного аналізу було встановлено, що мотивація до успіху має сильну позитивну кореляцію зі шкалою копінгу, орієнтованого на вирішення завдання, та не корелює з рештою шкал методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях.

На підставі проведеного дослідження, ми виріши розробити та провести мотиваційний тренінг для жінок та перевірити його ефективність.

В подальшому ми перейшли до дослідження взаємозв'язків мотивації до успіху та копінг-стратегій з соціально-демографічними показниками, отриманими під час збору анкетних даних, а саме: вік, рівень освіти та ступінь узаконеності стосунків.

Вік збирався за допомогою точного введення віку досліджуваних.

Рівень освіти складається з категорій: 1 – неповна вища (технікум, коледж) (10 осіб); 2 – повна вища (бакалавр) (6 осіб); 3 – повна вища (спеціаліст, магістр) (23 особи); 4 – дві вищі (зокрема друга в процесі отримання) (21 особа).

Ступінь узаконеності стосунків складається з категорій: 1 – вільна (8 осіб), 2 – в розлученні чи вдова (7 осіб), 3 – в стосунках (8 осіб), 4 – в цивільному шлюбі (4), 5 – в шлюбі (33 особи).

Проводячи кореляційний аналіз, не було встановлено взаємозв'язків мотивації до успіху з віком, рівнем освіти та ступінню узаконеності стосунків.

Таблиця 2.11

Кореляційні зв'язки мотивації до успіху з анкетними даними (вік, рівень освіти та ступінь узаконеності стосунків)

| | | Вік | Рівень освіти | Ступінь узаконеності стосунків |
|---------------------|----------------|-------|---------------|--------------------------------|
| Мотивація до успіху | коэф. Спірмена | 0.157 | 0.069 | -0.227 |
| | p | 0.239 | 0.603 | 0.083 |

Досліджуючи кореляційні зв'язки соціально-демографічних показників зі шкалами методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях, було встановлено, що Копінг, орієнтований на вирішення завдання, позитивно корелює зі шкалою Рівень освіти та негативно корелює зі шкалою Ступінь узаконеності стосунків. Тобто копінг, орієнтований на вирішення завдання переважає у людей з вищим рівнем освіти та у тих, хто не мають узаконених стосунків.

Таблиця 2.12

Кореляційні зв'язки методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях з анкетними даними (вік, рівень освіти та ступінь узаконеності стосунків)

| | | Вік | Рівень освіти | Ступінь узаконеності стосунків |
|--|--|-----|---------------|--------------------------------|
|--|--|-----|---------------|--------------------------------|

| | | | | |
|--|-------------------|--------|----------|----------|
| Копінг, орієнтований на вирішення завдання | коэф. Спірмена | 0.153 | 0.361 ** | -0.260 * |
| | p | 0.250 | 0.005 | 0.047 |
| Копінг, спрямований на емоції | коэф. Спірмена | -0.191 | -0.059 | -0.034 |
| | p | 0.152 | 0.658 | 0.795 |
| Копінг, що має за мету уникнення | коэф. Спірмена | -0.121 | 0.054 | -0.031 |
| | p | 0.367 | 0.685 | 0.813 |
| Відволікання | коэф. Спірмена | -0.185 | -0.064 | -0.013 |
| | p | 0.165 | 0.630 | 0.920 |
| Соціальне відволікання | коэф. Спірмена | -0.082 | 0.109 | 0.011 |
| | p | 0.542 | 0.412 | 0.937 |

Досліджуючи кореляційні зв'язки соціально-демографічних показників зі шкалами опитувальника копінг-стратегій, було встановлено:

- Рівень освіти позитивно корелює зі шкалами Вирішення проблем, Когнітивне реструктурування та Вираз емоцій.

- Вік негативно корелює зі шкалою Самокритика.

Таблиця 2.13

Кореляційні зв'язки опитувальника копінг-стратегій з анкетними даними (вік, рівень освіти та ступінь узаконеності стосунків)

| | | Вік | Рівень освіти | Ступінь узаконеності стосунків |
|-----------------------------|----------------|--------|---------------|--------------------------------|
| Вирішення проблем | коэф. Спірмена | -0.026 | 0.425 *** | -0.236 |
| | p | 0.849 | < .001 | 0.072 |
| Когнітивне реструктурування | коэф. Спірмена | -0.135 | 0.273 * | -0.209 |
| | p | 0.314 | 0.037 | 0.112 |
| Вираз емоцій | коэф. Спірмена | -0.129 | 0.349 ** | -0.078 |
| | p | 0.334 | 0.007 | 0.556 |

| | | | | |
|------------------------------|----------------|----------|--------|--------|
| Соціальний контакт | коэф. Спірмена | -0.167 | 0.221 | 0.014 |
| | p | 0.209 | 0.092 | 0.915 |
| Уникнення проблем | коэф. Спірмена | -0.220 | -0.143 | 0.011 |
| | p | 0.097 | 0.281 | 0.932 |
| Прийняття бажаного за дійсне | коэф. Спірмена | -0.092 | -0.008 | -0.175 |
| | p | 0.494 | 0.951 | 0.186 |
| Самокритика | коэф. Спірмена | -0.319 * | -0.077 | -0.082 |
| | p | 0.015 | 0.562 | 0.538 |
| Соціальне уникнення | коэф. Спірмена | -0.244 | 0.112 | -0.253 |
| | p | 0.065 | 0.399 | 0.054 |

Окрім цього ми збирали також дані щодо виду зайнятості досліджуваних, отже вирішили порівняти утворені групи: наймана працівниця (28 осіб), фрілансер чи власна справа (22 особи), безробітні (10 осіб). За результатами однофакторного дисперсійного аналізу було встановлено відмінність за шкалою Копінг, спрямований на емоції.

Таблиця 2.14

Однофакторний дисперсійний аналіз (критерій Фішера) для шкали мотивації до успіху та шкал методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях при порівнянні груп, утворених за видом діяльності

| | F | df1 | df2 | p |
|--|-------|-----|-----|-------|
| Мотивація до успіху | 2.995 | 2 | 56 | 0.058 |
| Копінг, орієнтований на вирішення завдання | 1.560 | 2 | 56 | 0.219 |
| Копінг, спрямований на емоції | 3.706 | 2 | 56 | 0.031 |
| Копінг, що має за мету уникнення | 0.381 | 2 | 56 | 0.685 |
| Відволікання | 0.906 | 2 | 56 | 0.410 |
| Соціальне відволікання | 0.144 | 2 | 56 | 0.866 |

За допомогою апостеріорного аналізу було встановлено, що дана відмінність проявляється між групами фрілансер чи власна справа та безробітна (Різниця середніх = 8.30, $p = 0.055$).

Таблиця 2.15

Результати апостеріорного аналізу при порівнянні груп, утворених за видом діяльності за шкалою Копінг, спрямований на емоції

| | Значення | безробітна | наймана працівниця | фрілансер чи власна справа |
|----------------------------|------------------|------------|--------------------|----------------------------|
| безробітна | Різниця середніх | — | 2.41 | 8.30 |
| | p | — | 0.754 | 0.055 |
| наймана працівниця | Різниця середніх | | — | 5.88 |
| | p | | — | 0.074 |
| фрілансер чи власна справа | Різниця середніх | | | — |
| | p | | | — |

Встановлена відмінність візуально представлена в коробкових діаграмах на рис 2.11. Як бачимо, безробітні мають вищий рівень копіngu, спрямованого на емоції ніж фрілансери та ті, хто мають власну справу.

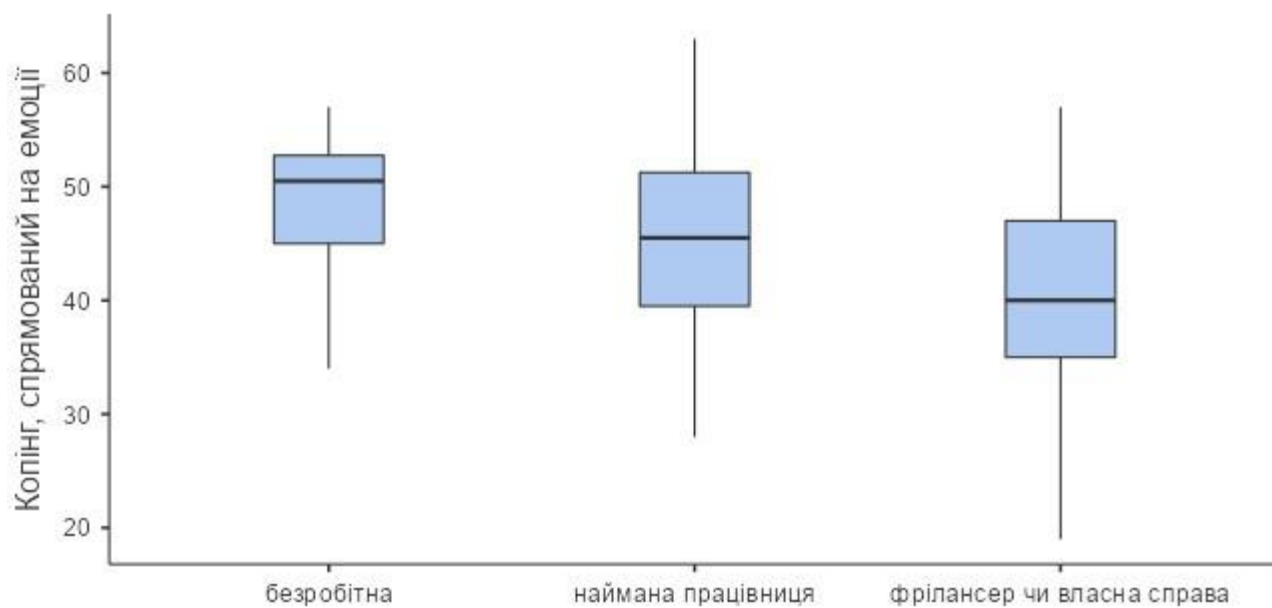


Рис.2.11 Коробкові діаграми за шкалою Копінг, спрямований на емоції в групах, утворених за видом діяльності

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ:

Емпіричні методи дослідження, які ми використовуємо:

- Діагностика мотивації до успіху Т. Елерс
- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) Н. Ендлер, Дж. Паркер
- Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10
- Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема
- Опитувальник копінг-стратегій: скорочена форма Coping Strategies Inventory Short-Form (CSI-SF), Addison, C., CampbellJenkns, B., Sarpong, D., Kibler, J., Singh, M., Dubbert, P., 2007

Отже, ми можемо підтвердити нашу гіпотезу першого дослідження, що жінки з високою мотивацією до успіху будуть використовувати більш активні та проблемно-орієнтовані копінг-стратегії для подолання стресових ситуацій.

Жінки з високою мотивацією до успіху, тобто, ті, хто мають сильне прагнення досягти своїх цілей значно частіше обирають активні та проблемно-орієнтовані копінг-стратегії у відповідь на стресові ситуації. Високомотивовані жінки зазвичай прагнуть контролювати ситуацію та активно вирішувати проблеми. Вони менш схильні до пасивних стратегій, таких як уникання або відволікання, і більше схильні до стратегій, що спрямовані на безпосереднє вирішення проблеми. Сильне прагнення до успіху часто поєднується з ясними цілями та планами дій. Жінки з високою мотивацією частіше використовують копінг-стратегії, які допомагають їм просуватися до досягнення своїх цілей, наприклад, шляхом планування, організації та пошуку ресурсів для вирішення проблем. Також жінки з високою мотивацією до успіху демонструють схильність до активних копінгстратегій Вони активно шукають інформацію, необхідну для

розв'язання проблеми, що допомагає їм краще розуміти ситуацію і знаходити оптимальні рішення. Вони звертаються за допомогою до колег, друзів або професіоналів, щоб отримати підтримку або консультацію, яка може сприяти вирішенню проблеми. Жінки з високою мотивацією часто розробляють конкретні плани дій для подолання стресових ситуацій, включаючи короткострокові та довгострокові кроки.

Високомотивовані жінки зазвичай орієнтуються на вирішення проблеми як найефективніший спосіб зменшити стрес. Вони детально аналізують проблему, щоб зрозуміти її причини і знайти найбільш ефективні рішення. Вони здатні встановлювати пріоритети і зосереджуватися на найбільш важливих аспектах проблеми, що дозволяє ефективніше використовувати свої ресурси. Жінки з високою мотивацією часто розглядають кілька можливих рішень і обирають найбільш ефективне, що

З огляду на викладане вище, для другої частини дослідження, ми вирішили розробити програму мотиваційного тренінгу, покликаною вплинути на зміну копінг-стратегій у жінок на більш ефективні. А також перевірити ефективність застосування програми мотиваційного тренінгу, покликаною вплинути на зміну копінг-стратегій у жінок

РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ ЖІНОК ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗМІНИ КОПІНГ СТРАТЕГІЇ

3.1. РОЗРОБКА МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ ЖІНОК

Мета проведення мотиваційного тренінгу – перевірити ефективність зміни копінг-стратегій у жінок на більш ефективні

ОРІЄНТОВНИЙ ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ТРЕНІНГУ

Таблиця 3.1

| № | Компоненти програми | Мета | Зміст реалізації |
|----|--------------------------------------|---|--|
| 1. | Знайомство | Встановлення першого контакту між учасницями тренінгу, створення правил в групі. | Вступне слово тренера Групове обговорення правил тренінгу Самопрезентація «Ініціали» |
| 2. | Мета тренінгу та очікування учасниць | Проговорити коротко зміст тренінгу. Обговорити мету участі кожної учасниці | Комунікація учасниць |
| 3 | Чому ми не досягаємо цілей? | Розвиток навички аналізу своїх цілей та вміння | Вправи на рефлексію: Чий цілі я досягаю? |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | Розуміння себе, своїх цілей та потреб. | відчувати свій емоційний стан до своїх цілей. | Детальний аналіз своєї цілі |
| 3. | Розбір кейсу учасниці. | Показати на прикладі, як аналізувати свої цілі | Обговорення в колі учасниць |
| 4. | Робота з сильними сторонами учасниць. | Розкриття та розвиток потенціалу, підтримці самооцінки та психологічного самопочуття, а також у визнанні та використанні її сильних якостей | Вправа «Що допомагає реалізувати цілі» |
| 5. | Розбір кейсу учасниці. | Створити підґрунтя для самореалізації, показати, що такий ресурс, як «мої сильні сторони» є важливим елементом у досягненні цілей учасниць. | Обговорення в колі учасниць |
| 6. | Стратегії подолання стресу та невдач | Обговорити, як ефективно впоратися зі стресом та реагувати на невдачі здоровими та конструктивними способами | Вправа: «Відчуття себе та свого емоційного стану» Вправа: «Що зміниться, якщо |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | | | ціль не реалізується» |
| 7. | Обговорення в групі стратегій подолання стресу | Взаємопідтримка та обмін досвідом подолання стресу серед учасниць. Продемонструвати інші варіанти подолання стресу, більш ефективні | Обговорення в колі учасниць |
| 8. | Рекомендації для подолання стресу та досягнення цілей | Обговорення практичних рекомендацій, які допоможуть ефективно керувати своїм стресом та досягати поставлених цілей. | Обговорення рекомендацій з учасницями тенінгу. |
| 9. | Підведення підсумків | Узагальнення отриманого досвіду, засвоєних знань та вражень, а також визначенні подальших кроків для особистого та професійного зростання. | Обговорення з учасницями питань: Що нового я дізналась? Що я планую застосувати в житті? Які перші дії я зможу зробити для досягнення ціле? |

Програма проведення мотиваційного тренінгу

Мета тренінгу: Зміцнити копінг-стратегії учасниць, що допоможе їм ефективніше справлятися з викликами в особистому житті та на роботі та покращити мотивацію досягнення.

Форма проведення: Онлайн

9:00- 10:00 - Відкриття тренінгу: Вступне слово. Знайомство. Цілі та очікування учасниць.

Вступне слово:

- Тренер представляється та розповідає трохи про себе.
- Теоретичний блок:

На цьому одноденному тренінгу ми поговоримо про цілі, як їх ставити та досягати. Як розуміти себе та свої цілі, також поговоримо, чому ми їх не досягаємо. Поговоримо про сильні сторони та як вони допомагають зробити цілі нашою реальністю.

Мотивація — спонукання, яке дає мету або напрям поведінці та діє на свідомому чи несвідомому рівні. Мотивація досягнення спрямовує нас на досягнення мети, а цілеспрямована поведінка може приносити велике задоволення.

Основні види мотивації:

1. **Внутрішня мотивація** – це імпульс, що виникає спонтанно, без зовнішнього тиску або обіцянок нагороди. Це позитивні відчуття, які людина переживає безпосередньо під час виконання своїх дій. Наприклад, ті, хто щиро любить бігати, відчувають задоволення від процесу і регулярно виходять на пробіжку, не змушуючи себе.

2. **Зовнішня мотивація**-це спонукання до дії, що виникає під впливом зовнішніх чинників, таких як загроза втрати або шкоди, або обіцянка винагороди. Вона необхідна для досягнення цілей з відкладеним результатом. Наприклад, для бігуна зовнішньою мотивацією може бути зміцнення серця і м'язів. Хоча біг може бути важким і неприємним, кінцевою метою є поліпшення здоров'я.

Ще одна цікава система класифікації мотивації – це концепція «Від і До». Вона полягає в тому, що мотивація виникає у людини, яка або намагається уникнути чогось (ВІД), або прагне досягти чогось (ДО).

Створення правил під час проведення тренінгу

- Бути активною учасницею. □ Говорити тільки по темі та про себе
- Не критикувати та не давати порад
- Говорити по черзі та про себе, про свої враження □ Діє правило піднятої руки.
- Діє правило тиші, один говорить, інші мовчать
- Говорити про те, чому я не хочу/не можу приймати участь у практичних завданнях
- Все, що я тут кажу та чую, не виноситься за межі групи.
- Діє принцип ТУТ І ЗАРАЗ
- Зворотній зв'язок після проведення вправ

Самопрезентація «Ініціали»

Кожна учасниця називає своє ім'я, а потім – свою позитивну якість, що починаються з першої літери імені. Наприклад, Наталія –ніжна. Усі представляються по колу. Презентація за бажанням

Визначення очікувань учасників від тренінгу

Кожна учасниця проговорює свої очікування і щоб цікаво було дізнатися.

Тренер фіксує зворотній зв'язок .

10:00-11:30 - Чому ми не досягаємо цілей? Розуміння себе, своїх цілей та потреб.

Теоретичний блок: Кожен стикався з ситуацією, коли мета не була досягнута, або коли шлях до неї був таким складним, що з'являлися думки: Можливо, варто було обрати іншу мету? Іноді ж замість того, щоб рухатися до цілі, ми крокуємо вбік або назад, практикуючи самосаботаж.

Сьогодні обговоримо енергетичні капкани — ті фактори, що відволікають нас від досягнення цілей і знижують нашу ефективність.

1. Цілі з голови, без внутрішнього поклику

Часто ми придумуємо собі цілі, керуючись лише логікою та раціональними аргументами. Наприклад, ми кажемо собі: Я роблю це, тому що це допоможе мені досягти певних результатів... На перший погляд, усе може виглядати правильно, але якщо в цей момент ми ігноруємо свої справжні бажання та актуальні потреби, то такі логічні міркування навряд чи приведуть нас до реального досягнення цілі.

2. Цілі, вибрані під впливом соціуму

Часто ми прагнемо досягнути того, що нам радять інші. Ми кажемо собі: Я це роблю, тому що так роблять усі, або Я це роблю, бо моя мама чи начальник сказали, що це правильно. У такій ситуації ми часто прагнемо схвалення чи намагаємося виправдати чужі очікування. Однак варто запитати себе: чи справді це те, що вам потрібно? Чи це дійсно ваше бажання?

3. Суперечності між цілями та потребами

Іноді наші цілі суперечать нашим реальним потребам. Ви можете відчувати втому і хотіти відпочити, але у вас запланована активна робота з людьми. Або ви прагнете уваги і спілкування, але ваша робота зосереджена на технічних завданнях. Такий конфлікт між цілями і потребами ускладнює їх досягнення.

Основна проблема в тому, що ми часто ігноруємо або недооцінюємо свої потреби. Вони не зникають, а продовжують впливати на нас, забираючи нашу енергію і уповільнюючи рух до цілей. Це призводить до того, що ми витрачаємо більше часу і зусиль, швидко виснажуємося і відволікаємося на другорядні справи, замість того, щоб зосередитися на основному.

Важливо розуміти свої потреби і враховувати їх у плануванні цілей. Ваша мета має враховувати не лише те, що потрібно зробити, але й те, що ви дійсно хочете. Потрібно давати своїм потребам місце і час у житті, що дозволить вам поповнювати свої ресурси і рухатися вперед.

Необхідно мріяти про великі досягнення, але також важливо знати, на чому ви стоїте, і мати міцну основу під ногами. Коли важливі потреби задоволені, ми можемо ефективніше досягати своїх цілей і долати нові вершини.

Практичний блок:

□ Вправа «Чиї цілі я досягаю?»

Учасницям тренінгу пропонується записати свої цілі та проаналізувати за наступними пунктами:

- ✓ Що я відчуваю коли в мене є ця ціль?
- ✓ Мотив цілі-чи моя ця ціль чи нав'язана соціумом?
- ✓ Якщо ця ціль не моя, то чия вона?
- ✓ Чи хочу я досягати цілі нав'язані іншими людьми?
- ✓ Якщо ця ціль моя, як зміниться моє життя, якщо ціль стане дійсністю?
- ✓ Якщо ця ціль моя, як зміниться моє життя, якщо ціль не стане дійсністю?

Далі йде обговорення, учасниці діляться своїми враженнями після аналізу своїх цілей. Обговорення усно або письмово в чаті

□ Вправа «Детальний аналіз цілі»

Учасницям тренінгу пропонується взяти одну ціль та проаналізувати за наступними пунктами;

- ✓ **Напишіть детальний опис вашої цілі.** Використовуйте як можна більше деталей: що, де, коли, як часто, з ким тощо.
- ✓ **Аналіз реалізації** Подумайте, які кроки потрібно зробити для досягнення цієї цілі. Чи є у вас ресурси (час, гроші, знання) для реалізації цієї цілі?
- ✓ **Оцінка мотивації** Питайте себе, чому ця ціль є важливою для вас. Чи вона відповідає вашим основним цінностям і потребам?
- ✓ **Аналіз реалістичності** Подумайте, чи реалістичною є ваша цілі. Чи є у вас необхідні ресурси і можливості?
- ✓ **(Домашнє завдання) Перегляд і корекція** Регулярно переглядайте свою ціль і коригуйте її, якщо необхідно. Ваші потреби і обставини

можуть змінюватися з часом, тому важливо адаптувати свої цілі відповідно до нових умов.

Розбір кейсу учасниці- учасницям (одна-дві людини, залежно від часу) пропонується зробити детальний аналіз свої цілей. Чи дійсно цілі учасниці є її, що дасть учасниці реалізація цілі. Як змінилось її ставлення, відчуття до цілі після проведення вправи. Який стан після впрви.

11:30-11:45 - Кава-брейк

11:45-13:15 – **Що допомагає досягати цілей. Робота з сильними сторонами.**

Теоретичний блок:

Здавніх часів людство переважно концентрувалося на недоліках. Проте справжні досягнення і найкращі якості особистості відображаються у сильних рисах характеру. Кожна людина має унікальний набір сильних сторін, що відрізняє її від інших.

Дослідження постійно покращують наше розуміння сильних сторін характеру, і виділяються наступні ключові аспекти:

- Сильні риси характеру – це позитивні властивості, притаманні кожній людині.
- Вони цінні у будь-якій сфері застосування чи діяльності.
- Сильні риси проявляються в різному ступені у кожного.
- Кожна людина може навчитися проявляти свої сильні сторони більш повно в будь-який момент.

Практичний блок:

Вправа «Які мої сильні сторони»

✓ **Саморефлексія**

Задумайтеся над тим, що ви робите добре. Що ви любите робити? Які завдання або діяльності вам легко даються?

✓ **Запитання до себе**

Задайте собі такі питання: У чому я відчуваю себе сильним?, Чого я досягаю без особливих зусиль?, За що мене хвалять і визнають?

✓ **Аналіз досягнень**

Погляньте на свої попередні досягнення і визначте, які навички і якості допомогли вам досягти успіху.

✓ **(Домашнє завдання) Записуйте свої досягнення**

Ведіть щоденник або портфоліо своїх досягнень. Записуйте всі моменти, коли ви відчуваєте себе сильними і впевненими в собі.

✓ **Порівняння і рефлексія**

Порівняйте свої сильні сторони зі своїми цілями, ідеалами і цінностями. Це допоможе вам зрозуміти, як ви можете використовувати свої сильні сторони для досягнення своїх цілей.

✓ **(Домашнє завдання) Отримуйте зворотний зв'язок**

Попросіть друзів, родичів, колег або наставників надати вам зворотний зв'язок про ваші сильні сторони. Це може допомогти вам побачити себе з іншого ракурсу

Розбір кейсу учасниці- учасницям (одна-дві людини, залежно від часу) пропонується зробити детальний розбір своїх сильних сторін. Які сильні сторони можуть допомогти для реалізації цілей. Учасниця проговорює свою ціль та описує свої сильні сторони.

13:15-14:15 – Обід

14:15-15:45 – **Стратегії подолання стресу та невдач**

Теоретичний блок Психологічна стійкість та впорядкування емоцій.

Емоційна стійкість особистості - це здатність особистості ефективно керувати своїми емоціями та взаємодіяти з емоціями інших людей. Це включає різні аспекти емоційного інтелекту, такі як самосвідомість, саморегуляція, соціальна усвідомленість, керування відносинами та вміння розв'язувати емоційні проблеми. Особистості з високим рівнем емоційної стійкості можуть бути менш вразливими до стресу, краще адаптуватися до змін в житті, бути більш толерантними до незручностей та перешкод, і краще керувати своїми емоціями навіть в емоційно навантажених ситуаціях. Вони можуть бути більш самостійними та самоувідомленими, виявляти більше співчуття та розуміння до емоцій інших людей, і демонструвати здатність до позитивної комунікації та взаємодії з оточуючими. Однак, емоційна стійкість не означає відсутність емоцій, або нездатність відчувати емоції. Вона відображає здатність ефективно керувати емоціями, включаючи позитивні та негативні, і керувати своїми реакціями на них. Здатність до розвитку емоційної стійкості може бути покращена шляхом самоспостереження, розвитку навичок саморегуляції, розуміння своїх емоцій та їхнього впливу на поведінку, розвитку соціальної усвідомленості та навичок емоційного інтелекту.

Практичний блок:

Вправа «Відчуття себе та свого емоційного стану»

Учасникам пропонується згадати будь-яку стресову ситуацію та описати свої емоції та стан від свого імені. Техніка Я повідомлення може бути застосована в різних сферах життя, включаючи міжособистісні відносини, професійну діяльність та самопізнання. Вона вимагає практики і зосередженості.

Кроки техніки:

➤ Формулювання ситуації

Запишіть коротко і конкретно ситуацію, яка викликала вас до емоційної реакції.

➤ Виразне вираження почуттів

Запишіть, як ви відчуваєтеся відносно цієї ситуації. Важливо писати, що сама відчуваєте Ви.

Наприклад: Я відчуваються засмученим і відчуженим, Я відчуваю злість, коли ти мене ігноруєш Я нервую, коли ти довго не відповідаєш на дзвінок
Важливо прописати від Я свої емоції.

➤ Вираження потреби

Запишіть свої потреби або бажання, що виникли в результаті цієї ситуації.

Наприклад: Я хвилююсь за тебе, тому я б була спокійніша, коли ти відповів на дзвінок. Я б була щасливіша, як би ти мене перебивав

➤ Аналіз та вибір стратегій

Запишіть можливі стратегії або дії, які ви можете використати, щоб відповісти на свої почуття і потреби. Наприклад: говорити більш спокійніше, слухати співрозмовника, поважати думку співрозмовника. **Вправа «Що**

зміниться, якщо ціль не реалізується »

В житті нам дуже важливо всього досягати, але інколи так буває, що якщо ціль не здійснюється, то можливо це найкраще здійснення цілі. Учасникам пропонується проаналізувати свої цілі, яких вони не досягли або важко досяжні і відповісти на питання.

Наприклад, «Я не вивчила ідеально англійську мову, але завдяки коли я ходила на курси знайшла нових друзів» «Я не займаюсь в тренажерній залі, але я багато приділяю часу прогулянкам із сім'єю»

Важливо прописати, самі ці АЛЕ, які ми отримали, що позитивного сталося, коли ціль не здійснилась.

Обговорення в групі.

Кожній учасниці пропонується поділитися враженнями після вправ. Усно або письмово в чаті

15:45-16:00 - Кава-брейк

16:00-17:30 – Закриття тренінгу. Висновки та обговорення здобутих знань та навичок.

Рекомендації від тренера для учасниць.

Теоретичний блок: рекомендації для подолання стресу та досягнення цілей.

Подолання стресу:

➤ Релаксаційні техніки

Дихальні вправи і медитація: Глибоке дихання і медитація можуть допомогти заспокоїти нервову систему і знизити рівень стресу.

➤ Фізична активність

Регулярні вправи: Фізична активність допомагає зменшити рівень стресу, покращити настрій і сприяти загальному здоров'ю.

➤ **Здорове харчування та сон**

Правильне харчування та режим сну: Забезпечення правильного харчування і якісного сну важливо для зменшення стресу і підтримки енергії.

➤ **Соціальна підтримка**

Спілкування з близькими: Підтримка від родини та друзів може позитивно вплинути на ваше емоційне благополуччя і допомогти подолати стрес.

➤ **Межі та відпочинок**

Забезпечення достатнього відпочинку і встановлення здорових меж у вашому житті може допомогти знизити рівень стресу.

Досягнення Цілей:

➤ **Планування та організація**

Ефективне планування: Створення плану дій і організація ресурсів може допомогти вам досягти своїх цілей ефективніше.

➤ **Мотивація та внутрішній спрямованість**

Підтримка мотивації: Розуміння ваших внутрішніх мотивів і цінностей допоможе вам зберігати мотивацію на шляху до досягнення цілей.

➤ **Активна саморефлексія**

Проведення рефлексії над своїми досягненнями та коригування планів може допомогти вам зберігати на правильному шляху.

➤ **Підтримка та спілкування**

Комунікація з менторами: Пошук підтримки від менторів або осіб, які вже досягли подібних цілей, може допомогти вам отримувати поради та натхнення.

Практичний блок: підведення підсумків з учасницями тренінгу.

- Що нового я дізналась під час цього тренінгу?
- Які основні ідеї або концепції залишилися для мене найбільш значущими?
- Які навички або інструменти я планую застосовувати у практиці?
- Чи є щось, з чим я не погоджуюся або хочу дізнатися більше?
- Які питання у мене залишилися після тренінгу?
- Які кроки я планую зробити найближчим часом на основі отриманої інформації?
- Які бар'єри чи перешкоди я можу зустріти на шляху до досягнення своїх цілей і як я планую їх подолати?
- Як я можу використати отримані знання для підвищення своєї продуктивності або ефективності роботи?
- Які позитивні зміни я побачила у собі під час тренінгу?
- Які дії або зміни я можу внести в своє повсякденне життя для покращення своєї роботи або особистого розвитку?

Ми вважаємо, що даний мотиваційний тренінг впливає на зміну копінгстратегій оскільки:

- Підвищує самосвідомість: тренінг фокусується на допомозі учасницям усвідомити свої цілі та бажання, відчувати свій емоційний.

- Розкриває потенціал: тренінг допомагає усвідомити учасницям свої сильні та слабкі сторони, знайти ресурс для досягнення своїх цілей, фокус на уваги на сильні сторони, що прямо впливає на подальші зміни копінг-стратегій
- Допомагає учасницям розвивати навички самоконтролю, що дозволяє краще контролювати свої емоції та реакції на стресові ситуації. Це включає вміння утримуватися від імпульсивних реакцій і вибирати більш адаптивні копінг стратегії.
- Допомагає учасницям дивитися на проблеми з нового ракурсу, що впливає на зміни їх ставлення до стресових ситуацій. Це може привести до вибору більш продуктивних і менш шкідливих копінг стратегій.
- Соціальна підтримка: груповий тренінг допомагає усвідомити, що учасниця не один на один зі своїми проблемами . Кожна учасниця може отримати підтримку від тренера і інших учасників. Ця соціальна підтримка може зміцнити віру в себе і підвищити мотивацію до застосування нових копінг стратегій.
- Тренінг спрямований на підвищення внутрішньої мотивації учасниць до змін. Коли жінка мотивована покращувати своє життя і свої реакції на стрес, вона більш ймовірно спробує нові копінг стратегії та інтегрує їх у своє повсякденне життя.
- Також, учасниця яка зазвичай використовує уникання (копінг через відсторонення від проблем), може під час тренінгу усвідомити негативні наслідки цієї стратегії та навчитися активним стратегіям вирішення проблем, таким як планування і пошук підтримки.

3.2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАПРОПОНОВАНОГО МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ

Відмінності особистісних рис досліджуваних до та після проведеного тренінгу.

За допомогою t-критерію Стьюдента ми здійснили порівняння середніх за вибіркою за шкалами обраних в дослідженні методик до та після проведеного тренінгу.

Було встановлено відмінність до та після проведеного тренінгу за шкалою Мотивація до успіху ($t(29) = -2.1099$, $p = 0.044$) (Таблиця 3.2.).

Таблиця 3.2.

Тест для парних вибірок (t-критерій Стьюдента) за методикою діагностики мотивації до успіху (Т. Елерс), методикою діагностики мотивації до уникнення невдач (Т. Елерс) та шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

| Шкала | Статистика | Ступені свободи | p | Різниця середніх | Величина ефекту (d Коена) | Альтернативна гіпотеза |
|-------------------------------|------------|-----------------|-------|------------------|---------------------------|--------------------------|
| Мотивація до успіху | -2.1099 | 29.0 | 0.044 | -1.5333 | -0.3852 | до тренінгу \neq після |
| Мотивація до уникнення невдач | -0.7112 | 29.0 | 0.483 | -0.4000 | -0.1298 | до тренінгу \neq після |
| Самоефективність | -3.2454 | 29.0 | 0.003 | -2.9667 | -0.5925 | до тренінгу \neq після |

Як бачимо з коробкових діаграм, після тренінгу досліджувані мають в середньому вищий рівень мотивації до успіху ніж до тренінгу. Різниця середніх = -1.5333. Позитивні зміни, на нашу думку, безпосередньо пов'язані з їхньою участю в роботі тренінгової програми, що допомогла їм стати більш мотивованими до успіху, паралельно знизивши значущість мотивації до уникнення невдач.

Для учасниць дослідження досягнення успіху постає бажаною метою, проте не такою, аби заради неї жертвувати гармонійними відносинами в колективі чи нехтувати власними принципами. Вони демонструють спроможність відступити, якщо мета не може бути досягнута моментально, проте цей відступ дозволить їм ретельніше вивчити суть завдання та повернутися до його виконання краще підготовленими. У них відсутня принциповість стосовно необхідності виконання завдання тут і зараз.

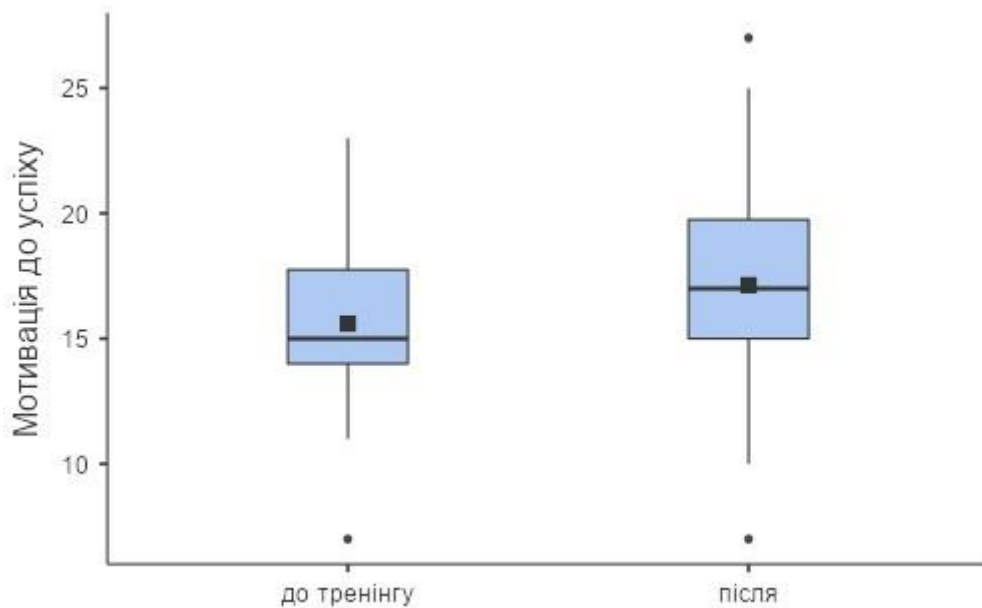


Рис. 3.1. Коробкові діаграми для шкали Мотивація до успіху (до та після проведеного тренінгу)

Встановлено також відмінність за шкалою Самоефективність ($t(29) = 3.2454$, $p = 0.003$). Як бачимо з коробкових діаграм, після тренінгу

досліджувані мають в середньому вищий рівень самоефективності ніж до тренінгу. Різниця середніх = -2.9667.

Учасниці дослідження демонструють значно більшу впевненість у власних силах, що, на нашу думку, безпосередньо пов'язано із їхньою участю в мотиваційному тренінгу. Вони мають розвинене вміння планувати, ставити чіткі та реалістичні цілі та досягати бажаних результатів, що підкріплюється мотивацією до успіху в роботі та спілкуванні. Проте слід зауважити, що для учасниць дослідження все одно залишається актуальною схильність до переважно ситуативного підходу до оцінювання власної ефективності. Їм іноді притаманна невпевненість у можливості успішного завершення справ і страх перед невдачею.

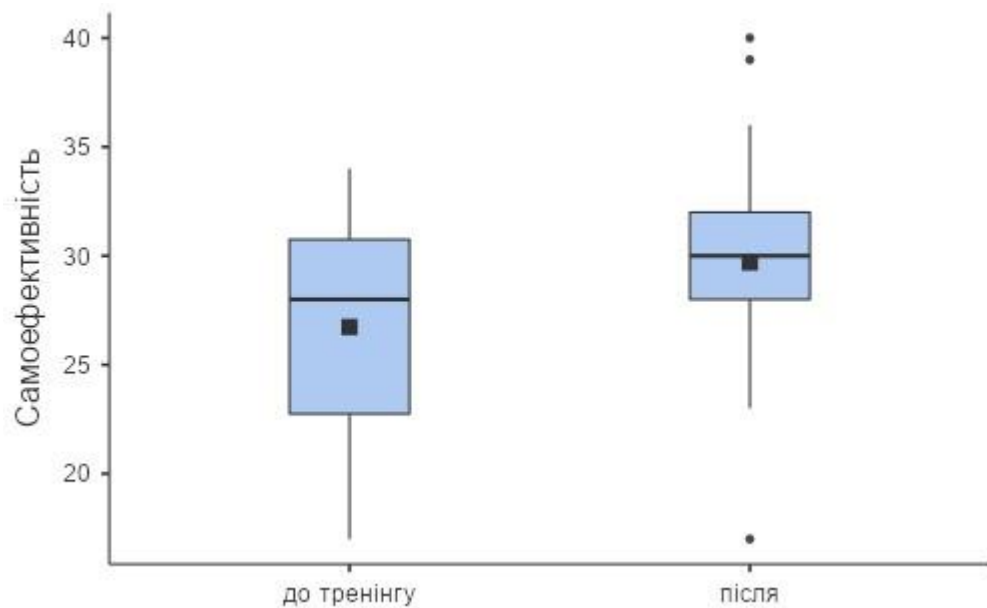


Рис. 3.2. Коробкові діаграми для шкали Самоефективність (до та після проведеного тренінгу)

Серед шкал методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (Н. Ендлер, Дж. Паркер) було встановлено відмінність за шкалою Копінг, орієнтований на вирішення завдання ($t(29) = -2.7540$, $p = 0.010$).

Таблиця 3.3.

Тест для парних вибірок (t-критерій Стьюдента) за методикою дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (Н. Ендлер, Дж. Паркер)

| Шкала | Статистика | Ступені свободи | p | Різниця середніх | Величина ефекту (d Коена) | Альтернативна гіпотеза |
|--|------------|-----------------|-------|------------------|---------------------------|--------------------------|
| Копінг, орієнтований на вирішення завдання | -2.7540 | 29.0 | 0.010 | -4.6000 | -0.5028 | до тренінгу \neq після |
| Копінг, спрямований на емоції | 1.4792 | 29.0 | 0.150 | 2.7667 | 0.2701 | до тренінгу \neq після |
| Копінг, що має за мету уникнення | 1.1587 | 29.0 | 0.256 | 1.0000 | 0.2115 | до тренінгу \neq після |
| Відволікання | 1.7833 | 29.0 | 0.085 | 1.3667 | 0.3256 | до тренінгу \neq після |

| | | | | | | |
|------------------------|---------|------|-------|---------|---------|---------------------|
| Соціальне відволікання | -1.1958 | 29.0 | 0.241 | -0.5667 | -0.2183 | до тренінгу ≠ після |
|------------------------|---------|------|-------|---------|---------|---------------------|

Після тренінгу було виявлено достовірно вищий рівень за шкалою Копінг, орієнтований на вирішення завдання ніж до тренінгу. Різниця середніх = -4.6000. Таким чином, була доведена ефективність участі досліджуваних осіб у роботі тренінгової програми.

Це пояснюється тим, що учасники тренінгу здобули нові навички активного копіngu, підвищили свою впевненість у вирішенні завдань, поліпшили стратегічне мислення та управління стресом. Також, тренінг сприяв розвитку міжособистісних навичок, що дозволило учасникам ефективніше вирішувати завдання як самостійно, так і в командній роботі. Тренінг був спрямований на розвиток конкретних навичок, необхідних для ефективного вирішення завдань і проблем. Це техніки аналізу, усвідомлення та управління внутрішніми ресурсами, що підвищило здатність учасниць активно вирішувати проблеми. Практичні вправи, проведені під час тренінгу, дали учасницям можливість успішно застосувати нові знання на практиці, що підвищило їхню впевненість у здатності вирішувати завдання і проблеми. Позитивний зворотний зв'язок від тренерів і підтримка інших учасниць посилили віру в себе, що сприяло більш активному використанню копінгстратегій для вирішення завдань. Тренінг включав блоки, які допомогли учасницям краще справлятися зі стресом, знижувати тривожність і підвищувати концентрацію під час вирішення завдань. Також тренінг включав вправи з обговоренням учасниць їх відчуттів під час тренінгу, це сприяло розвитку навичок співпраці, взаємної підтримки та спільного вирішення проблем, що допомогло їм ефективніше використовувати копінгстратегії, орієнтовані на вирішення завдання.

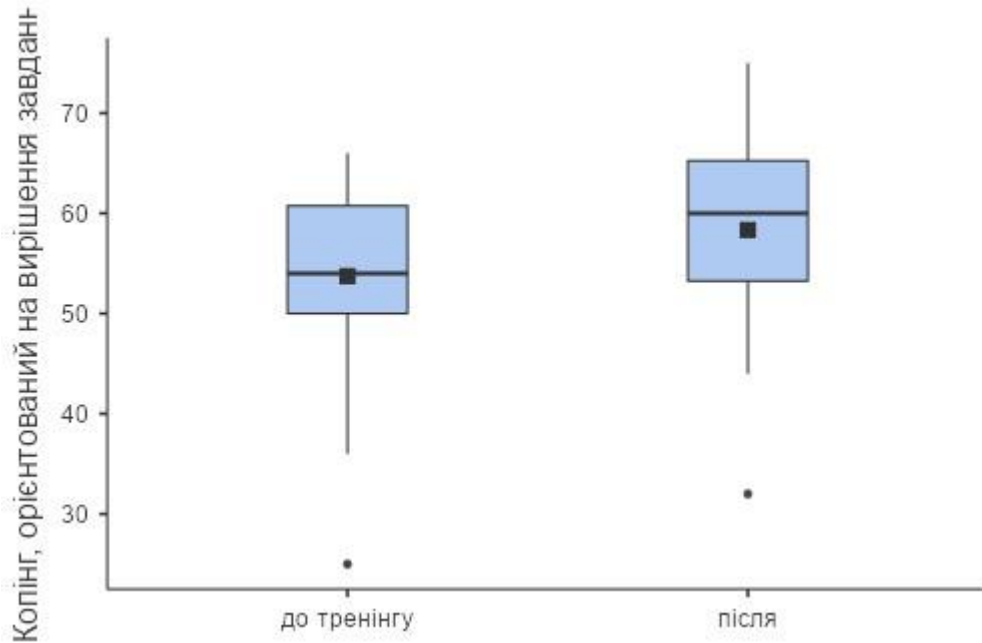


Рис. 3.3. Коробкові діаграми для шкали Копінг, орієнтований на вирішення завдання (до та після проведеного тренінгу)

Серед шкал опитувальника копінг-стратегій було встановлено відмінність за шкалою Вирішення проблем ($t(29) = -2.5971, p = 0.015$) та Вираз емоцій ($t(29) = -2.8347, p = 0.008$)

Таблиця 3.4

Тест для парних вибірок (t-критерій Стьюдента) за опитувальником копінг-стратегій

| Шкала | Статистика | Ступені свободи | p | Різниця середніх | Величина ефекту (d Коена) | Альтернативна гіпотеза |
|-------|------------|-----------------|---|------------------|---------------------------|------------------------|
| | a | | | x | | |

| | | | | | | |
|------------------------------|---------|------|-------|---------|---------|---------------------|
| Вирішення проблем | -2.5971 | 29.0 | 0.015 | -1.4667 | -0.4742 | до тренінгу ≠ після |
| Когнітивне реструктурування | -1.8348 | 29.0 | 0.077 | -1.1000 | -0.3350 | до тренінгу ≠ після |
| Вираз емоцій | -2.8347 | 29.0 | 0.008 | -1.8000 | -0.5175 | до тренінгу ≠ після |
| Соціальний контакт | -1.5171 | 29.0 | 0.140 | -1.0000 | -0.2770 | до тренінгу ≠ після |
| Уникнення проблем | 0.2785 | 29.0 | 0.783 | 0.1333 | 0.0508 | до тренінгу ≠ після |
| Прийняття бажаного за дійсне | 0.7998 | 29.0 | 0.430 | 0.4333 | 0.1460 | до тренінгу ≠ після |
| Самокритика | -0.0611 | 29.0 | 0.952 | -0.0333 | -0.0112 | до тренінгу ≠ після |
| Соціальне уникнення | 0.6522 | 29.0 | 0.519 | 0.4000 | 0.1191 | до тренінгу ≠ після |

Після тренінгу середнє за вибіркою за шкалою Вирішення проблем виявилось на 1.47 бали вищим ніж до тренінгу. Під ча тренінгу, часниці опанували різні методи та інструменти для вирішення проблем та досягнення цілей, такі як метод мозкового штурму, аналіз причинно-наслідкових зв'язків. Тренінг був

направлений на розвиток аналітичних та критичних навичок, що допомогло учасницям краще аналізувати проблеми та розробляти ефективні рішення за допомогою своїх сильних сторін. Учасниці здобули більшу впевненість у своїй здатності ефективно справлятися з проблемами завдяки практичним завданням і позитивному зворотному зв'язку під час тренінгу. Навчилися розрізняти свої цілі та бажання від навязаних соціумом, що дало свій результат, який ми бачимо після дослідження. Тренінг допоміг знизити тривожність та страх перед виникненням проблем, зробивши процес їх вирішення менш стресовим, оскільки кожна учасниця отримала рекомендації для подолання стресу. Учасниці навчилися розробляти чіткі та досяжні плани дій для вирішення проблем, що покращило їхню ефективність у подоланні труднощів.

Також тренінг покращив навички співпраці та комунікації, оскільки він був груповим. Учасниці навчилися комунікації в групі, оскільки були встановлені чіткі правила, саме такий навик є критично важливим для вирішення складних проблем у груповій динаміці.

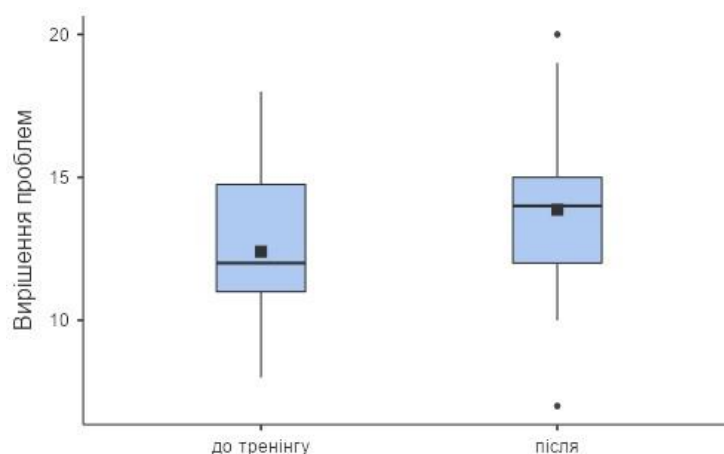


Рис. 3.4. Коробкові діаграми для шкали Вирішення проблем (до та після проведеного тренінгу)

За шкалою Вираз емоцій після тренінгу середнє за вибіркою виявилось на 1.8 бали вищим ніж до тренінгу. Такі результати ми отримали, оскільки учасниці навчилися краще розуміти та ідентифікувати свої емоції, що дозволило їм виражати їх більш відкрито та впевнено. Тренінг також сприяв розвитку навичок ефективного емоційного самовираження, що допомогло учасницям знайти способи адекватно виражати свої почуття, особливо в складних або стресових ситуаціях та не боятися негативної оцінки з боку оточуючих, що дозволило їм виражати емоції більш відкрито, не турбуючись про осуд. Також вправи та дискусії під час тренінгу сприяли підвищенню загальної впевненості в собі, що, в свою чергу, знизило внутрішні бар'єри до вираження емоцій. Тренінг змінив установки учасниць щодо вираження емоцій, знизивши стереотипи про те, що показувати емоції є ознакою слабкості. Учасниці усвідомили позитивний вплив емоційного вираження на психічне здоров'я та міжособистісні стосунки, що стимулювало їх до активнішого вираження почуттів.

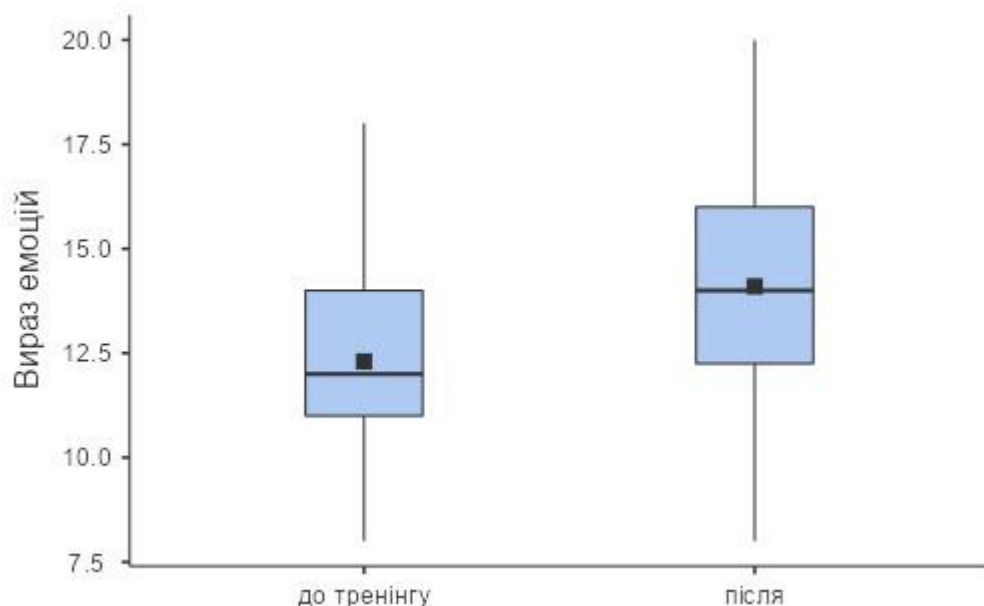


Рис. 3.5. Коробкові діаграми для шкали Вираз емоцій (до та після проведеного тренінгу)

Отже, після проведення мотиваційного тренінгу для жінок ми бачимо ефективність його проведення, адже результати дослідження свідчать що копінг, орієнтований на вишірення завдання вижчий ніж до проведення мотиваційного тренінгу. Такі результати ми досягли завдяки чіткій, розробленій програмі, яка підвищує свідомість учасниць, розкриває потенціал та дає можливість розкритися кожній учасниці. Також, в програмі мотиваційного тренінгу багато практичних вправ, які орієнтовані на покращення ефективності копінг-стратегій. Кожна учасниця одразу закріплює теоритичні знання практичною вправою. Сама програма тренінгу налаштована на створення підтримаючого оточення, в якому кожна учасниця відчуває опору на групу та тренера, досвід інших учасниць дає розуміння, що учасниця не одна в цьому світі зі своїми проблемами.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ:

Емпіричні методи дослідження, які ми використовуємо:

- Діагностика мотивації до успіху Т. Елерс
- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) Н. Ендлер, Дж. Паркер
- Діагностика мотивації до уникнення невдач (Т. Елерс) Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема
- Опитувальник копінг-стратегій: скорочена форма Coping Strategies Inventory Short-Form (CSI-SF), Addison, C., CampbellJenkns, B., Sarpong, D., Kibler, J., Singh, M., Dubbert, P., 2007

Метою нашого дослідження було емпірично визначити ефективність використання мотиваційного тренінгу як інструменту впливу на вибір копінгстратегій у жінок. Розробивши програму тренінгу та після його проведення ми зробили порівняння результатів досліджуваних і підтвердили, що жінки мають в середньому вищий рівень мотивації до успіху ніж до тренінгу. Показник самоефективності має вищий рівень ніж до тренінгу. Після проведення тренінгу було виявлено достовірно вищий рівень за шкалою Копінг, орієнтований на вирішення завдання ніж до тренінгу, а також показники «копінг на вирішення проблем» маю вищі показники ніж до проведення тренінгу. Таким чином, ми можемо зробити висновок, що треніг це ефективний інструмент для покращення та зміни копінг стратегій у жінок.

Результати дослідження свідчать про те, що участь у тренінгу сприяє значному покращенню копінг стратегій учасниць. Показники, що змінилися в кращу сторону в результаті участі у тренінгу, мають позитивний вплив на різні аспекти життя учасниць, включаючи психологічне благополуччя, соціальну адаптацію та професійну ефективність. Такі результати були

досягнені завдяки розробки тренінгу, який був чітко визначеним цілям і структурованій програмі, були практичні вправи, де кожна учасниця змогла одразу виконати вправу та обговорити в групі. Також тренінг проходив з чіткими правилами та в дружньому оточені, яке допомогло розкритися кожній учасниці та почути інших історії інших учасниць. А ще тренінг, став джером нових знань та знайомст. Сорокупно усі ці фактори позизитивно вплинули на ефективність підвищення ефективності копінг-стратегій кожної учасниці. Враховуючи позитивні результати даного дослідження, можна визначити перспективи подальших досліджень у сфері тренінгів як інструменту для покращення копінг стратегій.

ВИСНОВКИ:

В результаті нашого дослідження ми можемо зробити наступні:

1. Мотиваційний тренінг- це структурований процес навчання та розвитку, спрямований на підвищення внутрішньої мотивації учасниць, покращення їхніх навичок і зміцнення впевненості в собі.
Мотиваційний тренінг ефективно впливає на зміну копінг-стратегій учасників через підвищення самосвідомості, навчання новим технікам, підвищення мотивації до змін, розвиток навичок самоконтролю, надання соціальної підтримки та зміну перспективи на стресові ситуації. Підвищення ефективності копінг-стратегій допомагають знизити негативний вплив стресу на психічне та фізичне здоров'я.
Мотиваційний тренінгдопомагає жінкам краще себе розуміти, відчувати та сприєє подальшим позитивним змінам у їхньому житті.
2. З першої частини дослідження ми можемо зробити висновки, що жінки з високою мотивацією до успіху будуть використовувати більш активні та проблемно-орієнтовані копінг-стратегії для подолання стресових ситуацій. Жінки з високою мотивацією до успіху демонструють перевагу активних і проблемно-орієнтованих копінг-стратегій у подоланні стресових ситуацій. Це включає активний пошук інформації та підтримки, розробку планів дій, аналіз проблем та встановлення пріоритетів. Їхня висока мотивація сприяє підвищеній емоційній стійкості та оптимізму, що дозволяє ефективно управляти стресом і досягати поставлених цілей.
3. Спираючись, на першу частину дослідження, ми розробили програму тренінгу, яка включала в себе: розвиток новички аналізу своїх цілей, відчуття свого емоційного стану, розкриття та розвиток потенціалу,

підтримка самооцінки, визнання та використання своїх сильних якостей кожної учасниці тренінгу. Програма тренінгу також була направлена на створення підґрунття для самореалізації, показавши що такий ресурс, як сильні сторони кожної учасниці це дуже важливий елемент для покращення вибору копінг-стратегії. Ще програма тренінгу була направлена на практичну частину, для закріплення отриманих теоритичних знань.

4. Провівши другу частину емпіричного дослідження, ми порівняли результати опитування до та після тренінгу та підтвердили, що жінки мають в середньому вищий рівень мотивації до успіху ніж до тренінгу. Такі результати були досягнені завдяки проведенню мотивоційного тренінгу, який був направлений на покращення копінг-стратегій учасниць. Адже, програма тренінгу була розроблена саме на те, щоб кожна учасниці мотивоційного тренінгу, після його проходження взяла для себе ресурс, опору для реалізації свої планів та цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Cramer P. Defense mechanismus and Coping strategies: What's the difference? 2017. P. 638–646.
2. David J., Suls J. Coping efforts in daily life: Role of big fi ve traits and problem appraisals. 2017. Vol. 67. P. 265–294.
3. Effects of Coping Strategies on Post-Traumatic Stress Symptoms among General Population. Departments of Psychiatry and Research Planning, National Center for Mental Health, Seoul, Korea. 2018.
4. Folkman S. If it changes, it must be a process. Study of emotion and coping during three stages of a college examination / S. Folkman, R. Lazarus. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1985. V. 48. Pp. 150–170.
5. Folkman S., Lazarus R. S. An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*. 1980. Vol. 21. P. 219–231. 27.
6. Folkman S., Stress, coping, and hope. *Psychological Aspects of Cancer (A Guide to Emotional and Psychological Consequences of Cancer, Their Causes and Their Management, Springer US, New York, 2013)* DOI: 10.1007/978-14614-4866-2_8.
7. Haan N. Coping and defending. N.Y.,2017. 241p.
8. Heckhausen H. The anatomy of achievement motivation. New York: Academic Press, 1967. 285 p.
9. Lazarus R.S. Emotion and Adaptation. New York : Oxford University Press, 1991. P. 456.
- 10.Lazarus R. S. Psychological stress and the coping process. N.Y.: McGraw-Hill, 2016. 257 p.
- 11.LazarusR.S., FolkmanS. Stress, appraisal, andcoping. N.Y., 1984. P. 167 c.

12. Liu, X., Tein, J.-Y., & Zhao, Z. (2004). Coping strategies and behavioral/emotional problems among Chinese adolescents. *Psychiatry Research*, 126(3). P. 275 - 285. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2004.02.006>.
13. Marta N. Laura R. Differences in Coping Strategies Between Young and Older Adults: The Role of Executive Functions. *The international journal of Aging and Human Development* 2019. DOI:10.1177/0091415018822040
14. New Webster's dictionary and thesaurus of the English language. Danbury, CT: Lexicon publications, 1993. 1149 p.
15. Stress and Coping Mechanisms: A Historical Overview. Article (PDF Available) in *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6(2) · March 2015
16. Артюшенко О.Ф., Нечипоренко Д.Л. Мотив досягнення та теоретичне обґрунтування його структурних компонентів. *Слобожанський науково-спортивний вісник*. 2013. №5 (38). С. 25-28
17. Афанасьєва Н. Є., Ричкова Л. В. Особливості копінгових стратегій адаптації курсантів і студентів УЦЗУ. 2009. Вип. 6. С. 3–11.
18. Бефані А. А. Концепція міжсуб'єктності С. Л. Рубінштейна і сучасне розуміння проблеми вдосконалення особистості в подружніх відносинах. *Вісник Одеського національного університету* : зб. наук. праць. 2010. Т. 14. Вип. 6. С. 9–39.
19. Бех І.Д. Я як джерело духовного саморозвитку особистості / І.Д. Бех // Педагогіка і психологія. – 2011.– № – С. 72.
20. Беш ЗЛ. В., Дмитришин Б. Я. Сучасні можливості підвищення мотивації студентів до навчання. *Львівський клінічний вісник*. 2017. № 1 (17). С. 60–64.
21. Бігун Н.І. Профілактична робота в практичній психології: навч.метод. комплекс дисципліни. Кам'янець-Подільський. 2017. 96 с.

- 22.Бондарчук О. Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення. *Вісник Університету менеджменту освіти*. 2023. Вип. 31. С. 5-14.
- 23.Бушуєва Т. В., Отич Д. Д. Змістові особливості я-концепції як копінгресурсу стратегій копінг-поведінки студентів – Психологів, Серія 12. Психологічні науки Випуск '37(61), 2012, С.312-317
24. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник. 3-тє вид. Київ: ЦУЛ, 2009. 1007 с.
25. Вельдбрехт О. О. Шкала сприйняття стресу (PSS-10): Адоптація та апробація в умовах війни
- 26.Войцеховська О., Закалик Г. Сучасні напрями психологічних досліджень копінг-стратегій особистості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 2. С. 95–104
- 27.Воронова А.А. Арт-терапія для дітей та їх батьків. 2017. 253 с.
- 28.Галян О. І., Галян І.М. Експериментальна психологія: Альмамаатір. 2012. 402 с.
- 29.Гапон Н. Інноваційне психологічне знання педагога та зміст професійної освіти /*Вісник Львівського університету*. Серія: Педагогічна. Львів: Львівський університет імені Івана Франка, 2001. Вип.15. Ч.1. С. 67-71.
- 30.Гапон Н. Соціальна психологія: навчальний посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 366 с.
- 31.Гилюн О. В. Освітні мотивації студентської молоді. *Грані: наук.теорет. і громад.-політ. альманах*. 2012. № 1. С. 102–104.
- 32.Головнєва І.В. Зміна традиційних внутрісімейних ролей: нові моделі поведінки та конфлікти. *Практична психологія та соціальна робота*.

2006. № 4. С. 12-16.
33. Гомез М.В. Вікова психологія і педагогіка / під редакцією М. В. Гомез, М. В. Матюхіна, Т.С. Михальчик. К.: Просвіта, 1984
34. Гончаров М.С. Переживання как реалізація (або прояв) суб'єктивності і стрес як становлення і функціонування особистості / М.С. Гончаров // Світ психології. 2008. №4. С. 3-7.
35. Горностаї П.П. Вимірювання параметрів рольового конфлікту: зарубіжний досвід. *Конфліктологічна експертиза: теорія та методика*. 2008. Вип.1. С. 116-125.
36. Гуляс І. А. Копінг-стратегії у контексті життєвих досягнень особистості. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology* 2015. С. 42-48.
37. Дементій Л.І. До проблеми діагностики соціального контексту і стратегій копінг-поведінки / *Журнал прикладної психології*. 2004. № 3.
38. Дербеньова А.Г. Усе про мотивацію. Харків: Вид. Група «Основа», 2012. 207 с.
39. Дідковська Л. І. Психологічні особливості копінг-стратегій підлітків із різним соціально-психологічним статусом у класі // *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 191–202.
40. Дробот О. В. Мотивація студентів до дистанційного навчання в умовах пандемії. *Психологія та соціальна робота*. 2020. №. 1 (51). С. 69-85.
41. Загальна психологія: Навч. посіб. 3 – 14 / Скрипченко О.В., Долинська Л.В., Огороднійчук З.В. та ін. – К.: А.Г.Н., 2002.
42. Загладіна Т. А. Копінг-стратегії як різновид креативних практик / Т. А. Загладіна // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, 2014. – С. 139–142.

- 43.Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Зливков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. – К.:Педагогічна думка, 2016. – 219 с.
- 44.Івкін В. М., Ковальчук О. С Психологічний практикум Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій Київ, 2023 – С. 41–43
- 45.Іллін Є.П. Мотивація і мотиви / пер., передмова та примітки Т.В. Тадеєвої. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 512 с.
- 46.Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.; заред. Карамушки Л. М. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023.41с
- 47.Кияшко М.О. Життєвий вибір як чинник духовного розвитку особистості в юнацькому віці: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2012. 193 с.
- 48.Коқун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Том. V. Випуск 20. С. 68-81.
- 49.Коқун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В.,Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.:НДЦ ГП ЗСУ, 2011
- 50.Колот А.М. Мотивація персоналу.Підручник. Вид. 2-ге, без змін. К.: КНЕУ, 2011.
- 51.Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.

- 52.Куделко С. М. Мотиваційна сфера. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2013. 88 с.
- 53.Лаврова К.М., Гречуха І. А. Психологічні особливості мотивації навчальної діяльності студентів різних курсів навчання. *Вісник кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття»*. 2021. Вип. 4. С. 38-46.
- 54.Легенька Ю.В., Шукалюк Г.П. Дослідження зв'язку мотивації досягнення та самооцінки учнів ПТНЗ. *Сучасна освіта і наука в Україні: традиції та інновації*. Одеса, ГО «ІОМІП», 2015. С. 90–97.
- 55.Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. посібник. – К.: ТОВ УВПК «Екс об», 2000. – 512 с.
- 56.Ломов Б. Ф. Методичні та теоретичні проблеми психології. / Б. Ф. Ломов. – М. : 2004 . – 210 с.
- 57.Максименко С. Д. Особливості прогнозування внутрішніх ліній психічного здоров'я особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 4–14.
- 58.Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія (дидактичний тезаурус): Навч. посіб. К.: МАУП, 2002. 128 с
- 59.Мартіросян М. В. Копінг-стратегії професійної стійкості особистості адвоката: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01. Луцьк, 2019. 228 с.
- 60.Маслоу А. Мотивація та особистість: перекл. з англ. 3-тє вид. Київ: Либідь. 2008. 352 с.
- 61.Меднікова Г.І. Самооцінка та рівень домагань особистості як динамічна система: дис... канд. психол. наук: 19.00.01. Харків, 2002. 194 с.
- 62.Методичне видання. Збірник. Ужгород, Видавництво А. Гаркуші. 2012. 616 с.

63. Мирончак К. Стратегія відновлення самоефективності особистості при переживанні втрати. *Соціальна психологія особистості*. 2018. Вип. 4. С. 63-70.
64. Михайличенко В. Є. Роль мотивації навчально-пізнавальної діяльності у формуванні професійної спрямованості студентів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. праць / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя*, 2011. Вип. 17. С. 320–327.
65. Михайлишин У. Методи психічної саморегуляції особистості. *Психологічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 548-549.
66. Мишко Н. М., Тітова Т. Є., Телесенко М. М., Юдіна Н. О. Особливості копінг-стратегій у чоловіків і жінок під час воєнного стану. *Психологія і особистість*. 2022 № 2. С. 115-127. DOI: <https://doi.org/10.33989/22264078.2022.2.265489>.
67. Москаленко Н. О. Економіка праці в організації : навч. посібн. / Н.О.Москаленко, І. П. Отенко. –Х. : Вид. ХНЕУ, 2006
68. Москальова А. С., Москальов М.В., Ляска О.П. Аналіз методів самопідтримки та саморегуляції для збереження психологічного благополуччя в умовах стресу та навантаження. *Наукові перспективи*. 2023. № 10 (40). С. 70-83.
69. Мушкевич М. І., Чагарна С. Є. Основи психотерапії : навч. посіб / за ред. М. І. Мушкевич. Вид. 3-тє. Луцьк : Вежа-Друк, 2017. 420 с
70. Набіуліна Р. Р. Механізми психологічного захисту та опанування стресу: визначення, структура, функції, види, психотерапевтична корекція / Р. Р. Набіуліна. – Електрон. наук. журнал. 2018. №9. 16-34 с.
71. Наугольник Л. Б. Дослідження індивідуальних відмінностей в реагуванні на стрес у працівників ОВС. *Збірник тез 6-ї звітної наукової*

- конференції науково-педагогічних працівників факультету психології ЛьвДУВС: (22 листопада 2012 р.) / упоряд. З. Р. Кісіль.*
Львів: Ліга-Прес, 2013. С. 26–31.
72. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. К.: Академвидав, 2005. 448 с.
73. Пенькова О. І. Самовдосконалення особистості і її самооцінка. Психологічний часопис. 2015. № 1. С. 74-78.
74. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ: Вища школа, 1982. 214 с.
75. Психологічний словник / авт.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова; за ред. Н. А. Побірченко. К.: Наук. світ, 2007. 274 с.
76. Психологічні 30 практик конструювання життя в умовах постмодернової соціальності: монографія / Т.М. Титаренко, О.М. Кочубейник, К.О. Черемних; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 2014. 206 с.
77. Родина Н.В. Проблема співвідношень понять «копінг-стратегії» и «захисні механізми». Психодинамічний підход./ Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність». К.: Либідь, 2006. С 98-104.
78. Ротенберг В. С., Аршавський В. В. Пошукова активність та адаптація. К., 1984. 193 с.
79. Сельє Г. Стресс без дистресу / Г. Сельє. - К.: Ніка-центр, 2007. – 336 с.
80. Склень О.І. Прогнозування копінг-поведінки працівників аварійнорятувальних підрозділів МНС України в умовах ліквідації крупно масштабної надзвичайної ситуації // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Харків: УЦЗУ, 2013. – Вип.1. – С. 282-290

81. Слюсаревський М. М., Григоровська Л. В. Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах війни. *Вісник НАПН України*. 2022. № 4 (1). С. 1-7.
82. Старченкова Е. С. Роль конструктивної копінг поведінки в розвитку синдрому вигорання / Е. С. Старченкова // Під. ред. В. В. Лукьянова, Харків Держ. Ун-т. –2008. – С. 81-98.
83. Степаненко Л. В. Життєстійкість як ресурс копінг-захисних механізмів емоційної саморегуляції особистості Габітус. 2022. Вип. 34. С. 58-63.
84. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки психологів: монографія / В. Й. Бочелюк та ін.; за ред. В. Й. Бочелюка. Запоріжжя: Класич. приват. ун-т, 2010. 246 с.
85. Ткачишина О. Р. Формування конструктивної поведінки особистості в умовах невизначеності. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Психологія. С. 123-127. DOI: <https://doi.org/10.32838/27093093/2022.2/20>.
86. Чанцева-Коваленко О. М. Психологічні особливості формування позитивної моделі сімейного життя у студентів вищих навчальних закладів. *Освіта, наука та виробництво: розвиток та перспективи* : матеріали І наук.-метод. конф., (Шостка, 28 квіт. 2015 р.). Суми : Сумський держ. ун-т, 2015. С. 194–196.
87. Черняк Н. О. Формування мотивації студентів до навчання у ВНЗ. *Психологія*. 2013. Т. 10. С. 1-15.
88. Чиханцова О. А. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 42. С. 211-231. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2018_42_13.

89. Чиханцова О.А. Модель життєстійкості особистості. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2017. Том. V. Випуск 17.
90. Шевченко О. Т. Психологія кризових станів: навч. посібник. К.: Здоров'я, 2005. 120 с.
91. Шевчук А. М. Особливості копінг поведінки осіб, що постраждали внаслідок надзвичайних ситуацій. Вісник Харківського університету. 2011. №937. С. 306–310.
92. Ярош Н. С. Роль рефлексії у процесі подолання стресу особистістю. Психологічний часопис : зб. наук. пр. / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2017.

ДОДАТОК А

Діагностика мотивації до успіху Т. Елерс

В методиці запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей ("так" або ні"). У реєстраційному банку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак "+" (так), якщо згодні, або "-" (ні), якщо не згодні.

Питання:

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко роздратовуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все "ставлю на карту".
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших. 8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.

17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж роботи інших.
38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я вдаюся аж до крайніх заходів.

“Ключ” По 1 балу нараховується за відповіді “так” на такі питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41

По 1 балу нараховується за відповіді “ні” на такі питання: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38,39

Не враховуються відповіді на питання: 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 **Далі підраховується сума набраних балів.**

Інтерпретація результатів

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху; від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації; більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Результати досліджень показали, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли

у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети

ДОДАТОК Б

Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) (Н. Ендлер, Дж. Паркер

Загальна характеристика методики:

Методика містить 48 питань та дає можливість дослідити такі копінгстратегії, які є важливими для подолання стресу

1) «Орієнтація на вирішення завдання» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми);

2) «Соціальне відволікання» (стратегія, використовуючи яку, людина для ефективного розв'язання проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого її середовища: сім'ї, друзів, колег);

3) «Спрямованість на емоції» (стратегія, яка пов'язана з виникненням негативних емоцій, які стосуються ситуації, та зосередженість на таких емоціях);

4) «Уникнення» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне уникнути контакту з навколишнім світом, витісняє необхідність розв'язання проблеми);

5) «Відволікання» (стратегія, яка передбачає відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему).

За результатами обробки даних визначається, які копінг-стратегії є найбільш пріоритетними для людини, а які – найменш.

Інструкція для учасників опитування:

Нижче наведено можливі реакції людини на різні складні чи стресові ситуації. Визначте, як часто Ви поводитися таким чином у важкій стресовій ситуації, і поставте відповідну цифру у бланк для відповідей.

Ніколи 1

Рідко 2

Іноді 3

Часто 4

Найчастіше 5

Текст опитувальника:

1. Намагаюся ретельно розподілити свій час. 1 2 3 4 5
2. Концентрую увагу на проблемі і думаю, як її можна вирішити. 1 2 3 4 5
3. Думаю про щось гарне, приємне, що було в моєму житті. 1 2 3 4 5
4. Намагаюся бути на людях. 1 2 3 4 5
5. Звинувачую себе в нерішучості. 1 2 3 4 5
6. Роблю те, що вважаю найбільш підходящим у даній ситуації. 1 2 3 4 5
7. Заглиблююся у свій біль та страждання. 1 2 3 4 5
8. Звинувачую себе в тому, що опинився в такій ситуації. 1 2 3 4 5
9. Ходжу по магазинах, нічого не купуючи. 1 2 3 4 5
10. Думаю про те, що для мене головне. 1 2 3 4 5
11. Намагаюся більше спати. 1 2 3 4 5
12. Дозволю собі покуштувати улюблену їжу. 1 2 3 4 5
13. Переживаю, що не можу справитися із ситуацією. 1 2 3 4 5

14. Відчуваю нервові напруження. 1 2 3 4 5
15. Згадую, як я вирішував аналогічні проблеми раніше. 1 2 3 4 5
16. Говорю собі, що це відбувається не зі мною. 1 2 3 4 5
17. Звинувачую себе в занадто емоційному ставленні до ситуації 1 2 3 4 5
18. Іду куди-небудь перекусити чи пообідати. 1 2 3 4 5
19. Відчуваю емоційний шок. 1 2 3 4 5
20. Купую собі якусь річ. 1 2 3 4 5
21. Визначаю план дій і дотримуюся його. 1 2 3 4 5
22. Звинувачую себе в тому, що не знаю, що робити. 1 2 3 4 5
23. Іду на вечірку. 1 2 3 4 5
24. Намагаюся осмислити ситуацію. 1 2 3 4 5
25. Застигаю, «заморожуюсь» і не знаю, що робити. 1 2 3 4 5
26. Терміново вживаю заходів, щоб виправити ситуацію. 1 2 3 4 5
27. Аналізую те, що сталося, чи своє ставлення до нього. 1 2 3 4 5
28. Шкодую, що не можу змінити того, що сталося, чи свого ставлення до нього. 1 2 3 4 5
29. Іду в гості до друга. 1 2 3 4 5
30. Непокоюся, що я тепер робитиму. 1 2 3 4 5
31. Проводжу час із дорогою, приємною для мене людиною. 1 2 3 4 5
32. Іду на прогулянку. 1 2 3 4 5
33. Говорю собі, що цього ніколи не станеться знову. 1 2 3 4 5
34. Концентрую увагу на своїх загальних вадах. 1 2 3 4 5
35. Розмовляю з людиною, чію пораду я особливо ціную. 1 2 3 4 5
36. Аналізую проблему, перш ніж реагувати на неї. 1 2 3 4 5
37. Телефоную друзіві. 1 2 3 4 5
38. Відчуваю роздратування. 1 2 3 4 5

39. Вирішую, що тепер слід насамперед робити. 1 2 3 4 5
40. Дивлюся кінофільм. 1 2 3 4 5
41. Контролюю ситуацію. 1 2 3 4 5
42. Докладаю додаткових зусиль, щоб усе вирішити. 1 2 3 4 5
43. Розробляю декілька різних варіантів вирішення проблеми. 1 2 3 4 5
44. Беру відпустку чи вихідні, віддаляюся від ситуації. 1 2 3 4 5
45. Виплескую переживання на інших. 1 2 3 4 5
46. Використовую ситуацію, аби довести, що я все ж таки можу вирішити цю проблему. 1 2 3 4 5
47. Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем із ситуації. 1 2 3 4 5
48. Дивлюся телевізор. 1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів: При обробці результатів сумуються бали, зазначені респондентами з урахуванням наведеного нижче ключа.

Для копінгу, зорієнтованого на вирішення завдання, сумуються такі 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 21, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для копінгу, спрямованого на емоції, сумуються інші 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для копінгу, що має за мету уникнення, сумуються такі 16 пунктів: 3, 4, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можна підрахувати шкалу відволікання з 8 пунктів, що належать до уникнення: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Шкала соціального відволікання може бути підрахована з таких 5 пунктів, що стосуються уникнення: 4, 29, 31, 35, 37. (Зверніть увагу, що пункти уникнення 3, 23 і 32 не використовуються в субшкалах відволікання і соціального відволікання)

ДОДАТОК В

Діагностика мотивації до уникнення невдач (Т. Елерс)

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості до уникнення невдач.

Інструкція: “В реєстраційному бланку Вам пропонується список слів із 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. В кожному рядку оберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно Вас характеризує, і підкресліть його”.

1. Сміливий пильний заповзятливий
2. Лагідний сором'язливий впертий
3. Обережний рішучий песимістичний
4. Непостійний безцеремонний уважний
5. Нерозумний боягузливий такий, що не думає
6. Спритний жвавий передбачливий
7. Холоднокровний хиткий завзятий
8. Стрімкий легковажний боязкий
9. Такий, що не задумується манірний непередбачливий
10. Оптимістичний добросовісний чуйний
11. Меланхолійний такий, що сумнівається нестійкий
12. Боягузливий недбалий схвильований
13. Необачний тихий боязкий
14. Уважний нерозсудливий сміливий
15. Розсудливий швидкий мужній
16. Заповзятливий обережний передбачливий
17. Схвильований неуважний сором'язливий
18. Легкодухий необережний безцеремонний

19. Лякливий нерішучий нервовий
20. Відповідальний відданий авантюрний
21. Передбачливий жвавий відчайдушний
22. Приборканий байдужий недбалий
23. Обережний безтурботний терплячий
24. Розумний турботливий хоробрий
25. Завбачливий безстрашний добросовісний
26. Поспішний лякливий безтурботний
27. Неуважний необачний песимістичний
28. Обачний розсудливий заповзятливий
29. Тихий неорганізований боязкий
30. Оптимістичний пильний безтурботний

“Ключ”

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1;
 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2;
 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1;
 29/3; 30/2.

Обробка результатів

Респондент отримує по 1 балу за вибори, наведені в ключі (цифра перед ризикою означає номер рядка, цифра після ризику – номер стовпчика, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал, знаходиться в першому рядку, в другому стовпчику – “пильний”). За інший вибір бал не нараховується.

Інтерпретація результатів

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Від 2 до 10 балів: низька мотивація до захисту;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації; від

17 до 20 балів – високий рівень мотивації;

більше 20 балів – надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту

ДОДАТОК Г

Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань.

| № з/п | Твердження | Абсолютно невірно | Скоріш невірно | Скоріш вірно | Абсолютно вірно |
|-------|---|-------------------|----------------|--------------|-----------------|
| 1 | Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем | | | | |
| 2 | Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети | | | | |
| 3 | Мені достатньо легко досягати своїх цілей | | | | |
| 4 | В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись | | | | |
| 5 | Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 6 | Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем | | | | |
| 7 | Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності | | | | |
| 8 | Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення | | | | |
| 9 | Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації | | | | |
| 10 | Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем | | | | |

Обробка результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином: 36-40 балів – висока самоефективність;
30-35 балів – вища за середню; 25-29 балів – середня;
20-24 бали – нижча за середню; 19 і менше балів – низька.

ДОДАТОК Д

Опитувальник копінг-стратегій: скорочена форма Coping Strategies Inventory Short-Form (CSI-SF), Addison, C., CampbellJenkns, B., Sarpong, D., Kibler, J., Singh, M., Dubbert, P., 2007

Інструкція. Всі люди реагують на стресові ситуації по-різному. Згадайте найбільш стресову ситуацію, що трапилась з Вами прогяом останнього місяця

Уважно прочитайте кожне твердження і подумайте, як саме Ви справлялися з окресленою Вами стресовою ситуацією.

Оцініть кожне твердження за шкалою а) ніколи (0 балів), b) іноді (1 бал), c) нерідко (2 бали), d) часто (3 бали), e) дуже часто (4 бали).

Текст методики.

1. Я вирішував проблеми відповідно до ситуації.
2. Я намагався побачити позитивні сторони проблеми.
3. Я розповідав про свої почуття задля того, що зменшити стрес.
4. Я шукав когось, хто може вислухати.
5. Я повадився так, ніби нічого не сталося.
6. Я сподівався, що станеться диво.
7. Я зрозумів, що сам відповідальний за свої проблеми.
8. Я проводив багато часу насамоті.
9. Я розробив план дій та чітко слідував йому.
10. Я дивився на проблему із різних точок зору та намагався знайти кращий варіант її розв'язання.
11. Я давав вихід своїм емоціям.
12. Я говорив про свої відчуття.
13. Я намагався забути про проблему.

14. Я хотів щоб ситуація вирішилася якнайшвидше.
15. Я звинувачував себе.
16. Я уникав сім'ю та друзів.
17. Я не тікав від проблеми.
18. Я запитав себе про те, що мені насправді важливо і зрозумів, що все не так погано як спочатку здавалося.
19. Я відкрито виражав свої емоції.
20. Я розмовляв з близькою мені людиною.
21. Я не хотів багато думати про проблему.
22. Я хотів би щоб ця ситуація ніколи не трапилась.
23. Я критикував себе за те, що сталося.
24. Я уникав спілкування з людьми.
25. Я знав, що треба робити тому подвоїв свої зусилля по розв'язанню проблеми.
26. Я переконав себе, що все не так погано, як здається.
27. Я прийняв свої почуття і відпустив їх.
28. Я звернувся до родича за порадою.
29. Я уникав думок про ситуацію.
30. Я сподівався, що якщо зачекаю, то проблема вирішиться сама по собі.
31. В тому що сталося є моя провина і я це визнаю.
32. Я на деякий час усамітнився.

Обробка та інтерпретація результатів.

Обробка результатів відбувається додаванням балів за шкалами та визначенням їх середніх значень.

Шкали першого порядку:

Шкала Пункти

Вирішення проблем 1,9,17,25

Когнітивне реструктурування 2,10,18,26

Вираз емоцій 3,11,19,27

Соціальний контакт 4,12,20,28

Уникнення проблем 5,13,21,29

Прийняття бажаного за дійсне 6,14,22,30

Самокритика 7,15,23,31

Соціальне уникнення 8,16,24,32 *Шкали*

другого порядку:

Адаптивний копінг сфокусований на проблемі (опанування з проблемою) =

Вирішення проблем + Когнітивне реструктурування

Адаптивний копінг сфокусований на емоціях (опанування з емоціями)

=

Соціальний контакт + Вираз емоцій

Неадаптивний копінг сфокусований на проблемі (неопанування з

проблемою) = Уникнення проблем + Прийняття бажаного за дійсне

Неадаптивний копінг сфокусований на емоціях (неопанування з емоціями) =

Соціальне уникнення + Самокритика *Шкали*

третього порядку:

Взаємодія зі стресором = Адаптивний копінг сфокусований на проблемі +

Адаптивний копінг сфокусований на емоціях

Уникнення стресору = Неадаптивний копінг сфокусований на проблемі

+ Неадаптивний копінг сфокусований на емоціях.