# РОЗДІЛ 1ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

# 1.1. Сутність саморегуляції особистості у психологічній науці

Професія педагога відноситься до професій моделі «людина-людина» та у психологічному плані є стресогенною (характеризується посиленим інтелектуальним напруженням, необхідністю постійного самонавчання, відповідальністю за організацію освітнього процесу в будь-яких умовах, інтенсивною інформатизацією, невідповідністю результату професійної діяльності матеріальному забезпеченню, диференціацією та інтеграцією наук), найнапруженішою – вимагає від людини великих затрат енергії та постійних резервів саморегуляції і самовладання, різносторонніх і ґрунтовних професійних знань, навичок, умінь, які є основою професійної обізнаності педагога [15, с. 240]. Важливу роль у професійній діяльності педагогів відіграє їх емоційне самопочуття, оскільки саме позитивні емоції надихають на активну діяльність, тоді як негативні − дезорганізовують поведінку, викликають страх, тривожність. Зважаючи на це, слід відзначити, що педагогічна діяльність вимагає значних ресурсів емоційної саморегуляції, яка є психічним явищем, і вивчення якої є фундаментальною категорією психології.

Одним із найбільш загальних і важливих проявів суб’єктності людини є довільно усвідомлена активність. Не випадково, що при змістовному вивченні суб'єктних характеристик особистості, тим більше в контексті певної проблеми, йде мова про людину як про суб'єкт соціальної поведінки, діяльності, вчинку, спілкування, саморозвитку. Через це в контексті загальних аспектів суб'єктного розвитку й існування людини одне з базових центральних місць відводиться проблемі закономірностей усвідомленої регуляції людиною своєї активності. Людина є носієм вищих форм психіки, цілей власних виконавчих дій, які вона сама приймає та сама ж їх є втілює всіма доступними та прийнятними для неї засобами, що свідчить про усвідомлену саморегуляцію. Місце та роль саморегуляції в житті людини цілком очевидне, якщо прийняти до уваги те, що практично усе її життя це нескінченна різноманітність форм діяльності, актів спілкування, вчинків й інших видів цілеспрямованої активності.

Дослідження саморегуляції у психологічній науці розпочалися в другій половині 80-х років минулого століття, хоча окремі дослідники ще на початку ХХ століття розглядали його у різних аспектах. Такий досить пізній розвиток дослідження питання саморегуляції особистості пов’язаний з її нерозривним поєднанням з питаннями волі, яка протягом багатьох років не займала належного місця в понятійній системі психології.

Сьогодні поняття саморегуляції має різне тлумачення та по-різному інтерпретується в різних школах та напрямках. Адже це поняття не є лише психологічним поняттям, воно часто використовується у фізіології, в теорії систем. Зважаючи на це, початково за поняттям «саморегуляція» закріпилося подання про норму адаптації, рівновагу, гомеостаз. Ще на початку ХХ ст. науковці визначали «людину як саморегулюючу систему, яка сама себе підтримує, направляє, виховує та навіть вдосконалює» [64, с. 39].

Іноді «саморегуляцію» розуміють як мимовільний психічний процес, проте цей підхід суттєво збіднює її зміст, в кінцевому результаті приводячи до паралельного розвитку розумової діяльності та певного психічного процесу, за допомогою якого відбувається певна діяльність, її внутрішній зв'язок та єдність, її спрямованість і детермінація [20, с. 152].

Актуалізується поняття «саморегуляції» крізь призму гуманістичного підходу (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл), в рамках якого особистість розглядають з позицій активності, свободи, здатності до саморозвитку і самовдосконалення. У соціально-когнітивній теорії особистості А. Бандури саморегуляція висвітлена як самостійний предмет дослідження. Саморегуляція особистості, на думку представників соціально-когнітивної теорії, формується за допомогою індивідуальних характеристик особистості, її поведінки, мислення. Адже мислення кожної людини, як і її характер є особливими, тому й поняття саморегуляції залежить від індивідуальних особливостей особистості, темпераменту і багатьох інших характеристик [86, с. 95].

Саморегуляція є структурним утворенням особистості, яке є сукупністю цілеспрямованих дій, які втілюються у прийнятті усвідомлених рішень, вибору за допомогою оцінювання способів реалізації задуманого, самоаналізі дій, визначенні позицій щодо подій, ситуацій й ціннісного відношення людини стосовно самої себе. Отже, саморегуляція відображається всім тим, від чого залежать дії людини, які ведуть її до досягнення визначених цілей.

З точки зору аспектів психології проблематика саморегуляції особистості є важливою складовою принципу єдності свідомості та діяльності. Тобто все, що людина робить, залежить від її думок, а її думки виникають зі свідомості. І, навпаки, – «всі дії людини мають свій прояв у її свідомості, що впливає на її майбутнє, тому ці явища існувати один без одного не можуть, вони несуть досить важливий сенс у людському житті» [13, с. 157].

Психолого-педагогічні дослідження показали, що до одних із найбільш важливих психологічних факторів, що впливають на ефективність діяльності людини, належить її здатність до саморегуляції як до цілеспрямованого, усвідомленого планування, побудови і перетворення нею власних дій і вчинків, стратегії життєдіяльності в цілому у відповідності з актуальними потребами, мотивами, особистісно значущими цілями, спрямованістю.

Регуляція діяльності людини відбувається завжди комплексно, а в її основі лежить емоційно-вольова сфера і вегетативні механізми, тобто взаємодія психічного та функціонального станів людини. Саме такий механізм визначає рівень активності та поведінки людини, проте на відміну від вегетативних реакцій, якими супроводжується будь-який поведінковий акт та відображається енергетичний бік адаптаційного процесу, психічні стани визначають інформаційний фактор та організовують адаптивну поведінку людини на вищому психічному рівні із урахуванням її характерологічних особливостей, установок, мотивів, конкретного відношення до актуальної ситуації.

До важливих аспектів проблеми саморегуляції потрібно віднести механізми регулювання різних форм поведінки, регуляторні особливості процесу усвідомлення власної позиції суб’єктом діяльності. Тобто її сутність полягає у регулюванні власного «Я» та взаємного впливу на усе те, що знаходиться поза ним. Саме присутність саморегуляції забезпечує особі адекватне існування у світі, гармонію із самою собою та з навколишнім світом.

Поняття саморегуляції науковці пропонують розглядати у двох сенсах [37, с. 4]:

* перший пов'язаний із загальною установкою особистості та напрямом її активності;
* другий стосується саме регулювання, структури самого його процесу та способів організації.

У довідковій літературі саморегуляція визначається як «здатність індивіда виявляти психічну активність, спрямовану на керування своєю поведінкою, психічними процесами й станами для забезпечення адекватності власних дій і вчинків суб’єктивно значущим цілям і принципам, моральним вимогам, велінням обов’язку й сумління» [24, с. 800]. Український педагогічний словник саморегуляцію трактує наступним чином: «..здатність людини керувати собою на основі сприймання й усвідомлення актів своєї поведінки та власних психологічних процесів» [14, с. 413].

Існує підхід, за яким поняття «саморегуляція» відображає природну (біологічну) характеристику людини як індивіда, а поняття саморегулювання є соціальною характеристикою людини як особистості. Тобто саморегуляція – це «управління особою власним психоемоційним станом, яке досягається шляхом впливу індивідуума на самого себе за допомогою уявних образів, слів, управління м’язовим тонусом та диханням» [37, с. 5]. Саморегулювання включає свідомий вплив індивідуума на властиві йому психічні явища (стани, процеси, властивості), здійснювану діяльність, свою поведінку задля збереження (підтримки) чи зміни характеру їхнього перебігу. Тобто суб'єктом саморегуляції виступає людина, а об'єктом – властиві їй психічні явища, виконувана діяльність чи поведінка.

Досить часто проблематика саморегуляції висвітлюється через призму діяльнісного підходу, для прихильників якого важливою була роль та значення діяльності в особистісному становленні людини: «усі психічні процеси, з вивчення яких розпочався наш аналіз психічного змісту діяльності людини, протікають в особистості, і кожен з них у своєму реальному протіканні залежить від неї» [70, с. 240]. Мова йде про те, що діяльність є саме тією базою, яка є основою в усіх психічних процесах, тобто діяльність – це результат їхнього розвитку. Як зазначає В. Пономаренко, «цілком очевидним є той факт, що діяльність в кожен момент адекватна її засобам, предмету, що можливо лише у випадку, коли предмет, засоби та умови відображаються суб’єктивно в голові індивідуума, з позицій суб'єкта діяльності, зокрема стосовно його цілей та мотивів, а відображення, яке виникає, регулює дії». Крім того, науковці зазначають, що рівень організації діяльності обумовлюється рівнем відображення: «..чим повніше, глибше й адекватніше суб'єкт діяльності відображає навколишнє середовище, тим більшими можливостями для здійснення діяльності він володіє» [37, с. 9].

Прихильники дослідження саморегуляції з точки зору особистісного підходу стверджують, що особистість розглядати як суб’єкт доцільно через поняття саморегуляції, яке, своєю чергою, є «певним координатором різномодальних особистісних явищ при подоланні протиріч в ході якоїсь діяльності, оскільки людину часто супроводжують різні сумніви». Тобто, оскільки людина є суб’єктом власної діяльності та поведінки, процесу саморегуляції, нею керує її свідомість, характер, думки, всі прояви саморегуляції [22, с. 19].

 В особливостях організації процесу саморегуляції виявляються важливі властивості активності індивідуума, його соціального та психологічного відображення зовнішніх умов, становлення системи моральних відносин, взаємодії з оточуючим середовищем (предметним, соціальним). Отже, саморегуляція здійснює бажаний, необхідний зв’язок конкретної особи з внутрішнім та зовнішнім світом. В такому трактуванні особистісної саморегуляції основну роль відіграють мотиви, потреби, спрямованість людини, тобто її внутрішньо-психічні детермінанти, те, що рухає нею та завдяки чому вона живе.

В рамках суб’єктного підходу, а також відповідно до уявлень про функціональну структуру усвідомленої саморегуляції довільної активності особистості проведено багато досліджень. Наприклад, при спостереженні індивідуальних стилів саморегуляції досліджувались зв’язки особливостей людини з індивідуальними особливостями саморегуляції довільної активності [37, с. 11]. Отримані результати дозволили розвинути концепцію усвідомленого саморегулювання довільної активності людини, основні положення якої полягають у наступному, – саморегуляція є цілісною системою, яка допомагає суб’єкту реалізувати свою цілісність; чим вищий у людини рівень саморегуляції, тим вона є більш гармонійною особистістю [37, с. 11].

Тобто за суб’єктним підходом у досліджені питання психологічних механізмів саморегуляції людини найважливішим є особистісні детермінанти як мотиватори вибору нею стилю активності, який потрібен саме в даний період і який більш властивий конкретній особистості для досягнення визначених цілей. У контексті даного підходу здатність до саморегуляції та самостійності є однією з головних характеристик активності людини одночасно з творчим характером активності та її здатності змінювати навколишнє середовище. Без саморегуляції неможлива активність особистості, що є свідченням їх взаємопов’язаності [7, с. 9].

Саморегуляція діяльності здійснюється людиною як суб’єктом діяльності, і направлена на приведення її можливостей у відповідність з вимогами певної діяльності. На основі визначення особистості як суспільно обумовленого феномену розділяють:

* особистісну саморегуляцію, яка переважно пов’язана із визначенням та корекцією власних позицій;
* саморегуляцію діяльності, яка виявляє себе у наочних перетвореннях та у перетвореннях зусиль, які докладаються людиною.

 І хоча суб’єктом особистісної саморегуляції та саморегуляції діяльності й є один й той самий індивід, не завжди можна виявити та досліджувати зв’язки між особистісними та наочними перетвореннями в самому суб’єкті.

Т. Кириченко вважає, що «саморегуляція поведінки є структурним утворенням особистості, яка включає: єдність цілеспрямованих актів, які виявляються у прийнятті свідомих рішень, підборі, оцінці засобів задуманого, самоаналізі поведінкових актів, визначенні власних позицій щодо ситуацій, подій, а також у ціннісному ставленні людини до себе» [33, c. 18]. Крім того, на думку Т. Кириченко, саморегуляція виступає «інтегративною особистісною властивістю, що в цілісності поєднує пізнавальні, мотиваційні, емоційні, вольові сфери людини» [33, c. 18]. Узагальнюючи, науковиця вказує, що «саморегуляція є цілісним особистісним утворенням, що інтегрує в собі психологічні механізми поведінки, які відображаються у здатності розуміти ціннісні орієнтації, здібності, досягати цілей адекватно до внутрішніх потенціалів, можливості самоконтролю, прагнення до успіху, потреби просоціального самоствердження та визнання» [33, c. 19].

Б. Іваненко вважає, що до саморегуляції входить:

* уміння успішно управляти собою, своїми емоціями, психічними станами та поведінкою, тобто уміння здійснювати ефективну саморегуляцію;
* уміння планувати і втілювати в життя різні справи;
* уміння вирішувати вчасно виникаючі проблеми з докладанням усіх можливих зусиль і використанням наявних ресурсів;
* перспективне спрямування у майбутньому на самовдосконалення та саморозвиток [29, с. 60].

Науковець вважає, що «регулярне та свідоме управління станом і діяльністю може стати умовою гармонійного самопочуття та ефективного подолання проблемних життєвих ситуацій. Від ступеня вмілості саморегуляції залежить продуктивність та результат життя людини, яка самостійно визначає цілі своїх виконавчих дій і реалізує їх всіма доступними засобами» [29, c. 61].

На думку М. Боришевського, саморегуляція може здійснюватися при таких умовах:

* коли людина адекватно може відображати та моделювати конкретну ситуацію;
* перетворювати свою внутрішню та зовнішню активність у відповідності до моделі наявної ситуації;
* переборювати безпосередні спонукання для досягнення перспективної мети і при наявності у людини можливості виходити за рамки наявної ситуації [6, с. 11].

На думку психологів, саморегуляція є багатогранним психолого-дидактичним утворенням, яке розглядається як процес та результат педагогічної діяльності, якій властива специфічна структура й технологія організації, що забезпечує оволодіння здобувачами процедурами цілісного освітнього процесу [32, с. 35].

М. Боришевський розглядає основні функції, які виконує професійна саморегуляція в педагогічній діяльності (рис. 1.1.) [6, с. 12].

Аксіологічна

Планування

Самосуб’єктивного впливу

Корегувальна

усвідомлення загальнолюдських цінностей і цінностей професії, мотивації; вміння контролювати й оцінювати особистістю власну поведінку у відповідності до моральних принципів міжособистісних взаємин, з погляду реалізації у вчинках провідної ідеї – ідеї людини як вищої цінності, яка досягла високого рівня моральної досконалості

включає теоретичні знання та досвід і передбачає миті щодо цілепокладання та моделювання, реалізації потреб, мотивів, інтересів

вплив індивіда на власні психічні процеси й стани з метою їхньої оптимізації, відповідає за витримку та емпатію

перебудова власної поведінки з метою подолання дисонансу між наявними й передбачувальними наслідками певних поведінкових актів і реальною моральною ситуацією

Селективна

Забезпечення процесів самотворення

надання переваги (вибору) певним поведінковим завданням, засобам і способам їхнього розв’язання (у співвіднесеності з особистісно-значущими принципами, нормами й іншими ціннісними еталонами)

відображає творення індивідом себе як особистості, самовиховання, у чому саморегуляції належить вирішальна змістовно-інструментальна роль (тому процес самовиховання правомірно розглядати як специфічну, вищу форму саморегулювання особистості)

**Рис. 1.1. Основні функції, які виконує професійна саморегуляція**

Джерело: складено автором на основі [6]

Аналіз цих функцій свідчить про те, що завдяки саморегуляції у суб’єктів формуються уміння ставити цілі та визначати серед них найактуальніші; аналізувати умови та виділяти з них найважливіші для досягнення запланованої мети; обирати способи дій та організовувати їх послідовну реалізацію; оцінювати проміжні й кінцеві результати власної професійної діяльності, обираючи найбільш оптимальні засоби оцінювання для цього; корегувати свою діяльність, уміти бути самостійним в умовах невизначеності.

Таким чином, саморегуляція в педагогічній діяльності – це здатність педагогічних працівників здійснювати управління своїми діями, психічними процесами, відносинами та характером суб’єкт-суб’єктної взаємодії із педагогами, дітьми, їх батьками у процесі досягнення визначеної мети. Формування саморегуляції мобілізує педагогічну роботу, озброює дітей уміннями до самостійного виконання завдань, закладає у них основні уміння вчитися, що є основним завданням дошкільної освіти.

# 1.2. Структура та психологічні характеристики саморегуляції професійної діяльності

Необхідною умовою формування саморегуляції є усвідомлена вольова діяльність людини і вплив соціуму. У професійній діяльності значення цих факторів лише зростає, що стосується й професійної діяльності педагога. Професійну саморегуляцію педагогічних працівників закладів дошкільної освіти можна визначити наступним чином: «інтегративна особистісна професійна характеристика педагога, яка передбачає усвідомлення ним своїх дій, почуттів, мотивів, свого становища та доцільну видозміну власної діяльності відповідно до вимог ситуації» [64, c. 55]. Професійна саморегуляція педагогічних працівників не завжди усвідомлено здійснюється, проте все одно вона заснована на врахуванні їх минулого досвіду, соціальних ролей, самооцінки та залежить від здатності здійснювати вольовий вибір.

Звичайно, професійна діяльність педагогічних працівників вимагає особливого самоуправління, прийняття ними оптимальних професійних рішень, а головне – дає їм можливість внутрішньо розвиватися, займатися самопізнанням, гармонізувати відносини з іншими людьми. Для цього їм потрібні навички емоційної, моральної, інтелектуальної й фізичної саморегуляції, власний минулий досвід. Тому слід говорити про професійну особистісну саморегуляцію педагогічного працівника, яка не є тотожною саморегуляції педагогічної діяльності, адже її змістом є формування внутрішнього світу педагога, удосконалення практики професійних відносин, розширення світогляду, збагачення суб'єктивного досвіду, здійснення вчинків, які змінюють відношення особистості до неї самої, до оточуючих, до професійної діяльності.

Під саморегуляцією педагогічних працівників розуміють створення ними бажаних чи потрібних станів, які повинні забезпечувати ефективність їх дій [52, с. 98], тобто вміння здійснювати самопланування, самоаналіз, самокорекцію, самоконтроль, управління внутрішніми емоційними й фізичними станами, формувати психологічно комфортну атмосферу під час професійної діяльності, розвивати моральну мотивацію своїх дій і вчинків.

Сутність професійної саморегуляції педагога є цілісною, інтегральною поведінковою та психічною характеристикою, що виражається у його здатності всебічно аналізувати і прогнозувати свою педагогічну діяльність, зокрема: здійснювати самооцінку, самоаналіз, самокорекцію дій, самоконтроль, виходячи із цінностей, соціальних еталонів, норм поведінки. Саморегуляція педагогічного працівника є одним із основних компонентів педагогічної культури (одночасно з психолого-педагогічною компетентністю, гуманістичною педагогічною позицією, освіченістю, досвідом творчої педагогічної діяльності).

Професійна саморегуляція це «інтегративна якість особистості, що обумовлена успадкованими даними й набутим досвідом у процесі соціально значущої діяльності людини» [54, с. 230]. Проте таке визначення відповідає визначенню власне саморегуляції, тому можна припустити, що структура і принципи формування професійної саморегуляції будуть такими ж, як для саморегуляції взагалі, лише з урахуванням професійних особливостей педагогічної діяльності.

Саморегуляція – це своєрідний психогігієнічний засіб, який запобігає перенапруженню на роботі, сприяє відновленню сил педагога, нормалізує емоційний фон професійної діяльності, а також посилює мобілізацію усіх ресурсів організму [84, с. 1099]. В результаті саморегуляції досягається три ефекти: заспокоєння – усунення емоційної напруги; відновлення – послаблення прояву втоми; активізація – підвищення психофізіологічної реактивності.

Отже, професійна саморегуляція педагога є інтегративною особистісною професійною характеристикою педагогічних працівників, якою передбачається усвідомлення ними своїх дій, мотивів, почуттів, свого становища і доцільної видозміни своєї фахової діяльності у відповідності з вимогами ситуації. Структура професійної саморегуляції педагогічних працівників – це внутрішня форма організації системи їх професійної саморегуляції, яка показує єдність взаємозв’язків між її усіма елементами. Складовими частинами структури професійної саморегуляції педагогічних працівників є ті її компоненти, які дають змогу здійснювати процес саморегуляції і підвищувати її рівень.

Науковцями розроблено різні моделі саморегуляції особистості. Наприклад, С. Малазонія запропонувала наступну структурно-функціональну модель особистісної саморегуляції, до складу якої входять такі компоненти:

* афективний – емоційне відображення дійсності;
* когнітивний – відображення дійсності дійсності у вигляді понять та образів;
* інтенціональний – фіксація отриманих результатів із наступною їхньою реалізацією у вигляді знань, вмінь та навичок;
* операційний – формування цілей, мотивів;
* досвіду – формування алгоритму організації поведінки [32, с. 8-9].

Запропонована модель цінна тим, що в ній показана відмінність між емоційним і понятійним відображенням дійсності. Вона містить формування вмінь, цілей, алгоритмів організації професійної поведінки, проте у ній не враховані усі етапи здійснення особистісної саморегуляції як процесу.

Ще одна структура професійної саморегуляції педагога запропонована Л. Роговик, котра називає її «регуляцією психомоторної активності». Основна теза даного підходу така: «саморегуляція сприяє розвитку психомоторної активності вчителя, це – безперервний процес пізнання себе, і розгортається він у процесі спілкування з дітьми» [61, с. 55]. А основними компонентами саморегуляції педагога Л. Роговик вважає:

* психічну саморегуляцію;
* культуру рухів тіла;
* увагу і спостережливість;
* творчу уяву;
* оцінку і управління емоціями;
* керівництво фізичним станом власного організму [61, с. 56].

Незалежно від зовнішньої структури діяльності, спілкування та поведінки в реальному процесі регуляції виділяються наступні структурно-функціональні складові елементи професійної саморегуляції:

* прийнята людиною мета професійної діяльності. За рахунок цієї ланки регуляції увесь процес саморегулювання набуває певного вектору, спрямованості. Адже саме ціль професійної діяльності, у тому її вигляді, в якому вона прийнята суб'єктом, визначає не лише загальну спрямованість цієї діяльності, але в результаті цього і різноманітні особливості конкретної реалізації інших окремих ланок процесу саморегулювання;
* суб’єктивна модель ключових умов, яка є відображенням внутрішніх та зовнішніх дій, важливих для побудови алгоритму, які будуть здійснюватися для досягнення запланованої мети;
* програма дій, які будуть виконуватись. Цей функціональний блок саморегуляції несе відповідальність за побудову програми дій, які будуть виконуватись, якою визначається характер, способи, послідовність, динамічні характеристики професійної діяльності, направленої на досягнення поставленої мети;
* система суб’єктивних критеріїв досягнення мети (критерії успішності). На цій стадії суб’єкт уточнює та конкретизує вихідну форму та зміст мети;
* контроль та оцінка результатів. Цим блоком забезпечується інформація про ступінь відповідності реального ходу діяльності і її результатів визначеним цілям;
* рішення про корекцію системи саморегулювання. Даний блок звертає увагу на те, що причиною корекції виконаних дій є внесення змін в інші стадії регуляторного процесу. Корекція програми саморегуляції може відбуватися як під час дії на основі інформації про проміжні результати, так і після її здійснення в інтересах наступної спроби.

Щодо професійної саморегуляції, Н. Сергієнко та О. Сугак пропонують наступну її структуру:

* прийняття суб'єктом мети професійної діяльності, визначення її доцільності;
* модель необхідних умов для реалізації професійної діяльності;
* формат дійсних виконавчих дій по досягненню визначеної мети;
* інформація про результати, яких було досягнуто;
* оцінювання відповідності результатів критеріям успіху;
* вирішення питання необхідності та характеру корекції професійної діяльності [66].

С. Максименко зазначає, що в структурі саморегуляції тісно взаємопов’язані три її послідовні компоненти: базальна емоційна саморегуляція; вольова саморегуляція; ціннісно-смислова саморегуляція [43, c. 19]. Науковець вважає, що ці структурні компоненти можуть бути етапами формування саморегуляції особистості, які відображають здатність людини до управління власними емоціями, долучати вольові зусилля для цілеспрямованого досягнення визначених цілей і здійснювати власну професійну діяльність у відповідності зі своєю системою мотиваційно-ціннісних і смислових настанов [43, c. 20].

В. Гаврилькевич виділила наступні рівні саморегуляції, які вважає послідовними етапами становлення системи механізмів саморегуляції особистості:

* несвідома емоційна саморегуляція, яка забезпечується за допомогою механізмів психологічного захисту, які діють на підсвідомості та направлені на захист психіки від травматичних, неприємних переживань, що пов’язані з дискомфортом, тривогою, конфліктами (внутрішніми та зовнішніми). Тут саморегуляція виступає особливою формою опрацювання травмуючої інформації, як стабілізація психіки людини, яка передбачає усунення або мінімізацію негативних емоцій;
* свідома вольова саморегуляція спрямована на досягнення емоційного комфорту людини за рахунок докладання для цього певних вольових зусиль. До неї також відноситься вольовий самоконтроль над зовнішніми проявами переживань особи. Свідома воля направлена не на подолання якогось конфлікту, а на свідомий контроль за усіма його проявами та придушення імпульсивних реакцій;
* свідома смислова саморегуляція направлена на подолання причин емоційного дискомфорту. Вона здійснюється за допомогою осмислення й переосмислення власних потреб та цінностей, через формування нових життєвих смислів. Свідома смислова саморегуляція передбачає уміння людини чітко мислити, розпізнавати і вербально описувати усі відтінки власних переживань, усвідомлювати потреби, які стоять за емоціями, знаходити в переживаннях власний сенс. Усі перелічені вміння відносяться до компетенцій емоційно зрілої особи, яка демонструє високий рівень інтегративної розумової діяльності [11, с. 55].

Т. Кириченко до структурних компонентів професійної саморегуляції відносить:

* прийняття мети та визначення доцільної активності з метою досягнення цієї мети;
* побудова моделі умов діяльності і визначення формату виконавчих дій;
* врахування інформації про раніше досягнуті успіхи;
* оцінювання відповідності результатів критеріям успіху;
* вирішення питання про необхідність та характер корекції професійної діяльності [34, с. 457].

Про дефіцит у розвитку саморегуляційної сфери суб’єкта свідчать такі риси, як безалаберність, нерозсудливість, легковажність безтурботність, недбалість, не відповідальність, розбалансованість, метушливість, необачність, розбещеність. І навпаки, якщо людині властиві такі риси, як акуратність, витримка, обов'язковість, організованість, розважливість, сумлінність, контроль емоцій та дій, то за кожною з цих рис прослідковується уміння контролювати свої думки та почуття, дії та вчинки, уміння регулювати свою поведінку, реакції та емоції.

Фактори, які впливають на можливості професійної саморегуляції, включають, на думку І. Приходько, наступне:

* біологічні властивості, якими визначається несвідома регуляція;
* індивідуальні властивості, які впливають на якість психічного відображення людини і продуктивність психічних функцій;
* знання, уміння, навички, досвід, здатність продуктивно й безпечно вирішувати різноманітні життєві завдання;
* установки, мотиви, інтереси людини, тобто її спрямованість [58, с. 118].

Важливим є особистісний фактор впливу на професійну саморегуляцію. Науковиці О. Землянська і С. Потапова зауважують, що «загальні закономірності саморегуляції реалізуються в індивідуальній формі, що залежить від конкретної ситуації та обставин, які обумовлюють діяльність, а також від характеристик особистості, від її рис та здібностей, сили нервової системи, індивідуально-психологічних властивостей (зокрема, темпераменту, рис характеру), її вмінь і навичок в організації своїх дій, що формується в процесі розвитку особистості» [56, c. 153].

Професійна діяльність педагогічного працівника має особистісний зміст й вимагає від нього достатнього ступеня активності, здатності керувати своєю поведінкою та регулювати її у відповідності з педагогічними завданнями, які спеціально поставлені чи виникають спонтанно. Професійна саморегуляція є проявом розвитку професійних рис і вольової діяльності особистості педагога. Професійна саморегуляція розкриває природу та механізм самостійності, ініціативності, відповідальності.

 Таким чином, професійна саморегуляція педагогічного працівника передбачає свідоме оволодіння ним системою саморегуляції емоційного стану і поведінки у професійній діяльності, вона забезпечує формування теоретичної свідомості та мислення на основі власного досвіду. Структура професійної саморегуляції пов’язується із здатністю педагога свідомо керувати різними сферами своєї професійної діяльності; уміло робити попередній прогноз та підбір способів й засобів для реалізації поставленої цілі.

# 1.3. Саморегуляція як чинник підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО в умовах війни

Трагічні події в результаті повномасштабного вторгнення російських військ в Україну свідчать, що боронити свою землю й успішно оволодівати новими знаннями здатні тільки морально і психологічно стійкі громадяни, які в будь-яких умовах можуть героїчно протистояти ворогові. Виховання таких якостей необхідно починати змалку і це вимагає додаткових заходів стосовно розвитку психологічної врівноваженості і витримки. Зважаючи на це, одним із шляхів в діяльності педагогічних працівників ЗДО є покращення роботи в процесі навчально-виховної роботи з дітьми стосовно виховання в них цих якостей.

Навчання дітей в умовах війни стало викликом для всіх учасників освітнього процесу і справжнім випробуванням для дошкільної освіти. Педагогічні працівники ЗДО з перших днів війни надають поради і рекомендації батькам для підтримки психічного здоров’я їх дітей. Однак вони самі як і більшість українців, отримали додаткові психологічні травми, пов’язані з емоційним дистресом внаслідок початку повномасштабної війни. Емоційній дистрес внаслідок переживання постійного травматичного стресу під час військового конфлікту поєднується з відчуттям безпеки не тільки за власне життя, але й за безпеку вихованців.

При нормальних умовах (тобто в мирний час, коли в країні немає ніяких форс-мажорів, як стихійного лиха, пандемії, війни) професійна саморегуляція у більшості педагогічних працівників сформована на достатньому рівні і добре виконує свої завдання. Головним критерієм є успішна свідома самореалізація. Проте в Україні вже третій рік йде повномасштабна війна, коли психологічне здоров’я піддається ще більшому негативному впливу, а на перший план виходить елементарне виживання, а це можливо лише завдяки взаємопідтримці і взаємодопомозі. Саме таку функцію – підтримка наших дітей, виконують сучасні педагогічні працівники на різних рівнях освіти, які у різні способи організовують освітній процес. Звичайно, зробити це на задовільному рівні можна, насамперед, за допомогою ефективної професійної саморегуляції [53, с. 60].

Педагог, у якого існують проблеми із ментальним здоров’ям, не може повноцінно сприяти розвитку креативних, інтелектуальних, перцептивних здібностей та навичок у дітей, забезпечити їм комфортну морально-психологічну й творчу атмосферу. Тому йому слід дбати про власне психічне та фізичне здоров’я, а своєчасна саморегуляція запобігає перенапруженню та нормалізує емоційний стан. Тому, щоб покращити якість власного життя, та життя оточуючих людей, педагог у першу чергу повинен прагнути до внутрішньої стабільності; по-друге, він повинен усвідомити, що стан емоційного виснаження не завжди є результатом зовнішніх обставин, але може бути продуктом власного мислення. Для цього йому необхідно провести діагностику стану компонентів професійної саморегуляції.

Методика діагностики стану компонентів професійної саморегуляції педагогічних працівників передбачає опрацювання педагогом короткого опитувальника з метою виявлення «проблемних зон». Слід визначити, який компонент професійної саморегуляції «постраждав» найбільше в умовах війни, щоб обрати оптимальний спосіб відновлення його роботи.

 При відборі способів відновлення компонентів професійної саморегуляції педагогів слід звертати увагу на такі параметри: простота – все зрозуміло та легко опанувати; безпечність – постійні стреси через воєнні дії не сприяють глибокому «зануренню» у свою підсвідомість, тому акцент потрібно зробити на логіку і тілесні реакції; швидкість – реалізація потребує відносно небагато часу [53, с. 120].

Мотиваційний компонент професійної саморегуляції педагогічного працівника відображає моральні поняття, усвідомлені педагогом, загальнокультурні й професійні цінності, професійні вимоги до особистості педагога і педагогічної діяльності. Якщо виникають проблеми саме з цим компонентом професійної саморегуляції педагога, то ним відчуваються:

* сумніви щодо раніше усвідомлених загальнолюдських цінностей і цінностей педагогічної професії («потрібна чи ні освіта зараз, чи потрібна освіта взагалі?»);
* зниження мотивації до діяльності («кому потрібні зараз ці заняття?»);
* розвінчування минулих ідеалів («чому мені здавалося, що хороший педагог має значення?»);
* зниження рівня домагань («хочу сховатися куди-небуть і щоб мене ніхто не чіпав»);
* криза світогляду, системи соціальних переконань, самооцінки («для чого це все, навіщо стільки було працювати, чи є у нас майбутнє?»).

Рефлексивний компонент професійної саморегуляції педагогічного працівника передбачає порівняння власного досвіду із досвідом інших педагогів, усвідомлення позитивних та негативних аспектів своєї професійної діяльності, оцінку і самооцінку, виділення якостей, які сприяють оволодінню професією. На цей компонент потрібно звернути увагу тоді, коли мають місце:

* сумніви щодо якості власних знань і набутого досвіду («варто чи ні виходити на роботу, коли власні думки заплуталися?»);
* складність у визначені освітніх цілей і моделювання навчальних занять («я уявлення не маю, скільки дітей будуть мене слухати, почнеться чи ні повітряна тривога, що я в таких умовах можу пояснити?»).

Емоційно-вольовий компонент професійної саморегуляції педагога полягає у його вмінні виявляти витримку, усвідомлювати свої почуття, емоційно відповідати на запити дітей, регулювати професійні відносини і спілкування [53, с. 121]. Ознаками існування проблем в цій сфері є:

* труднощі з самовладанням, витримкою («заняття ще не почалося, а мене діти вже «довели»»);
* проблеми внаслідок занадто гострої («усе те, що відбувається з дітьми, усі біди українців дійсно сприймаються як власні») чи притупленої емпатії («світ такий далекий, чужий, страшний; люди десь вмирають, а тут скиглять, що їм страшно»).

Діяльнісний компонент професійної саморегуляції педагога передбачає його вміння здійснювати в різних професійних ситуаціях самоаналіз, самокорекцію, самоконтроль, усвідомлювати ціль власних дій, враховувати отриманий результат, причому зразки цієї діяльності з часом відображаються у знаннях, образах та картині світу. Свідченнями виникнення труднощів щодо цього аспекту професійної саморегуляції є:

* раптова нездатність контролювати та корегувати свою професійну діяльність («три дитини є, з них дві два тижні не приходили на заняття; як з ними працювати, з чого потрібно починати?»);
* труднощі щодо аналізу і оцінювання ефективності своєї роботи («може, більше не проводити занять? Дати їм іграшки і хай граються, війна ж…»).

Кожен з перелічених компонентів професійної саморегуляції педагогічного працівника досить тісно взаємопов’язаний з іншими, тому не завжди відразу можливо віднайти проблему.

Під час війни надзвичайно важливим є вміння співпрацювати педагогічним працівникам один з одним, вести конструктивний діалог, підтримувати один одного. Проте, як показує практика, працюючи, педагогічні працівники схильні ігнорувати накопичену напругу і втому. Крім того, педагогам необхідно вміти не лише поповнювати свої внутрішні ресурси, але й раціонально витрачати. Для цього їм необхідно мати уявлення про методи та способи професійної саморегуляції. Загалом немає загальних універсальних рекомендацій, як під час війни впоратися з надмірними емоціями, як навчитися їх контролювати [78, с. 139].

Для регуляції психічних станів, зниження нервово-психічної напруги застосовуються спеціальні прийоми, які ще називаються методами саморегуляції, чи засобами самовпливу (оскільки передбачається активна участь у них самої людини) [5]. До поширених методів професійної саморегуляції, що використовується для відновлення сил, зниження рівня емоційної напруги, відновлення працездатності, релаксації та активізації відноситься метод психічної саморегуляції (аутогенних вправ). Досить часто використовується соціально-психологічний тренінг, для якого характерні такі переваги:

* вільна невимушена атмосфера, яка підвищує довіру між усіма учасниками тренінгу;
* взаємне стимулювання творчої активності всіх учасників соціально-психологічного тренінгу;
* поєднання різних інформаційних повідомлень з можливістю одержувати практичні навички стосовно вирішення проблеми;
* рівноправна участь усіх учасників тренінгу, що покращує їхні можливості для професійного розвитку і саморозвитку, особливо у тих учасників, у яких спостерігаються аналогічні проблеми під час професійної діяльності.

Використання тренінгів також допомагає педагогічним працівникам ЗДО зростати професійно, мислити позитивно, розуміти свій емоційний стан й емоції інших людей. На таких заняттях особливе місце відводиться словесному самонавіюванню, уявленню та чуттєвим образам. Під час тренінгових занять утворюються належні умови для досягнення професійної ідентичності педагогів, підвищення їх впевненості в собі, розвитку компетентності і власної гідності, відбувається формування адекватного образу успішного професійного майбутнього із виявленням та актуалізацією особистісних ресурсів.

Природа людини така, що вона прагне до усунення неприємних відчуттів та створення комфортних умов. Існують природні способи саморегуляції, які включаються спонтанно, самі собою, їх ще називають неусвідомленими [5]. Такими природніми прийомами, які можна використовувати у професійній саморегуляції педагогами, є гумор, сміх, улюблені заняття і вподобання, думки про щось приємне, спостереження за пейзажем, спілкування з природою й тваринами, музика, танці, потягування та розслаблення м’язів, водні процедури, масаж, висловлення похвали, компліментів, приємні думки, смачна їжа, повноцінний сон, розглядання квітів, фотографій чи інших приємних речей, читання віршів. Крім того, педагоги можуть використовувати методи арт-терапії, музикотерапії і окремі види медитації для саморегуляції емоційних станів, які допомагають їм відновити емоційний тонус, сприяють позитивному налаштуванню стосовно реагування на проблемну ситуацію [27]. Під час занять чи безпосередньо в той момент, коли виникла напружена ситуація чи накопичилася втома, на жаль, можна використовувати не всі природні прийоми.

Професійна саморегуляція педагогів може реалізовуватись за допомогою чотирьох основних засобів, які можна використовувати окремо чи в різних сполученнях: вплив уявного образу; вплив слова; управління глибоким диханням; управління м’язовим тонусом.

Розглянемо їх детальніше.

 *Глибоке дихання* єефективним засобом впливу на тонус м’язів та емоційні центри мозку людини. Повільне та глибоке дихання (участь в якому беруть м’язи живота) зменшує збудливість нервових центрів та сприяє м’язовому розслабленню (релаксації). Часте дихання (грудне), навпаки, підтримує нервово-психічне напруження та забезпечує високий рівень активності організму. Для цього використовуються наступні вправи. «*Сидячи чи стоячи, необхідно по можливості розслабити м’язи тіла та зосередити усю увагу на диханні. На рахунок 1-2-3-4 необхідно зробити повільний глибокий вдих (при цьому грудна клітина нерухома, а живіт випинається вперед). Далі, на наступні чотири рахунки необхідно затримати подих, потім зробити плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6, далі перед наступним вдихом знову затримка на рахунок 1-2-3-4. Вже через 3-5 хвилин виконання цієї вправи буде помітно певне заспокоєння*» [65, с. 362].

 *Управління тонусом м’язів* позитивно впливає на відновлення психічного стану, адже під впливом психічних навантажень можуть виникнути м’язові напруження, затиски. Вміння розслаблювати такі затиски м’язів дозволяє швидко відновити сили та зняти нервово-психічну напруженість. Для цього використовуються наступні вправи. «*Необхідно зручно сісти, при можливості заплющити очі. Далі необхідно зосередити увагу на найбільш напружених частинах тіла, при цьому дихання є глибоким та повільним. Потім внутрішнім поглядом необхідно розглянути все тіло, починаючи з голови до кінчиків пальців ніг (чи у зворотній послідовності) та знайти місця найбільшої м’язової напруженості (найчастіше це бувають потилиця, шия, губи, щелепи, плечі, живіт). Далі потрібно ще сильніше напружити місця цих затисків (аж до тремтіння м’язів), причому краще це робити на вдиху, для того щоб відчути цю напруженість. Після цього, на видиху потрібно різко скинути напруженість. І так потрібно робити декілька разів. Якщо ж вправа не допомогла зняти затиск, потрібно його розгладити за допомогою легкого самомасажу круговими рухами пальців*» [65, с. 362].

Під час перерви чи відпочинку необхідно засвоїти послідовне розслаблення різних груп м’язів: обличчя (чола, щелеп, губ); плечей, потилиці; грудної клітки; стегон, живота; рук та ніг.

*Вплив слова.* Відомо, що друга сигнальна система відноситься до вищих регуляторів поведінки людини. Вплив слова запускає усвідомлений механізм самонавіювання, відбувається безпосередній вплив на психофізіологічні функції організму людини. Формулювання самонавіювання побудоване у формі простих та коротких тверджень із позитивною направленістю (без частки «не»).

Самонакази – це короткі розпорядження, зроблені самому собі. Самонаказ потрібно використовувати, коли педагог переконаний в тому, що щось потрібно зробити відповідним чином, але він стикається з певними труднощами з виконанням (для прикладу, не піддаватися на провокацію, розмовляти спокійно). Це допомагає гідно поводитися, стримувати емоції, дотримуватися етичних правил. Спочатку потрібно самонаказ сформулювати, далі повторити його кілька разів подумки. При можливості добре було б повторити його вголос.

Самопрограмування. У складних ситуаціях досить корисно пригадати здобуті успіхи в подібних ситуаціях в минулому тобто озирнутися назад. Адже минулі успіхи нагадують про можливості людини, про її приховані резерви в інтелектуальній, духовній, вольовій сферах, що вселяє впевненість у власних силах. Тому потрібно пригадати аналогічну ситуацію, коли вдалося впоратися з труднощами. Далі формулюється текст програми, при цьому задля посилення ефекту слід використовувати словосполучення «саме сьогодні», та повторюється ця фраза подумки декілька разів.

*Самозаохочення (самосхвалення).* Однією з причин підвищення роздратування та нервозності є те, що часто люди не отримують позитивної оцінки своєї професійної діяльності від оточуючих. Тому важливо самому себе заохочувати. Для цього, навіть при досягненні незначних успіхів потрібно себе хвалити, говорити подумки: «Гарно вийшло!», «Молодець!», «Розумниця!» [5].

*Вплив уявних образів.* Використання образів у професійній саморегуляції пов’язане із активним впливом різних переживань і емоцій на центральну нервову систему людини. Багато з позитивних вражень, спостережень, переживань, не запам’ятовуються, однак якщо «розбудити» спогади та образи, пов’язані з ними, то можна їх пережити знову та навіть посилити. І якщо за допомогою слова можливий вплив переважно на свідомість, то уявні образи відкривають доступ до потужних підсвідомих резервів психіки.

Для того, щоб застосувати уявні образи для саморегуляції, слід спеціально запам’ятовувати ситуації, події, у яких людина почувала себе спокійно, комфортно. Це робити можна в трьох головних доступних модульностях:

* зорові образи, події – «це все те що ми бачимо: хмари, небо, ліс, квіти»;
* слухові образи – «усі звуки які ми чуємо: шум дощу, спів птахів, музика, дзюркотіння струмка»;
* тілесні відчуття – «все, що ми відчуваємо: бризки води, тепло сонячних променів на шкірі, смак полуниці, запах квітучих рослин)» [64, с. 125].

Отже, при відчутті втоми, напруги потрібно зручно сісти та заплющити очі, при цьому повільно та глибоко дихаючи. Далі пригадуємо одну з приємних ситуації, при цьому слід пригадати усі зорові, тілесні й слухові відчуття, що її супроводжували. В цій ситуації потрібно побути декілька хвилин, після чого можна відкривати очі й повертатися до роботи.

Таким чином, професійна діяльність педагогів в умовах війни вимагає надзвичайної стійкості, гнучкості та адаптивності. Психологічний тиск, невизначеність майбутнього та емоційні виклики, пов’язані з роботою з дітьми, які часто перебувають у стресовому стані, суттєво впливають на продуктивність праці та емоційний стан педагогічних працівників ЗДО. У таких умовах саморегуляція стає основним фактором, який впливає на ефективність професійної діяльності педагогічних працівників ЗДО. Володіння методами й прийомами саморегуляції допомагає їм підтримувати емоційну рівновагу, управляти стресом, зберігати високу концентрацію та адаптивність у змінних умовах.

#

# Висновки до розділу 1

Саморегуляція є структурним утворенням особистості, яке є сукупністю цілеспрямованих дій, що втілюються у прийнятті усвідомлених рішень, вибору за допомогою оцінювання способів реалізації задуманого, самоаналізі дій, визначенні позицій щодо подій, ситуацій й ціннісного відношення людини стосовно самої себе. Сьогодні поняття саморегуляції має різне тлумачення та по-різному інтерпретується в різних школах та напрямках, адже це поняття не є лише психологічним поняттям, воно часто використовується у фізіології, в теорії систем.

Саморегуляція в педагогічній діяльності – це здатність педагогічних працівників здійснювати управління своїми діями, психічними процесами, відносинами та характером «суб’єкт-суб’єктної» взаємодії із педагогами, дітьми, їх батьками у процесі досягнення визначеної мети. Структура професійної саморегуляції педагогічних працівників – це внутрішня форма організації системи їх професійної саморегуляції, яка показує єдність взаємозв’язків між її усіма елементами. Складовими частинами структури професійної саморегуляції педагогічних працівників є ті її компоненти, які дають змогу здійснювати процес саморегуляції і підвищувати її рівень.

Незалежно від зовнішньої структури діяльності, спілкування та поведінки в реальному процесі регуляції виділяються наступні структурно-функціональні складові елементи професійної саморегуляції: прийняття суб'єктом мети професійної діяльності, визначення її доцільності; модель необхідних умов для реалізації професійної діяльності; формат дійсних виконавчих дій по досягненню визначеної мети; інформація про результати, яких було досягнуто; оцінювання відповідності результатів критеріям успіху; вирішення питання необхідності та характеру корекції професійної діяльності.

Професійна діяльність педагогів в умовах війни вимагає надзвичайної стійкості, гнучкості та адаптивності. Психологічний тиск, невизначеність майбутнього та емоційні виклики, пов’язані з роботою з дітьми, які часто перебувають у стресовому стані, суттєво впливають на продуктивність та емоційний стан педагогічних працівників ЗДО. Професійна саморегуляція педагогів може реалізовуватись за допомогою чотирьох основних засобів, які можна використовувати окремо чи в різних сполученнях: вплив уявного образу; вплив слова; управління глибоким диханням; управління м’язовим тонусом.

# РОЗДІЛ 2ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО ЧИННИКА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

## **2.1. Дизайн організації дослідження, опис вибірки респондентів**

Для практичного вивчення психологічних особливостей саморегуляції працівників закладів дошкільної освіти як психологічного чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності проведено емпіричне дослідження.

Визначено мету і завдання всіх етапів його підготовки і проведення. Цілі кожного з етапів наведено на рис. 2.1., завдання дослідження відповідно до вказаних цілей представлено нижче.

**Рис. 2.1.** **Етапи і цілі дослідження психологічних особливостей саморегуляції працівників ЗДО як чинника ефективності їх професійної діяльності**

На констатувальному етапі дослідження відповідно до мети визначення психологічних особливостей саморегуляції працівників ЗДО як психологічного чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності, виконано такі завдання:

- розроблено методику проведення дослідження, підібрано діагностичні методики, сформовано вибірку опитуваних;

- проведено опитування працівників закладів освіти дошкільної ланки (фахівців ЗДО) з різним стажем трудової діяльності;

- здійснено аналіз результатів дослідження психологічних особливостей саморегуляції працівників закладів дошкільної освіти; визначено характеристики саморегуляції, самоефективності, самоздійснення професійної діяльності у працівників ЗДО.

На формувальному етапі дослідження, мета якого – розробка та впровадження програми психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО, виконано наступні завдання:

- розроблено програму психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО;

- впроваджено розроблену програму занять у роботу із працівниками ЗДО експериментальної групи.

На контрольному етапі дослідження відповідно до мети перевірки результатів апробації програми психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО, виконано такі завдання:

- проведено контрольне опитування всіх учасників дослідження, порівняно результати контрольної та експериментальної груп працівників ЗДО щодо психологічних особливостей саморегуляції як чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності;

- на основі аналізу динаміки змін у відповідях респондентів експериментальної групи перевірено ефективність проведеної програми психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО.

**Вибірка опитуваних** – 50 педагогічних працівників ЗДО, з них 25 осіб мають стаж педагогічної діяльності до 3-5 років (молоді фахівці), і ще 25 осіб мають стаж більше 10 років (досвідчені фахівці) (рис 2.2.).

**Рис. 2.2. Характеристика вибірки опитуваних працівників ЗДО**

Процедура проведення дослідження включала проведення опитування педагогічних працівників закладів дошкільної освіти за психодіагностичними методиками протягом двох тижнів, опрацювання результатів опитування протягом двох тижнів, узагальнення отриманих даних та їх інтерпретацію. Діагностичне обстеження проводилося в спокійній обстановці, що сприяло його об’єктивності та достовірності отриманих результатів. Для опрацювання даних дослідження використано методи якісного та кількісного аналізу, порівняння, узагальнення, наочного відображення у вигляді таблиць і діаграм.

## **2.2. Психодіагностичні методики вивчення**

Під час емпіричного дослідження психологічних особливостей саморегуляції працівників закладів дошкільної освіти як психологічного чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності використано такі психодіагностичні методики:

* Методика «Діагностика сформованості емоційної саморегуляції особистості» (С. Поліщук);
* «Опитувальник на вимірювання рівня самоорганізації» (Н. Шиліна).
* «Шкала загальної самоефективності» (Р. Шварцера та М. Єрусалема, адаптація І. Галецької);
* «Опитувальник професійного самоздійснення» (О. Кокун);
* «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) (адаптація О. Вельдбрехт, Н. Тавровецької).

Проаналізуємо особливості обраних методик та специфіку обробки результатів, отриманих в ході їх використання з респондентами.

Методика **«Діагностика сформованості емоційної саморегуляції особистості» (С. Поліщук)** призначена для діагностики здатності особистості до саморегуляції в емоційній та поведінковій сфері.

Респонденту пропонується бланк методики, що містить 35 тверджень, які стосуються його здатності регулювати свої емоції, поведінку, вміло вирішувати проблеми, зберігати внутрішній баланс, спокій, взаємодіяти з оточуючими людьми та ін. Він має обрати одну із можливих відповідей – за шкалою від «ні» до «так» (градація із 5 варіантів), які потім оцінюються у балах від 1 до 5.

За загальною сумою балів робиться висновок про рівень сформованості саморегуляції особистості:

Високий рівень (140–175 балів) вказує на здатність особистості регулювати свої емоції і поведінку, контролювати свої висловлення, реакції при потраплянні у стресові ситуації. Ці люди довіряють собі, знають і враховують власні ресурси при вирішенні проблем, готові активно докладати зусиль для подолання складних ситуацій, життєвих труднощів. Разом з цим вони здатні підтримувати приємні стосунки з людьми, готові до вияву емпатії, співчуття і співпереживання іншим. Відчувають емоційну впевненість у собі та інших людях, вміють розпізнавати емоційні стани і впливати на них (надавати самодопомогу, заспокоювати і підбадьорювати інших). Якщо потрібно – можуть самі звертатися за допомогою і спокійно приймають її від інших людей.

Вище середнього (105–139 балів). Ці респонденти високо цінують свою безпеку і відчуття емоційного комфорту, мають потребу в руховій активності, люблять бути активними, енергійно виконують поставлені завдання. Дотримуються активного життєвого ритму, так само енергійно вирішують поставлені завдання, відкриті до нового досвіду, охоче сприймають інформацію про інновації на роботі, втілюють кращі зразки напрацьованого іншими людьми досвіду у свою професійну діяльність. Схильні реагувати на соціальну оцінку оточуючими своїх успіхів чи невдач, що впливає на їх емоційне самопочуття. Вміють виявляти емпатію, співчувати, знають та враховують емоції інших людей при контактах з ними. Здатні стримувати негайні відповіді та регулювати свої емоційні реакції, поведінку у складних ситуаціях. Здатні долати труднощі та звертатися до соціального оточення по допомогу.

Середній рівень (70–104 бали). Ці люди складно зберігають відчуття внутрішньої гармонії, їм важко втримати себе у спокою, оскільки надовго «застрягають» в емоційних переживаннях, особливо при переживанні стресових подій. Будь-які порушення запланованого режиму, зміни у планах, не сподіванки можуть погіршити їх емоційне самопочуття, знижують активність, негативно впливають на професійну продуктивність праці. Вони мають обмежений інтерес до інновацій та набуття й застосування нового досвіду у професійній діяльності. Перешкоди на шляху професійного розвитку, можливі ризики і небезпеки змушують їх відмовлятися від своїх планів, гальмують успішність виконання поставлених завдань, позбавляють впевненості в собі та внутрішнього спокою. Мають слабко розвинену емпатію, не впевнені в емоційних реакціях інших людях, не довіряють їхнім знанням і досвіду, що викликає суперечки, конфлікти.

Низький рівень (35–69 балів). Ці респонденти мають переважні негативні характеристики емоційної сфери. Відчувають тривожність, напруженість, небезпеку у стосунках з іншими людьми. Панічно намагаються знайти сфери діяльності, де зможуть відчувати себе у безпеці, психологічному комфорті. При не можливості реалізувати будь-які свої потреби відчувають сильну фрустрацію, надмірну напруженість, знервованість, що формує в них схильність до стійких афективних переживань, агресії. Зміни у звичному стилі життя спричиняють стан пригніченості, дезорганізують професійну діяльність цих осіб. Вони часто не впевнені у собі і своїх силах, очікують виразної підтримки та дієвої допомоги від інших. У них нерозвинена емпатія, вони не співчувають оточуючим. Також ці респонденти не довіряють іншим людям, їх намірам, знанням, компетенціям, що зумовлює постійне напруження від переживання болісного відчуття небезпеки та відсутності необхідної підтримки від інших, соціальної ізоляції, самотності. Ці респонденти мають мотивацію уникання невдач, страх вертатися за допомогою (якій не довіряють), а тому рідко досягають високих успіхів [53, c. 120-122].

**«Опитувальник на вимірювання рівня самоорганізації» (Н. Шиліна)** спрямований на діагностику рівня здатності особистості до самоорганізації як вміння визначати цілі, планувати їх досягнення, контролювати перебіг діяльності з втілення запланованого, оцінювати отримані результати. Також самоорганізація передбачає вміння правильно визначати засоби і способи діяльності, обирати відповідні стратегії реалізації своїх цілей у роботі.

Опитувальник включає 14 запитань, на які респондент має обрати одну із відповідей від «не відповідає» (1 бал), якщо пропоноване твердження не узгоджується із його особистісними здібностями до професійної самоорганізації, до «повністю відповідає» (5 балів).

При опрацюванні результатів підсумовується загальна сума балів, і робиться висновок про рівень професійної самоорганізації респондента:

Сума 70-55 балів – свідчать про активний розвиток самоорганізації;

При сумі 54-36 – встановлюється середній, ситуативний прояв самоорганізації, яка залежить від умов;

При сумі балів 35-17 – самоорганізація відсутня [83].

**«Шкала загальної самоефективності»** (Р. Шварцера та М. Єрусалема, адаптація І. Галецької)призначена длявивчення самоефективності – впевненості (переконання) особистості про власну здатність організувати та здійснити свою діяльність, яка необхідна для досягнення мети, виконання поставлених завдань.

Методика включає 10 тверджень, на які опитуваний має обрати одну із відповідей – від «абсолютно не правильно» до «абсолютно правильно», які надалі оцінюються за шкалою від 1 до 4 балів.

За сумою балів робиться висновок про самооцінку власної ефективності опитуваним – від високої до низької: 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 [12].

**«Опитувальник професійного самоздійснення» (О. Кокун)** призначений для діагностики загального рівня професійного самоздійснення, ступеня виразності його складових форм і компонентів [69].

Ознаки професійного самоздійснення у методиці О. Кокуна поєднані за двома його формами (внутрішньопрофесійні та зовнішньопрофесійні) і визначають сумарний результат, що вказує на загальний рівень професійного самоздійснення респондента.

Опитувальник включає 30 тверджень, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді (залежно до твердження) та творче завдання у другій частині. Варіанти відповідей відображають або наявність певних цілей, здібностей, задоволеності професійною реалізацією, або міри, частоти, спроможності, наявності певних ознак професійного життя. Творче завдання передбачає довільну відповідь респондента про те, як професійна діяльність може створити умови для особистісної самореалізації. Тобто як опитуваний бачить поєднання професійної та особистісної самореалізації в обраній професії.

При підрахунку відповідей пропонується спеціальна процедура оцінки балів, визначаються такі ознаки професійного самоздійснення, де на кожну шкалу пропонується по 3 твердження:

1. Внутрішньо-професійні:

- Потреба у професійному вдосконаленні;

- Наявність проекту власного професійного розвитку;

- Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями;

- Постійна постановка нових професійних цілей;

- Формування власного «життєво-професійного простору»;

2. Зовнішньо-професійні:

- Досягнення поставлених професійних цілей;

- Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством;

- Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями;

- Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії;

- Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

За цими даними визначається рівень вияву внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. Також підраховується загальний рівень професійного самоздійснення за наведеними у ключі методики балами. Визначаються: рівні внутрішньо-професійного самоздійснення; зовнішньо-професійного самоздійснення; та загального професійного самоздійснення. За кожним із рівнів виділяються високий, вищий за середній, середній, нижчий за середній і низький рівні вияву відповідно до наведеного у методиці ключа [35, с. 35-39].

**«Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) (адаптація О. Вельдбрехт, Н. Тавровецької)** призначена для діагностики сприйнятливості респондентів до стресу, тобто стресочутливості.

Опитуваному пропонується бланк методики, що містить 10 тверджень, які стосуються його внутрішнього стану, відчуттів, емоцій, спроможності справлятися із проблемами за останній місяць. На ці твердження респондент має відповісти за допомогою вибору однієї з відповідей (за шкалою від 0 до 4): «ніколи» (0 балів), «майже ніколи» (1 бал), «іноді» (2 бали), «досить часто» (3 бали), «дуже часто» (4 бали).

Для опрацювання використовується шкала Лейкарта, щоб визначити високий, середній, низький рівні: 0-1 бали за кожним твердженням – низький рівень; 2 бали – середній рівень; 3-4 бали – високий рівень (не оптимальний).

При оцінюванні отриманих результатів передбачається прямий підрахунок балів за всіма твердженнями, крім 4, 5, 7, 8, де відбуваються зворотній підрахунок балів. За сумою балів робиться висновок про такі рівні вияву стресу:

- до 12 балів включно – низький рівень сприйнятливості до стресу; слабко сприйнятий стрес (оптимальний показник);

- 13-20 балів – середній рівень, помірно сприйнятий стрес;

- 21-40 балів – високий рівень сприйнятого стресу; сильна чутливість до стресу. Сильно сприйнятий стрес, відчуття його негативних наслідків, гостре переживання емоцій.

За даними авторів апробації, науковців О. Вельдбрехт та Н. Тавровецької, в українській вибірці нині значно вищі показники переживання сприйнятого стресу, чим показники будь-якої іншої вибірки іншої національності, що коли-небудь були опубліковані раніше у психологічних дослідженнях. За показниками сприйнятого стресу українці перевищують всі середні норми, наближаючись до зони високих значень, що пояснюється обставинами проживання в умовах війни [9, c. 25].

Обрані методики відповідають меті дослідження і дають змогу визначити психологічні особливості саморегуляції як чинника підвищення ефективності професійної діяльності в працівників ЗДО. При цьому передбачаємо, що на успішність саморегуляції діяльності та здатності до підвищення ефективності професійної діяльності впливає здатність до самоздійснення та самоорганізації, що є важливими професійно значущими рисами особистості. Також на успішність цієї діяльності впливає рівень професійного стресу та здатність працівників успішно долати стресові ситуації, швидко відновлювати свої сили та повертатися до попереднього рівня продуктивності діяльності.

## **2.3. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей саморегуляції працівників ЗДО як чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності**

Наступним в емпіричному дослідженні є якісний та кількісний аналіз отриманих даних та їх інтерпретація, що дають змогу визначити психологічні особливості сформованості саморегуляції у педагогічних працівників ЗДО як чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності. Проаналізуємо всі отримані результати за проведеними методиками та визначимо психологічні особливості саморегуляції та ефективності роботи педагогічних працівників ЗДО.

Використовуючи методику **«Діагностика сформованості емоційної саморегуляції особистості» (С. Поліщук),** отримали такі дані (рис. 2.3.).

**Рис. 2.3. Рівні регуляції у працівників ЗДО (за методикою С. Поліщук)**

Високий рівень емоційної саморегуляції виявлено у 28% осіб, вони здатні регулювати свої емоції і поведінку, контролювати висловлення у взаємодії з іншими людьми. При потраплянні у стресові ситуації вони вміють контролювати свої реакції, знають і враховують власні здібності та сили, опираються на можливі ресурси при вирішенні проблем, готові активно докладати зусиль для досягнення запланованих професійних успіхів.

Рівень вище середнього мають 30% осіб. Ці респонденти цінують свою безпеку і відчуття емоційного комфорту, активно й енергійно виконують поставлені завдання, дотримуються активного життєвого ритму. Вони відкриті до інновацій, самі приймають проблеми як виклики і можливості набуття нового досвіду, охоче втілюють цікаві технології у свою професійну діяльність. Водночас здатні стримувати негативні емоції та регулювати свої емоційні реакції, поведінку у складних ситуаціях.

За ствердженням авторки методики, С. Поліщук, високий і вище середнього рівні саморегуляції є оптимальними для регулювання своїх емо3цій, відчуття благополуччя, внутрішнього комфорту. Ці опитувані докладають зусиль для втримання балансу між професійною та особистою сферами, активно і наполегливо вирішують професійні завдання та життєві проблеми.

Середній рівень саморегуляції мають 26% осіб. Вони складно зберігають відчуття внутрішньої гармонії, надовго «застрягають» в емоційних переживаннях, особливо при переживанні стресових подій. Будь-які порушення планів, зміни в графіку подій негативно впливають на їх емоційне самопочуття, знижують активність і професійну продуктивність праці. Вони мають обмежений інтерес до інновацій та набуття нового досвіду у професійній діяльності. негативно реагують на перешкоди у професійному житті. Крім того, вони не впевнені в емоційних реакціях інших людях, не довіряють їхнім знанням і досвіду, що викликає суперечки, конфлікти.

Низький рівень саморегуляції властивий для 16% осіб, які мають негативні характеристики емоційної сфери, відрізняються тривожністю, знервованістю, напруженістю. Гостро реагують на дійсну чи уявну загрозу, небезпеку у житті, професійній діяльності, у стосунках з іншими людьми. Коли не можуть задовольнити будь-які свої потреби, відчувають сильне розчарування, фрустрацію, нервують, тривожаться, виявляють агресію. Порушення у звичному стилі життя викликають у них відчуття безпорадності, пригніченості, дезорганізують професійну діяльність. Вони часто не впевнені у собі і своїх силах, а також не довіряють іншим людям (їх знанням і намірам), що викликає напруженість у стосунках з ними. Через не вміння приймати допомогу, відчуття відсутності необхідної підтримки від інших, у цих респондентів поглиблюється відчуття самотності, соціальної ізоляції. Саме з цими респондентами варто провести психологічну роботу з підвищення їх навичок і вмінь з саморегуляції емоцій, діяльності, поведінки, що допоможе їм успішно вирішувати поточні проблем, долати стресові ситуації, довіряти собі і власним ресурсам, знати і опиратися на свої сильні сторони при плануванні та здійсненні життєдіяльності.

Нижче представлено результати опитування працівників ЗДО з різним стажем професійної діяльності щодо виявів їх емоційної саморегуляції (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

**Рівні регуляції у працівників ЗДО з різним стажем професійної діяльності (за методикою С. Поліщук)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рівні  | Всього (50 осіб) | Молоді фахівці (стаж до 5 років, 25 осіб) | Досвідчені фахівці (стаж більше 10 років, 25 осіб) |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Високий | 14 | 28% | 6 | 24% | 8 | 32% |
| Вище середнього  | 15 | 30% | 7 | 28% | 8 | 32% |
| Середній | 13 | 26% | 7 | 28% | 6 | 24% |
| Низький, не оптимальний  | 8 | 16% | 5 | 20% | 3 | 12% |

Високий рівень саморегуляції виявлено у 24% молодих фахівців та 32% досвідчених працівників, а вищий за середній – у 28% молодих і 32% досвідчених. Тобто оптимальні прояви саморегуляції мають сумарно 52% молодих фахівців та 64% досвідчених працівників ЗДО, які здатні регулювати власну діяльність та вміло вирішувати професійні завдання, долати виникаючі проблеми.

Середній рівень саморегуляції виявлено у 28% молодих фахівців та 24% досвідчених працівників, які здатні регулювати власну діяльність та емоції при потраплянні у стресові ситуації за умови наявності у них належного досвіду та помірної кризовості проблем. А для решти опитаних (20% молодих і 12% досвідчених працівників) властивий низький рівень емоційної саморегуляції. Тобто саморегуляція на низькому рівні частіше властива для молодих фахівців (на 8%), чим для досвідчених.

Зважаючи на вказане, із молодими фахівцями варто провести психологічну роботу, спрямувати їх до розвитку навичок саморегуляції, вмінь планувати свою діяльність, досягати поставлених цілей у професійній діяльності, долати виникаючі труднощі і проблеми в житті.

Застосовуючи **«Опитувальник на вимірювання рівня самоорганізації» (Н. Шиліна)** в опитуванні педагогічних працівників ЗДО, отримано такі дані (рис. 2.4.).

**Рис. 2.4.** **Рівні самоорганізації у працівників ЗДО (за опитувальником Н. Шиліної)**

Активний розвиток самоорганізації властивий для 30 % працівників ЗДО. Ці респонденти здатні до побудови планів, визначення способів та інструментів для їх реалізації, налаштовані на організацію власної діяльності у напрямку досягнення запланованих результатів. Вони відрізняються високим рівнем інтелектуальних здібностей, освічені, кмітливі, вміють застосовувати набуті знання у різних сферах життя. Знаючи свої сили і ресурси, враховуючи попередній досвід, вони готові до нового, відкриті до інновацій у професійній діяльності. Також вони мають високий рівень самосвідомості, чітко розуміють сенс свого життя і діяльності, здатні контролювати перебіг життя та оцінювати шляхи і результати професійної реалізації. Відповідально ставляться до професійної діяльності, поставлених завдань і вміють швидко і наполегливо вирішувати виникаючі проблеми, впевнено відповідати на сучасні виклики життя.

У 52 % опитаних виявлено встановлено середній, ситуативний прояв самоорганізації, яка залежить від умов. Вони мають здатність до самоорганізації діяльності у тих сферах життя, які є особисто значущими, викликають стійкий інтерес. Або ж коли у цих респондентів є досвід з вирішення подібних завдань і проблем. При зіткненні із невідомими обставинами, потраплянні у незвичайні ситуації, в умовах невизначеності майбутнього чи недостатності вхідних даних – вони розгублюються, втрачають впевненість в собі, не мають стійких алгоритмів діяльності для подолання проблем.

У решти опитаних (18 %) виявлено низький рівень, що вказує на те, що самоорганізація у них відсутня. Ці респонденти не вміють визначати свої переваги, не знають і не опираються на власні ресурси. Вони не здатні планувати і втілювати свої цілі, аналізувати поведінку. Не розуміють необхідність контролю за ходом втілення своїх бажань і намірів. При потраплянні у складні життєві ситуації довго не можуть зібратися, вирішити, які кроки варто зробити, щоб покращити свій стан та досягти хоча б мінімального успіху у вирішенні проблеми.

Нижче представлено отримані результати опитування молодих і досвідчених працівників ЗДО щодо рівнів сформованості у них самоорганізації (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

**Рівні самоорганізації у працівників ЗДО з різним стажем професійної діяльності (за опитувальником Н. Шиліної)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рівні | Всього (50 осіб) | Молоді фахівці (стаж до 5 років, 25 осіб) | Досвідчені фахівці (стаж більше 10 років, 25 осіб) |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Високий, активний розвиток самоорганізації | 15 | 30% | 6 | 24% | 9 | 36% |
| Середній, ситуативний прояв самоорганізації | 26 | 52% | 12 | 48% | 14 | 56% |
| Низький, самоорганізація відсутня  | 9 | 18% | 7 | 28% | 2 | 8% |

Високий рівень самоорганізації виявлено у 24 % молодих фахівців та 36% досвідчених працівників. Вони вміють ставити плани, будувати власну діяльність, активно виконують поставлені завдання, вивчають і знають свої сильні риси, вірять у власні здібності та можливості, аналізують попередній досвід. Свідомо управляють професійним розвитком і задоволені своїм професійним життям.

У 48 % молодих фахівців та 56 % досвідчених працівників встановлено середній рівень самоорганізації. Ці респонденти здатні до отримання задоволення від засвоєння нових знань, вміють аналізувати власну поведінку, готові до сприйняття зворотного зв’язку від колег і керівництва. батьків вихованців, що допомагає зрозуміти себе та особливості своєї професійної діяльності, її успішності.

У решти опитаних (28 % молодих та 8 % досвідчених працівників ЗДО) встановлено низьку самоорганізацію. Ці респонденти не вміють аналізувати свої сильні сторони, почуття і поведінку, не готові до сприйняття інновацій в професійній діяльності. Не вміють швидко визначати проблеми та будувати план з їх подолання. Часто ці респонденти не бачать перспектив для професійного саморозвитку, не вміють управляти послідовним процесом удосконалення професійної компетентності та майстерності. Також вони не задоволені досягнутими результати у професійній сфері, оскільки не здатні якісно виконувати поставлені завдання та не вміють вчасно проаналізовати допущені помилки і вчасно їх виправити.

Отже, серед досвідчених працівників ЗДО на 12 % більше осіб, які мають високий рівень самоорганізації, а серед молодих фахівців – на 8 % більше респондентів з низьким рівнем її сформованості. На нашу думку, молоді фахівці більше потребують психологічної підтримки і допомоги у розвитку професійних навичок і вмінь, підвищення активності у професійному саморозвитку.

Використовуючи **«Шкалу загальної самоефективності» (Р. Шварцера та М. Єрусалема),** отримано такі результати опитування педагогічних працівників ЗДО (рис. 2.5.).

**Рис. 2.5. Рівні самоефективності у працівників ЗДО (за шкалою Р. Шварцера, М. Єрусалема)**

Як бачимо, висока самоефективність властива для 24 % педагогічних працівників ЗДО, а вища за середню для 20% респондентів. Ці опитувані адекватно оцінюють себе та власні можливості, вважають себе здатними подолати будь-які виникаючі проблеми і стреси в професійному та особистому житті.

Для 28 % педагогічних працівників ЗДО властивий середній рівень, тобто вони переважно впевнені в собі, однак залежно від ситуації можуть мати сумніви у власній професійній компетентності при вирішенні виникаючих проблем, професійних труднощів тощо.

Для 20 % педагогічних працівників ЗДО характерний рівень нижче середнього, а для 8 % – низька самоефективність. Ці респонденти, навпаки, не впевнені в собі, не вміють правильно організовувати власну діяльність, щоб успішно і вчасно вирішувати проблеми, долати професійні стреси.

Нижче представлено результати опитування педагогічних працівників ЗДО з різним стажем педагогічної діяльності щодо оцінки ними своєї ефективності (за методикою Р. Шварцера, М. Єрусалема) (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

**Рівні самоефективності у працівників ЗДО з різним стажем професійної діяльності (за шкалою Р. Шварцера, М. Єрусалема)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рівні | Всього (50 осіб) | Молоді фахівці (стаж до 5 років, 25 осіб) | Досвідчені фахівці (стаж більше 10 років, 25 осіб) |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Висока самоефективність | 12 | 24% | 6 | 24% | 6 | 24% |
| Вища за середню | 10 | 20% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Середня | 14 | 28% | 6 | 24% | 8 | 32% |
| Нижча за середню | 10 | 20% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Низька самоефективність | 4 | 8% | 3 | 12% | 1 | 4% |

Як бачимо, для молодих фахівців (до 5 років) характерні висока та середня самоефективність (по 24 %), ще для 20 % цих осіб властива вища за середню самоефективність. Однак ще для 20 % молодих фахівців характерна нижче за середню самоефективність, і ще 12 % мають низьку самооцінку самоефективності у професійній діяльності.

Для досвідчених фахівців (із стажем більше 10 років) характерні переважні прояви середньої (32 %), високої (24 %), вище середньої (20 %) самоефективності. Ще для 20 % педагогічних працівників ЗДО із стажем більше 10 років властивий рівень нижче середньої, і в 4 % опитаних виявлено низьку самооцінку власної ефективності професійної діяльності.

Відтак, високий рівень самоефективності однаково виявляється в оцінках молодих і досвідчених фахівців (по 24 %), так само встановлено виразний вияв самоефективності на рівні вище середнього (по 20 % осіб). Середній рівень – частіше виявляться у педагогічних працівників ЗДО із стажем більше 10 років (на 8% більше). Самоефективність на рівні нижчий за середній виявлено у 20 % опитаних обох підгруп, однак низький рівень самоефективності частіше виявляється у молодих фахівців (на 8 %). Загалом при виразному вияві високого і вище середнього рівнів у 44 % молодих та досвідчених працівників ЗДО (сумарно за обома рівнями) вказуємо, що решта опитаних потребують психологічної підтримки і допомоги у підвищенні їх впевненості у своїх силах та професійній компетентності, спроможності вирішувати професійні завдання, планувати і втілювати кроки з досягнення професійних успіхів.

Використовуючи **«Опитувальник професійного самоздійснення» (О. Кокун)** в опитуванні педагогічних працівників ЗДО, отримано такі дані, що відображають сформованість їх внутрішньо-професійного, зовнішньо-професійного та загального професійного самоздійснення (рис. 2.6.).

Високий рівень внутрішньо-професійного самоздійснення виявлено у 20 % працівників ЗДО, вони мають потребу у професійному вдосконаленні, мають сформований проект свого професійного розвитку, переважно задоволені професійними досягненнями, здатні до постановки і досягнення професійних цілей, до формування «життєво-професійного простору». 16 % опитаних мають рівень вищий за середній, і ще в 36 % виявлено середній рівень. Проте для решти педагогічних працівників ЗДО властиві не оптимальні – низькі (8 %) і нижче середнього (20 %) рівні внутрішньо-професійного самоздійснення. Ці респонденти не бачать свого професійного майбутнього, не мають плану його досягнення. Не вміють ставити професійні цілі та їх дотримуватися.

**Рис. 2.6.** **Рівні професійного самоздійснення у працівників ЗДО (за опитувальником О. Кокуна)**

На високому рівні зовнішньо-професійне самоздійснення властиве для 20 % опитаних, які здатні до досягнення поставлених професійних цілей, вміють використовувати професійний досвід колег і наставників, користуються методичними напрацюваннями та інноваціями у власній професійній діяльності. Для 24 % осіб властивий рівень вище середнього, ці опитувані також готові до розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, до вияву творчості на професійному шляху.

Ще у 32 % працівників ЗДО встановлено середній рівень, однак решта мають прояви нижчого за середній і низького рівнів (у 20 % і 4 %). Ці респонденти не готові до професійної самореалізації, вони не вміють ставити професійні цілі і досягати їх, не готові до розкриття свого потенціалу в професії та застосування творчих рішень при вирішенні професійних завдань. Зауважимо, що саме ці респонденти мають низький рівень саморегуляції у прецесійній діяльності. І саме з ними варто провести психологічну роботу з підвищення їх прагнення до професійного саморозвитку, вдосконалення, самоздійснення, досягнення вищих, більш ефективних результатів у професійній діяльності.

Щодо вияву загального рівня професійного самоздійснення – то високий рівень мають лише 20% педагогічних працівників ЗДО, ще у 20% виявлено рівень вищий за середній. Вони здатні до наполегливої праці та послідовного досягнень бажаних результатів у професійній діяльності.

У 36% працівників ЗДО спостерігається середній рівень професійного самоздійснення, вони переважно здатні до постановки цілей та їх досягнення, намагаються реалізувати професійні планів, застосовуючи особистісні ресурси та професійну компетентність у професійній сфері. У решти опитаних виявлено нижчий за середній (20 %) та низький (4 %) рівні професійного самоздійснення. Це респонденти не здатні до постановки і реалізації професійних цілей, мають обмежені можливості для професійної самореалізації, не розуміють важливості складання професійних планів та їх втілення. Відповідно до вказаного з цими працівниками ЗДО варто провести психологічну роботу для підвищення їх прагнень до саморозвитку, активізувати їх можливості у самореалізації та самоздійснення в професійній сфері.

Нижче наведено результати опитування педагогічних працівників ЗДО з різним стажем професійної діяльності щодо показників їх професійного самоздійснення (табл. 2.4.).

За рівнями внутрішньо-професійного самоздійснення високий рівень більш властивий для досвідчених працівників (на 8%), чим для молодих. Рівень вищий за середній виявлено в однакової кількості опитаних – у 16 % молодих і досвідчених працівників. Середній рівень внутрішньо-професійного самоздійснення виявлено у 32 % молодих фахівців і 20% досвідчених працівників. Також встановлено однакові вияви внутрішньо-професійного самоздійснення на рівні нижчий за середній – по 20% респондентів. А низький – мають лише молоді фахівці (16 %), які відрізняються недостатністю показників внутрішньо-професійного самоздійснення. Тобто за проявами внутрішньо-професійного самоздійснення більш оптимальні показники мають досвідчені працівники ЗДО, серед яких на 8 % більше осіб з високим рівнем, і відсутні прояви низького рівня. А в для молодих фахівців виразно властивий переважний середній рівень (32 %), однак для 16 % з них характерний низький рівень внутрішньо-професійного самоздійснення, що вказує на потребу отримання підтримки і допомоги у побудові професійних планів, підвищенні професійної компетентності, активізації внутрішньої мотивації до досягнень у професійній діяльності.

Таблиця 2.4.

**Рівні професійного самоздійснення у працівників ЗДО з різним стажем професійної діяльності (за опитувальником О. Кокуна)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рівні професійного самоздійснення  | Всього (50 осіб) | Молоді фахівці (стаж до 5 років, 25 осіб) | Досвідчені фахівці (стаж більше 10 років, 25 осіб) |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| **Рівні внутрішньо-професійного самоздійснення:** |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 10 | 20% | 4 | 16% | 6 | 24% |
| Вищий за середній  | 8 | 16% | 4 | 16% | 4 | 16% |
| Середній  | 18 | 36% | 8 | 32% | 10 | 20% |
| Нижчий за середній  | 10 | 20% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Низький  | 4 | 8% | 4 | 16% | - |  |
| **Рівні зовнішньо-професійного самоздійснення:** |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 10 | 20% | 4 | 16% | 6 | 24% |
| Вищий за середній  | 12 | 24% | 5 | 20% | 7 | 28% |
| Середній  | 16 | 32% | 9 | 36% | 7 | 28% |
| Нижчий за середній  | 10 | 20% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Низький  | 2 | 4% | 2 | 8% | - |  |
| **Рівні загального професійного самоздійснення:** |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 10 | 20% | 4 | 16% | 6 | 24% |
| Вищий за середній  | 10 | 20% | 4 | 16% | 6 | 24% |
| Середній  | 18 | 36% | 10 | 40% | 8 | 32% |
| Нижчий за середній  | 10 | 20% | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Низький  | 2 | 4% | 2 | 8% | - |  |

За рівнями зовнішньо-професійного самоздійснення високий рівень мають 16 % молодих фахівців та 24 % досвідчених працівників. Рівень вище середнього властивий для 20 % і 28 % опитаних відповідно. Тобто оптимальні прояви зовнішньо-професійного самоздійснення частіше властиві для досвідчених працівників (сумарно на 16 %). Середній рівень зовнішньо-професійного самоздійснення мають 36 % молодих фахівців і 28 % досвідчених працівників. Рівень нижчий за середній мають однакова кількість осіб в кожні підгрупі опитаних (по 20 %), а низький виявлено лише у молодих фахівців (8 %). Отже, за показниками зовнішньо-професійного самоздійснення кращі результати мають досвідчені працівники ЗДО, які на практиці вміють ставити цілі та досягати їх, оцінювати досвід колег та відразу його впроваджувати за потреби у свою діяльність. А низький рівень зовнішньо-професійного самоздійснення виявлено лише у 8 % молодих фахівців.

Загальний рівень професійного самоздійснення має подібні втілення – високі його прояви встановлено 16% молодих фахівців та 24 % досвідчених працівників ЗДО. Вищий за середній рівень професійного самоздійснення так само властивий для 16 % молодих та 24 % досвідчених фахівців. Середній рівень професійного самоздійснення властивий для 40 % молодих фахівців і 32 % досвідчених працівників. Нижчий за середній рівень професійного самоздійснення встановлено у 20 % молодих і досвідчених педагогічних працівників ЗДО, а низький – виявлено лише у молодих фахівців (8 %).

Відтак, за проявами внутрішньо-професійного і зовнішньо-професійного, загального професійного самоздійснення оптимальні результати більш характерні для досвідчених педагогічних працівників ЗДО, і лише серед молодих фахівців виявляються низькі показники внутрішньо-професійного самоздійснення (16 %), зовнішньо-професійного самоздійснення (8 %) та його загального рівня відображення у професійній діяльності (8 %). При цьому для молодих фахівців частіше властиві середні прояви професійного самоздійснення. За отриманими даними встановлено потребу проведення з молодими фахівцями психологічної роботи, спрямованої на активізації їх потенціалу, підвищення прагнення до професійного саморозвитку і вдосконалення.

За результатами опитування педагогічних працівників ЗДО за **«Шкалою сприйнятого стресу» (PSS-10)** (адаптація О. Вельдбрехт, Н. Тавровецької) отримано такі дані (рис. 2.7.).

**Рис. 2.7. Рівні сприйнятого стресу у працівників ЗДО (за методикою Ш. Коена)**

Зауважимо, що сприйнятливість, вразливість до стресу (виявлена у 36% осіб) вказує на підвищене реагування людини на стресові ситуації, що викликають негативний вплив на стан її фізичного та психологічного здоров’я, продуктивність життєдіяльності, успішність професійної діяльності. При високих показниках сприйнятливості до стресу людина схильна перебільшувати загрози, ризики, дію стресу, вона відчуває небезпеку навіть у тих ситуаціях, які не мають потенційних загроз. Ці респонденти схильні сприймати будь-які невідомі раніше ситуації як загрозу для себе, а випадки невизначеності – як ті, що ймовірно призведуть до катастрофи.

Зокрема, ці респонденти з високим рівнем сприйнятого стресу гостро реагують на стрес, не вміють швидко опанувати себе, не здатні до довільної емоційної саморегуляції, контролю за своїми реакціями і поведінкою. Будь-яку ситуацію недостатності інформації і ресурсів, стресові умови сприймають як загрозливу для себе у поточному стані та в майбутньому.

У 36 % осіб виявлено середній рівень чутливості до стресу, вони напружуються у складних ситуаціях, іноді не вміють їх долати, обирають стратегії пошуку соціальної підтримки, перекладання відповідальності на інших. Вони часто засмучуються через те, що потрапляють у стресові ситуації, часто бувають напруженими, розгубленими, відчувають фізичні наслідки впливу стресу на своє життя і продуктивність діяльності. Вважають, що не можуть самостійно впоратися із проблемами, не впевнені в собі, а у випадку, коли стресова ситуація потребує негайного реагування і вирішення при недостатності інформації й часу, ресурсів – можуть уникати вирішення проблеми, або перекладати її на інших.

При низькому рівні сприйнятливості до стресу (у 28 % осіб) у людини діагностується стресостійкість, вона здатна до адекватного подолання проблем, до успішної професійної діяльності. Цей показник є оптимальним у вияві сприйнятливості до стресу. Респонденти, які мають низький рівень сприйнятого стресу, вони не чутливі до негативних впливів стресів, вміло розпізнають проблеми та вчасно їх вирішують. Відчувають себе творцями свого життя, здатні отримати задоволення від вирішення особистих і професійних проблем. Впевнені у своїх силах, і навіть при потраплянні у стресові ситуації, критичні умови, труднощі, довірять собі, здатні до адекватних рішень, що сприяють подоланню проблем.

Нижче представлено рівні сприйнятливості до стресів у педагогічних працівників ЗДО з різним стажем (табл. 2.5.).

Як бачимо, оптимальні показники стресостійкості частіше властиві для досвідчених працівників (на 8%, а негативні характеристики сприйнятливості до стресу, навпаки – більш властиві для молодих фахівців (на 16 %).

Зокрема, як виявлено, оптимальний, низький рівень сприйнятливості до стресу виявлено у 32 % молодих фахівців та 40 % досвідчених працівників. Вони здатні до вчасного розпізнавання стресів та їх швидкого подолання, відновлення своїх ресурсів після пережитих стресових подій.

Таблиця 2.5.

**Рівні сприйнятого стресу у працівників ЗДО з різним стажем професійної діяльності (за методикою Ш. Коена)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рівні сприйнятого стресу  | Всього (50 осіб) | Молоді фахівці (стаж до 5 років, 25 осіб) | Досвідчені фахівці (стаж більше 10 років, 25 осіб) |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Оптимальний, низький рівень сприйнятливості до стресу  | 18 | 36% | 8 | 32% | 10 | 40% |
| Середній | 18 | 36% | 8 | 32% | 10 | 40% |
| Високий рівень сприйнятого стресу (негативний показник) | 14 | 28% | 9 | 36% | 5 | 20% |

Середній рівень властивий для 32 % молодих фахівців та 40 % досвідчених працівників. Вони мають епізодичну стійкість до впливів стресів, та можуть їх подолати за умови наявності досвіду та достатньої кількості інформації, інтелектуальних, фізичних, матеріальних ресурсів.

У решти опитаних (36 % молодих фахівців та 20 % досвідчених працівників) виявлено високий, не оптимальний рівень сприйнятливості до стресів. Вони гостро реагують на стрес, не вміють швидко зібратися, сконцентруватися на вирішенні проблем, не володіють навичками саморегуляції, не контролюють свою діяльність. Крім того, ці респонденти не відчувають себе господарями свого життя, не вміють долати труднощі та не контролюють важливі речі у житті. Вони часто відчувають себе напруженими, знервованими, розгубленими, мають проблеми із сном та апетитом. Вважають, що не можуть самостійно впоратися із проблемами, не впевнені в собі, прагнуть уникати, дистанціюватися від конфліктів з керівництвом колегами, батьками вихованців. Саме ці респонденти мають потребу в отриманні психологічної допомоги у підвищенні їх стресостійкості, навчанні адекватно поводитися у професійно напружених, стресових ситуаціях.

Відповідно до проаналізованих результатів дослідження вважаємо доцільним визначили психологічні особливості впливу саморегуляції на прояви ефективності професійної діяльності у працівників ЗДО. Для цього представимо дані щодо вияву всіх досліджуваних показників серед опитаних з різними рівнями саморегуляції особистості (табл. 2.6.).

Таблиця 2.6.

**Психологічні характеристики ефективності професійної діяльності працівників ЗДО з різними рівнями саморегуляції**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шкали / рівні** | Високий, оптимальний 14 осіб | Вище середнього, 15 осіб | Середній, 13 осіб | Низький, 8 осіб |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| **Рівні самоорганізації** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 12 | 85,7% | 3 | 20% |  |  |  |  |
| Середній, ситуативний прояв самоорганізації | 2 | 14,3% | 12 | 80% | 12 | 92,3% |  |  |
| Низький  |  |  |  |  | 1 | 7,7% | 8 | 100% |
| **Рівні самоефективності** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Висока самоефективність | 12 | 85,7% |  |  |  |  |  |  |
| Вища за середню | 2 | 14,3% | 8 | 53,3% |  |  |  |  |
| Середня |  |  | 7 | 46,7% | 7 | 53,8% |  |  |
| Нижча за середню |  |  |  |  | 6 | 46,2% | 4 | 50% |
| Низька самоефективність |  |  |  |  |  |  | 4 | 50% |
| **Рівні загального професійного самоздійснення** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 10 | 71,4% |  |  |  |  |  |  |
| Вищий за середній  | 4 | 28,6% | 6 | 40% |  |  |  |  |
| Середній  |  |  | 9 | 60% | 9 | 69,2% |  |  |
| Нижчий за середній  |  |  |  |  | 4 | 30,8% | 6 | 75% |
| Низький  |  |  |  |  |  |  | 2 | 25% |
| **Рівні сприйнятого стресу** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Оптимальний, низька сприйнятливість стресу  | 14 | 100% | 4 | 26,7% |  |  |  |  |
| Середній |  |  | 11 | 73,3% | 7 | 53,8% |  |  |
| Високий рівень сприйнятого стресу |  |  |  |  | 6 | 46,2% | 8 | 100% |

Для опитаних, які мають високу саморегуляцію, характерні такі показники успішності у професійній сфері та в життєдіяльності: переважний високий рівень самоорганізації та високий рівень самоефективності професійної діяльності (85,7 %). Для цих респондентів властиві прояви високого рівня самоздійснення (71,4 %), ще для третини властивий рівень вищий за середній (28,6 %). І всі респонденти ,які мають високий рівень саморегуляції, відрізняються оптимальними показниками сприйнятого стресу (його низьким рівнем), тобто мають стресостійкість (100 %).

Для опитаних працівників ЗДО, які мають саморегуляцію на рівні вище середнього, встановлено перевагу середнього, ситуативного прояву самоорганізації (80 %), вищої та середню та середню самоефективність професійної діяльності (53,3 % і 46,7 %). Також більшості цих опитаних властивий середній рівень професійного самоздійснення (60 %), ще для 40 % з них характерний рівень вищий за середній. Для 73,3 % цих респондентів властивий середній рівень сприйнятого стресу, а в решти 26,7 % виявляється оптимальний низький рівень, що вказує на стресостійкість.

Респонденти із середнім рівнем сформованості навичок саморегуляції, відрізняються переважно середнім, ситуативним рівнем самоорганізації (92,3 %), середнім і нижчим за середній рівнями самоефективності (53,8 % і 46,2 %), середнім і нижчим за середній рівнями професійного самоздійснення (69,2 % і 30,8 %). Також у цих респондентів переважає середній рівень сприйняття стресу (53,8 %), а в решти виявлено не оптимальний високий рівень.

Для працівників ЗДО, які мають низький рівень саморегуляції, характерні такі прояви психологічних характеристик діяльності – низький рівень самоорганізації (відсутні її навички), надзвичайна вразливість до стресів (100 %). Також серед цих опитаних по 50 % осіб мають низьку і нижчу за середню самоефективність професійної діяльності, і для більшості з них властивий нижчий за середній рівень професійного самоздійснення (75 %).

Проаналізуємо вхідні дані дослідження (Додаток Є) також за допомогою методів математичної статистики. Проведемо кореляційний аналіз і визначимо наявність значимих зв’язків між рівнем саморегуляції та показниками ефективності професійної діяльності. Повний розрахунок приведено в додатку Ж, а часткові результати в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Кореляційний аналіз між рівнем саморегуляції та показниками ефективності професійної діяльності**

|  |  |
| --- | --- |
| **Психологічні показники** | **Коефіцієнт кореляції** **з рівнем саморегуляції** |
| Самоорганізація | 0.206 |
| Зовнішньо-професійна самоздійснення | 0.641\*\* |
| Внутрішньо-професійна самоздійснення | 0.495\*\* |
| Загальне самоздійснення | 0.658\*\* |
| Самоефективність | 0.247 |
| Сприйняття стресу | -0.750\*\* |

На основі результатів кореляційного аналізу дослідження психологічних особливостей саморегуляції працівників ЗДО можна зробити наступні висновки, зосереджуючи увагу на зв'язку саморегуляції з іншими показниками.

1. **Саморегуляція та сприйняття стресу**. Існує сильна негативна кореляція між саморегуляцією та сприйняттям стресу (r=−0.750, p<0.001). Це свідчить про те, що працівники з вищим рівнем саморегуляції відчувають менший рівень стресу. Іншими словами, здатність до самоконтролю та регулювання своєї поведінки допомагає зменшити вплив стресових факторів на працівників дошкільної освіти.
2. **Саморегуляція та загальне самоздійснення**. Виявлено значну позитивну кореляцію між саморегуляцією та загальним самоздійсненням (r=0.658, p<0.001). Це означає, що працівники з кращими навичками саморегуляції мають вищий рівень професійного самоздійснення, що відображає їхню здатність успішно реалізувати себе у професійній діяльності.
3. **Саморегуляція та зовнішньо-професійне самоздійснення (ЗП)**. Позитивна кореляція між саморегуляцією та зовнішньо-професійним самоздійсненням (r=0.641, p<0.001) свідчить про те, що здатність до саморегуляції сприяє кращій реалізації працівників у зовнішньому професійному середовищі. Це може включати ефективну взаємодію з колегами, дотримання професійних норм та стандартів.
4. **Саморегуляція та внутрішньо-професійне самоздійснення (ВП)**. Середня позитивна кореляція з внутрішньо-професійним самоздійсненням (r=0.495, p<0.001) вказує на те, що працівники з вищим рівнем саморегуляції також краще реалізують себе у внутрішньому професійному контексті, що відображає їхню задоволеність професійними досягненнями та розвитком.
5. **Саморегуляція та самоефективність і самоорганізація**. Зв'язок між саморегуляцією та самоефективністю (r=0.247, p=0.084) та самоорганізацією (r=0.206, p=0.150) не є статистично значущим. Це свідчить про те, що хоча саморегуляція може сприяти загальному самоздійсненню, вона не має прямого впливу на відчуття ефективності працівників та їхню здатність до організації своєї роботи.

Отже, саморегуляція відіграє ключову роль у зменшенні сприйняття стресу та підвищенні рівня професійного самоздійснення у працівників дошкільної освіти. Високий рівень саморегуляції допомагає працівникам ефективніше реалізувати себе як у внутрішньому, так і зовнішньому професійному контексті, сприяючи їхній професійній стійкості. Проте, вплив саморегуляції на саме відчуття ефективності та самоорганізацію виявився менш вираженим, що потребує подальших досліджень для кращого розуміння цих взаємозв'язків.

На основі результатів Т-тесту незалежних вибірок (критерій Стьюдента, розрахунки в Додатку З) для оцінки різниці між двома групами (молодих і досвідчених фахівців) за різними психологічними показниками, можна зробити наступні висновки. Різниця між групами за рівнем саморегуляції, самоорганізації, самоефективності є статистично значущою, а отже більш досвідчені працівники ЗДО мають здатність краще контролювати свої емоції та поведінку, самоорганізовуватися, вони почуваються більш впевненими у своїх професійних можливостях та відчувають вищу здатність досягати поставлених цілей. Також значимою є різниця між групами молодих і досвідчених фахівців за рівнем сприйняття стресу (більш схильні до сприйняття стресу молоді фахівці).

Рівень самоздійснення також значно відрізняється між групами молодих і досвідчених фахівців. Це вказує на те, що група більш досвідчених працівників ЗДО краще реалізує себе в професії, відчуваючи задоволення від своєї роботи та професійного розвитку.

Результати Т-тесту показують, що між двома групами працівників (молодих і досвідчених фахівців) є суттєві відмінності за всіма основними показниками, включаючи саморегуляцію, самоорганізацію, самоефективність та рівні професійного самоздійснення. Група з вищими показниками саморегуляції та самоздійснення має кращі професійні результати, тоді як інша група може відчувати більше стресу і менш задоволена своєю роботою. Ці відмінності можуть свідчити про необхідність підтримки та розвитку навичок саморегуляції у групі молодих фахівців ЗДО.

Зважаючи на виявлені результати опитування працівників ЗДО з різними рівнями саморегуляції, бачимо, що для осіб з високим рівнем саморегуляції найчастіше властиві оптимальні прояви самоорганізації, самоефективності, професійного самоздійснення та стресостійкості, що допомагає ефективно вирішувати виникаючі проблеми і долати професійні стреси. А для осіб, які мають низьку саморегуляцію, частіше властиві труднощі самоорганізації, низький і нижчий за середній рівні самоефективності, професійного самоздійснення та навпаки – високий рівень вразливості до стресів.

Відповідно до цих даних підтверджуємо гіпотезу, що сформована саморегуляція є одним із чинників підвищення ефективності професійної діяльності працівників. При цьому вважаємо за доцільне провести із молодими працівниками ЗДО психологічну роботу, спрямовану на підвищення навичок саморегуляції фахівців та покращення ефективності їх професійної діяльності.

## **Висновки до розділу 2**

Для практичного вивчення психологічних особливостей саморегуляції працівників закладів дошкільної освіти як психологічного чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності проведено емпіричне дослідження.

За отриманими результатами високий рівень емоційної саморегуляції виявлено у 28 % осіб, які здатні регулювати емоції і поведінку, контролювати висловлення у взаємодії з іншими. Рівень вище середнього мають 30 % осіб, середню саморегуляцію демонструють 26 % осіб. Низька саморегуляція властива для 16 % осіб, що відрізняються тривожністю, знервованістю, напруженістю. Гостро реагують на небезпеку у житті, професійній діяльності, не вміють регулювати емоції та поведінку у стресових ситуаціях, не готові докладати належних зусиль для вирішення проблем у професійному та особистому житті.

Високу здатність до самоорганізації, активний її розвиток мають 30 % працівників ЗДО. У 52 % опитаних виявлено середній, ситуативний прояв самоорганізації, яка залежить від умов. І решті опитаних властивий низький рівень (18%), що вказує на те, що самоорганізація у них відсутня.

При оцінці самоефективності у 24 % осіб переважає висока, ще у 20 % працівників ЗДО виявлено вищу за середню самоефективність. Ці показники оптимально характеризують респондентів, які адекватно оцінюють себе і свої сили, здібності, можливості, впевнені у професійній компетентності, здатні успішно виконувати професійні обов’язки, долати проблеми і стреси в професійному та особистому житті. Ще для 28 % працівників ЗДО властива середня самоефективність, а решта – мають не оптимальні показники, сумарно у 28 % осіб виявлено низьку і нижче середнього самоефективність.

За проявами загального рівня професійного самоздійснення оптимальні високий і вищий за середній рівні мають по 20 % працівників ЗДО. Ці респонденти здатні до наполегливої праці та послідовного досягнень бажаних результатів у професійній діяльності. Ще 36 % опитаних мають середні здатності до професійного самоздійснення, однак у решти виявлено нижчий за середні та низькі показники професійного самоздійснення (20 % і 4 % відповідно). Це опитувані не вміють ставити і втілювати професійні цілі, не прагнуть до ефективної та успішної професійної самореалізації.

При цьому вважаємо стресостійкість одним із важливих чинників, що впливають на ефективність професійної діяльності. Тому дослідили рівень сприйнятого стресу у працівників ЗДО, встановили, що сприйнятливість, вразливість до стресу (виявлена у 36 % осіб) вказує на підвищене реагування людини на стресові ситуації, негативну поведінку як під час стресу, так і невміння його швидко долати, нівелювати наслідки його впливу на життєдіяльність. У 36 % осіб виявлено середню чутливість до стресу, а решті властивий оптимальний низький рівень сприйнятливості до стресу (28 % осіб).

При аналізі психологічних особливостей впливу саморегуляції на прояви ефективності професійної діяльності у працівників ЗДО встановлено, що для осіб з низькою саморегуляцією характерні: низька самоорганізація (відсутні її навички), надзвичайна вразливість до стресів (100 %), нижчий за середній рівень професійного самоздійснення (75 %), і переважні низька і нижча за середню самоефективність (по 50 %). А для осіб з високою саморегуляцією найчастіше властиві оптимальні прояви самоорганізації, самоефективності, професійного самоздійснення та стресостійкості, що допомагає ефективно вирішувати виникаючі проблеми і долати професійні стреси. Відтак, саморегуляція є одним із чинників, що впливають на ефективність професійної діяльності працівників, допомагає чітко визначати цілі своєї діяльності, планувати способи їх досягнення, регулювати емоції і поведінку в процесі виконання завдань, оцінювати отримані результати.

Під час детального аналізу результатів педагогічних працівників ЗДО за проявами саморегуляції, самоорганізації, самоефективності, професійного самоздійснення, сприйнятливості до стресів більш оптимальні прояви властиві досвідченим фахівцям (із стажем більше 10 років). А для молодих фахівців (із стажем до 5 років) при перевазі середніх і високих показників частіше властиві низькі та нижчі за середні прояви досліджуваних характеристик ефективності професійної діяльності. Отже, для подальшої психологічної роботи з педагогічними працівниками обрано підгрупу молодих фахівців як експериментальну, де плануємо впроваджувати програму занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО.

# РОЗДІЛ 3ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З РОЗВИТКУ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

## **3.1. Програма психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО**

Для психологічної роботи з опитаними педагогічними працівниками ЗДО розроблено програму психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності.

При складанні програми занять використано напрацювання Н. Афанасьєвої [1], Є. Афоніної [59], В. Булах [8], Н. Волянюк [10], Н. Данилевської [21], Є. Калюжної [30; 31], І. Марухиної [45], Н. Мирончук [46], Н. Павлик [49], М. Папіної [51], Г. Пріба [68], О. Ткачишиної [73], Ю. Чалої [81], О. Шамич [82] та ін. Нижче наведено основні елементи розробленої програми.

**Програма психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО**

**Мета:** розвиток навичок саморегуляції ефективної професійної діяльності, сприяння мотивації професійної самореалізації працівників ЗДО.

**Завдання:**

- ознайомити із сутністю саморегуляції, основними прийомами регуляції емоцій, поведінки, планування та виконання діяльності;

- сприяти підвищенню самоефективності, самоорганізації у професійній діяльності;

- зміцнювати позитивне самоставлення, підвищувати віру в свої здібності і спроможність досягати високих результатів у професії;

- розвивати навички саморегуляції, сприяти оволодінню технік регулюючого дихання, м’язової релаксації, візуалізації, ауторегулювання, самотренування контролю та ін.;

- мотивувати досягати успіхів у роботі, надихати на звершення у професійному саморозвитку.

Структура: 5 занять тривалістю по 1,5 години.

Нижче наведено основну структуру занять, повні конспекти – подано у додатку К.

**ЗАНЯТТЯ 1**

МЕТА: розвивати навички визначення позитивних і негативних аспектів у різних видах діяльності; адекватно сприймати події, реагувати на стреси; розвивати навички саморегуляції; ознайомити із способами покращення продуктивності діяльності; розкрити можливості відновлення радості в житті в умовах стресових ситуацій; сприяти зниженню емоційної напруги, розслабленню, заспокоєнню.

Привітання.

Вправа «Знайомство»

Гра-розминка «Комплімент, побажання»

Вправа «Правила нашої групи»

Вправа-практикум «Альтернативний план подолання труднощів, стресу, проблеми»

Міні-лекція «Стрес на роботі. Як його подолати»

Вправа-самодіагностика «Як проблеми впливають на Вас»

Вправа «Плюси і мінуси»

Техніка «СТОП» для запобігання накопиченню робочого стресу

Вправа «10 способів покращення продуктивності»

Дихальна вправа «Розслаблююче дихання»

Вправа «Візуалізація та релаксація»

Підведення підсумків. Завершення заняття.

Вправа «Коло «зворотного зв'язку»

**ЗАНЯТТЯ 2**

МЕТА: сприяти розвитку комунікативної компетентності, вміння підтримувати конструктивні стосунки з іншими; дати змогу провести діагностику своїх труднощів у реагуванні на професійні стреси; формувати навички з регуляції діяльності; сприяти перевірці значимості подій, стресів, проблем у житті.

Привітання. Налаштування на групову роботу.

Вправа «Привітання»

Вправа «Компліменти»

Вправа «Моя проблема у спілкуванні»

Груповий практикум «Як це – добре себе почувати?»

Групова дискусія «Причини стресу на роботі і в житті»

Вправа «Низка запитань»

Вправа «Як зменшити вимогливість до себе»

Міні-лекція «Самоорганізація в моєму житті»

Вправа-самодіагностика «Навички до самоорганізації»

Вправа-техніка «Фокус на приємних подіях»

Вправа «Розслабляємося та концентруємося»

Вправа «Океан»

Підведення підсумків. Завершення заняття.

**ЗАНЯТТЯ 3**

МЕТА:сприяти розвитку професійної рефлексії; ознайомити із виявами стресових ситуацій на роботі; ознайомити із прийомами подолання стресів; допомогти урегулювати свою діяльність, досягти балансу між особистим і професійним життям; ознайомити із методами професійної саморегуляції емоційного стану і подолання наслідків стресу; надати рекомендації з попередження професійного дистресу; стимулювати до особистого та професійного саморозвитку.

Привітання.

Вправа «Без маски»

Вправа-мотиватор «Буває й так»

Інформ-повідомлення «Саморегуляція»

Вправа «Мої сильні сторони»

Вправа «В чому суть проблеми?»

Техніка «5-4-3-2-1»

Мозковий штурм «Причини прокрастинації та не вміння активно вирішувати справи»

Вправа «Почни планувати»

Притча «Про мужність спробувати»

Міні-лекція «Тайм-менеджмент у саморегуляції діяльності»

Вправа «Міфи про час»

Техніка «Сучасність» (техніка роботи із сьогоденням)

Вправа «Що для Вас щастя?»

Підведення підсумків. Завершення заняття.

**ЗАНЯТТЯ 4**

МЕТА:сприяти формуванню саморегуляції діяльності;ознайомити із методами гармонізації психофізичного стану; методами професійної саморегуляції емоційного стану; допомогти оволодіти дихальними практиками, афірмаціями;розвивати усвідомлене ставлення до свого часу, навичок тайм-менеджменту; сприяти пошуку балансу між роботою і особистим життям; знижувати напруження.

Привітання.

Вправа-саморегуляція «Дихай і думай красиво»

Вправа «Пиріг»

Вправа «Я дратуюся, коли...»

Вправа «Стрес-фасилітація»

Інформ-повідомлення «Методи гармонізації психофізичного стану»

Техніка роботи із стресом. Вправа «Спинись та подумай»

Міні-лекція «Працеголік чи відсутність балансу між роботою та життям»

Групова робота «Як досягти балансу між роботою і особистим життям»

Вправа «Афірмації»

Підведення підсумків. Завершення заняття.

**ЗАНЯТТЯ 5**

МЕТА:сприяти розвитку професійно важливих рис; формувати готовність до регуляції своєї діяльності; сприяти пошуку ресурсів для досягнення успіхів у роботі; ознайомити із прийомами саморегуляції та зниження рівня стресу; допомогти спроектувати ідеальний результат майбутньої діяльності; мотивувати до програмування своїх дій на досягнення успіхів у роботі; вчити ставити чіткі цілі, розвивати навички аналізу та вдосконалення поставлених цілей; сприяти зниженню емоційної напруги, розслабленню, заспокоєнню;

Привітання.

Вправа «Я і моє ім’я»

Вправа «Колір мого стану»

Вправа-діагностика «Прості речі для радості»

Групова дискусія «Як подолати життя на автопілоті?»

Вправа: «Психокібернетика»

Вправа-саморегуляція «Володію собою»

Тілесна вправа для саморегуляції «Піджак на вішаку»

Вправа «Новий образ власного “Я”»

Вправа «Ключові цілі на рік»

Вправа «Ресурси для досягнення цілей»

Вправа «Пошук бар’єрів»

Техніка «Афірмації. Позитивні твердження»

Вправа-саморегуляція «Маяк»

Підведення підсумків. Завершення заняття.

Вправа «Важливе слово» (заключна рефлексія)

Розроблену програму психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО впроваджено у роботу із працівниками ЗДО експериментальної групи (молоді фахівці). Із досвідченими працівниками ЗДО (із стажем більше 10 років) психологічної роботи ми не проводили, ці респонденти входили до контрольної групи.

## **3.2. Аналіз ефективності проведеної психологічної роботи з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО**

Перейдемо до аналізу ефективності проведення програми психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО із респондентами експериментальної групи. Для цього опитаємо всіх учасників дослідження та порівняємо їх результати на обох етапах експерименту – констатувальному та контрольному.

За методикою С. Поліщук, проведеною під час контрольного опитування педагогічних працівників ЗДО, отримано такі результати (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

**Рівні регуляції у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за методикою С. Поліщук)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рівні  | ЕГ, молоді фахівці (25 осіб) | КГ, досвідчені фахівці (25 осіб) |
| До, констатувальний етап | Після, контрольний етап | До, констатувальний етап | Після, контрольний етап |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Високий  | 6 | 24% | 11 | 44% | 8 | 32% | 8 | 32% |
| Вище середнього  | 7 | 28% | 9 | 36% | 8 | 32% | 10 | 40% |
| Середній  | 7 | 28% | 5 | 20% | 6 | 24% | 6 | 24% |
| Низький, не оптимальний  | 5 | 20% |  |  | 3 | 12% | 1 | 4%- |

В обох групах респондентів є зміни у розвитку саморегуляції, однак серед респондентів КГ на 8 % стало більше осіб із рівнем вище середнього, і на стільки ж стало менше осіб з низьким рівнем.

А в ЕГ на 20 % стало більше осіб з високим рівнем, на 8 % із рівнем вище середнього. На 8 % зменшилася частка осіб, які мали середній рівень, і зникли опитані, які мали низький рівень саморегуляції (було 20 %).

Респонденти стали краще регулювати власні емоції та поведінкові реакції, демонструвати витримку і самоконтроль у взаємодії з іншими (рис. 3.1.).

**Рис. 3.1.** **Рівні регуляції у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за методикою С. Поліщук)**

Отже, в ЕГ на 20 % підвищилися навички емоційної саморегуляції, і на стільки ж стало менше осіб, які не мали таких навичок, це підтверджує ефективність проведених психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО.

Застосовуючи опитувальник Н. Шиліної при контрольному опитуванні педагогічних працівників ЗДО, отримано такі результати (табл. 3.2.). В КГ помітні не виразні зміни – на 4 % стало більше осіб з високим рівнем самоорганізації. На стільки ж зменшилася їх частка із середнім показником, а кількість осіб з низькою здатністю до самоорганізації залишилася такою самою (8 %).

Таблиця 3.2.

**Рівні самоорганізації у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за опитувальником Н. Шиліної)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рівні  | ЕГ, молоді фахівці (25 осіб) | КГ, досвідчені фахівці (25 осіб) |
| До, констатувальний етап | Після, контрольний етап | До, констатувальний етап | Після, контрольний етап |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Високий, активний розвиток самоорганізації | 6 | 24% | 10 | 40% | 9 | 36% | 10 | 40% |
| Середній, ситуативний прояв самоорганізації | 12 | 48% | 15 | 60% | 14 | 56% | 13 | 52% |
| Низький, самоорганізація відсутня | 7 | 28% |  |  | 2 | 8% | 2 | 8% |

В ЕГ на 16 % підвищилася кількість осіб із високим рівнем самоорганізації, вони стали краще виявляти здібність планувати і впроваджувати свою діяльність. також ці респонденти задоволені собою і своїми можливостями у самореалізації в обраній сфері діяльності. Також в ЕГ зросла частина опитаних із середніми показниками здатності до самоорганізації (на 12 %). І серед опитаних працівників ЗДО зникли респонденти з низькими показниками самоорганізації (було 28 %).

Тобто завдяки проведеній психологічній роботі у працівників ЗДО на третину підвищилася навички самоорганізації. Більшість стали краще проявляти власті здібності у побудові діяльності, її планомірному та поступовому впровадженні (рис. 3.2.).

**Рис. 3.2. Рівні самоорганізації у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за опитувальником Н. Шиліної)**

В ЕГ молоді працівники ЗДО напрацювали навички докладання свідомих зусиль для вирішення професійних і життєвих завдань, вмінь цілеспрямовано і наполегливо долати життєві труднощі і виклики, влаштовувати свій робочий день, планувати робочий час та наповнювати його важливими справами і відпочинком, щоб запобігати втомі, виснаженню та підтримувати власне психологічне здоров’я і працездатність.

За шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема, яку застосовано повторно у ході контрольного опитування працівників ЗДО, отримано такі результати (табл. 3.3.).

В КГ на 4 % стало більше осіб із вищою за середню та на 4 % із середньою самоефективністю. На 8% зменшилася частка опитаних із рівнем нижчий за середній. А низький рівень самоефективності так само виявлено у 8 % осіб КГ.

В ЕГ на 16% підвищилася частка опитаних із високим рівнем, на 8 % із рівнем вище середнього (оптимальні прояви самоефективності). Незмінною залишилася кількість осіб із середнім рівнем самоефективності (у 24 % осіб ЕГ), і на 12 % стало менше осіб з рівнем нижчий за середній, та зовсім зникли прояви низької самоефективності (було в 12 % за минулого разу опитування).

Таблиця 3.3.

**Рівні самоефективності у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за шкалою Р. Шварцера, М. Єрусалема)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рівні | ЕГ, молоді фахівці (25 осіб) | КГ, досвідчені фахівці (25 осіб) |
| До, констатувальний етап | Після, контрольний етап | До, констатувальний етап | Після, контрольний етап |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Висока самоефективність | 6 | 24% | 10 | 40% | 6 | 24% | 6 | 24% |
| Вища за середню | 5 | 20% | 7 | 28% | 5 | 20% | 6 | 24% |
| Середня | 6 | 24% | 6 | 24% | 8 | 32% | 9 | 36% |
| Нижча за середню | 5 | 20% | 2 | 8% | 5 | 20% | 3 | 12% |
| Низька  | 3 | 12% | - | - | 1 | 4% | 1 | 4% |

Відповідно до вказаного респонденти ЕГ мають підвищення рівня самоефективності внаслідок участі у психологічній програмі занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО (рис. 3.3.).

**Рис. 3.3.** **Рівні самоефективності у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за шкалою Р. Шварцера, М. Єрусалема)**

За цими даними підтверджуємо ефективність впровадженої програми психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО.

На основі використання опитувальника О. Кокуна в процесі опитування працівників ЗДО встановлено наступне (табл. 3.4.).

Таблиця 3.4.

**Рівні професійного самоздійснення у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за опитувальником О. Кокуна)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рівні професійного самоздійснення  | ЕГ, молоді фахівці (25 осіб) | КГ, досвідчені фахівці (25 осіб) |
| До, констатувальний етап | Після, контрольний етап | До, констатувальний етап | Після, контрольний етап |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |  |  |
| **Рівні внутрішньо-професійного самоздійснення:** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 4 | 16% | 7 | 28% | 6 | 24% | 6 | 24% |
| Вищий за середній  | 4 | 16% | 9 | 36% | 4 | 16% | 4 | 16% |
| Середній  | 8 | 32% | 9 | 36% | 10 | 20% | 10 | 20% |
| Нижчий за середній  | 5 | 20% |  |  | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Низький  | 4 | 16% |  |  | - |  | - |  |
| **Рівні зовнішньо-професійного самоздійснення:** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 4 | 16% | 7 | 28% | 6 | 24% | 6 | 24% |
| Вищий за середній  | 5 | 20% | 9 | 36% | 7 | 28% | 7 | 28% |
| Середній  | 9 | 36% | 9 | 36% | 7 | 28% | 7 | 28% |
| Нижчий за середній  | 5 | 20% |  |  | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Низький  | 2 | 8% |  |  | - |  | - |  |
| **Рівні загального професійного самоздійснення:** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Високий | 4 | 16% | 7 | 28% | 6 | 24% | 6 | 24% |
| Вищий за середній  | 4 | 16% | 9 | 36% | 6 | 24% | 6 | 24% |
| Середній  | 10 | 40% | 9 | 36% | 8 | 32% | 8 | 32% |
| Нижчий за середній  | 5 | 20% |  |  | 5 | 20% | 5 | 20% |
| Низький  | 2 | 8% |  |  | - |  | - |  |

В КГ змін у проявах професійного самоздійснення не виявлено, так само для більшості осіб властиві високі та середні показники внутрішньо- професійного (24 % і 20 %) та зовнішньо-професійного самоздійснення (20 % і 28 %). За загальним рівнем професійного самоздійснення по 24 % осіб КГ мають високий і вищий за середній показники, а для третини з них властивий середній рівень професійного самоздійснення (32 %). Однак для 20 % осіб характерне здійснення на рівні нижче середнього, що не є оптимальним для успішної професійної діяльності та ефективного самоздійснення.

Для працівників ЗДО, які входили в ЕГ, властиві позитивні зміни у розвитку показників професійного самоздійснення.

За шкалою внутрішньо-професійного самоздійснення підвищилася кількість респондентів з високим і рівнем вищий за середній (на 12 % і на 20 %). Також на 4 % зросла частка людей із середніми показниками, та зникли опитувані з низьким і нижчим за середній показниками (було у 20 % і 16 % осіб).

За шкалою зовнішньо-професійного самоздійснення також підвищилася кількість респондентів ЕГ з оптимальними проявами – високим і вищим за середній (на 12 % і на 16 %). А кількість осіб із середнім рівнем залишилася незмінною (36 %), при цьому зникли респонденти, які мали нижчий за середній і низький рівні (20 % і 8 %).

Загалом за проявами професійного самоздійснення – в ЕГ стало більше людей із високим і вищим за середній показниками (на 12 % і на 20 %). Також на 4 % стало менше осіб із середніми показниками. Зникли опитані з низьким і дуже низьким рівнями (сумарно було в 28 % осіб).

Наочно результати опитування педагогічних працівників ЕГ і КГ щодо загального вияву професійного самоздійснення наведено на рис. 3.4.

**Рис. 3.4. Рівні професійного самоздійснення у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за опитувальником О. Кокуна)**

Отже, в ЕГ на 32 % підвищилася частка осіб з високим і вище середнього рівнями професійного самоздійснення, що позитивно характеризує продуктивність їх професійної діяльності, свідчить про їх вміння організовувати свою роботу, вивчати і впроваджувати нові технології, пізнавати досвід колег, активного його використовувати та напрацьовувати власний стиль діяльності, успішно справлятися з професійними завданнями. І серед оптимальних результатів – помічаємо відсутність відповідей респондентів із рівнем нижче середнього та низького (20 % і 8 %).

За шкалою PSS-10 в процесі повторного опитування педагогічних працівників ЗДО отримано такі результати (табл. 3.5.). В КГ на 8 % зросла частка осіб із середніми показниками сприйнятливості до стресу, на стільки ж знизилася кількість педагогічних працівників ЗДО із високим (не оптимальним) рівнем сприйнятого стресу.

Таблиця 3.5.

**Рівні сприйнятого стресу у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за методикою Ш. Коена)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рівні сприйнятого стресу  | ЕГ, молоді фахівці (25 осіб) | КГ, досвідчені фахівці (25 осіб) |
| До, констатувальний етап | Після, контрольний етап | До, констатувальний етап | Після, контрольний етап |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Оптимальний, низький  | 8 | 32% | 12 | 48% | 10 | 40% | 10 | 40% |
| Середній | 8 | 32% | 11 | 44% | 10 | 40% | 12 | 48% |
| Високий (негативний показник) | 9 | 36% | 2 | 8% | 5 | 20% | 3 | 12% |

В ЕГ виявлено зростання стресостійкості педагогів. Зокрема, на 16 % підвищилася кількість опитаних, які мають оптимальний, низький рівень сприйнятливості до стресу. На 12 % підвищилася кількість осіб із середніми показниками сприйнятого стресу, і на третину стало менше працівників із високим, не оптимальним рівнем сприйнятого стресу (на 28 %).

Наочно зміни у розвитку стійкості до стресу у працівників ЗДО, які входили до експериментальної та контрольної груп, наведено на рис. 3.5.

**Рис. 3.5. Рівні сприйнятого стресу у працівників ЗДО на контрольному етапі експерименту (за методикою Ш. Коена)**

За отриманими даними у третини респондентів ЕГ зміцнилася стійкість до сприйняття стресу. Вони стали краще розуміти стресові ситуації і чинники, що можуть спровокувати стрес. Почали використовувати конструктивні стратегії запобігання стресу та його подолання.

Відповідно до вказаного педагогічні працівники ЗДО, які брали участь у програмі психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності, змогли підвищити рівень стресостійкості, напрацювали навички регуляції емоцій та поведінки.

Це підтверджує ефективність проведеної програми психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО, яку рекомендуємо до використання психологами і керівниками закладів освіти, щоб підтримати продуктивність та успішність професійної діяльності педагогічних працівників.

## **Висновки до розділу 3**

Розроблено програму психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО. Метою вказаної програми є: розвиток навичок саморегуляції ефективної професійної діяльності, сприяння мотивації професійної самореалізації працівників ЗДО. Програма включає 5 занять, які було впроваджено у роботу із працівниками ЗДО експериментальної групи (молоді фахівці).

За результатами перевірки в ЕГ стало більше осіб з високим та рівнем вище середнього саморегуляції (на 20 % і на 8 %). Також значно зменшилася кількість осіб, які мали низький і середній рівні (сумарно на 28 %).

Також в ЕГ на 16 % підвищилася кількість осіб із високим рівнем самоорганізації, зросла й частина опитаних із середніми показниками (на 12%), та зникли респонденти з низькою самоорганізацією (було 28 %).

Ще в ЕГ підвищилася частка опитаних з оптимальними проявами самоефективності – високим і вище середнього (на 16 % і на 8 %). Незмінною виявилася середня самоефективність (у 24 % осіб ЕГ), і стало менше осіб з не оптимальними низькими проявами.

В ЕГ стало більше людей із високим і вищим за середній показниками професійного самоздійснення (на 12 % і на 20 %). Зникли опитані з низьким і дуже низьким рівнями (сумарно було в 28 % осіб).

Виявлено зростання стресостійкості педагогів ЕГ, на 16 % підвищилася кількість опитаних з оптимальною, низькою сприйнятливістю до стресу. На третину стало менше працівників із високим, не оптимальним виявом сприйнятого стресу (на 28 %).

Результати дослідження підтверджують ефективність проведених психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО.

# ВИСНОВКИ

1. Теоретично проаналізовано сутність та психологічні характеристики саморегуляції професійної діяльності особистості в психологічній науці.

Саморегуляція є інтегративним утворенням особистості, що вміщає сукупність цілеспрямованих дій щодо прийняття усвідомлених рішень, вибору способів реалізації задуманого, оцінювання та самоаналізу дій, ціннісного ставлення до себе та одержаного результату.

Саморегуляція професійної діяльності розглядається як процес та оцінка результату цієї діяльності, яким властиві специфічна технологія організації, структурні компоненти, що забезпечують оволодіння людиною цілісного процесу професійної праці, можливості для її самореалізації у професійній сфері. Професійна саморегуляція виконує аксіологічну, планувальну, корегувальну, селективну, функцію самосуб’єктивного впливу, функцію забезпечення процесів та ін.

Саморегуляція в педагогічній діяльності передбачає здатність працівників управляти діями, психічними процесами, стосунками, характером «суб’єкт-суб’єктної» взаємодії з усіма членами колективу в процесі досягнення мети. Педагогам для успішної регуляції своєї діяльності необхідні вміння здійснювати планування, самоаналіз, самокорекцію, самоконтроль, управління внутрішніми станами, формувати комфортну атмосферу для професійної взаємодії, бути морально вмотивованими до дій і вчинків.

Структурно-функціональна модель саморегуляції включає такі компоненти: афективний, когнітивний, інтенціональний, операційний, і компонент досвіду. Структура професійної саморегуляції включає: прийняття і розуміння мети професійної діяльності; побудову моделі важливих умов для реалізації професійної діяльності; здійснення виконавчих дій з досягнення поставленої цілі; аналіз досягнутих результатів та оцінювання їх відповідності із критеріями успіху; визначення потреби корекції чи задоволення від досвіду.

2. З’ясовано особливості вияву саморегуляції як чинника успішності професійної діяльності працівників ЗДО в умовах війни.

Професійна діяльність педагогічних працівників відрізняється особистісним змістом праці, передбачає високу активність, творчість, особистісну зрілість, вміння керувати емоціями та діяльністю, регулювати їх відповідно із професійними обов’язками і завданнями. Вміння саморегуляції професійної діяльності є свідченням розвитку професійних рис і вольової діяльності особистості, передбачають сформованість у педагога рис самостійності, відповідальності, наполегливості, креативних ініціативних рішень.

Необхідність формування навичок саморегуляції у педагогічних працівників обумовлюється вимогами до їх особистісного та професійного розвитку, здатності гнучко й адаптивно реагувати на сучасні виклики життя та праці в умовах війни.

Насамперед, на успішність професійної діяльності впливають стресові події, які викликають гострі переживання, зумовлюють стресові реакції у дітей, з якими працюють педпрацівники. Тому володіння навичками саморегуляції допомагає справитися із стресами та позитивно вплинути на емоційний стан дітей. А вміння послідовно спланувати і втілити цілі професійної діяльності, вчасно внести корективи – допомагає залишатися стійкими у своїх поглядах на виконувану діяльність та досягати успіхів у ній.

Для регуляції психічних станів корисне використання методів саморегуляції, що допомагають знизити напруження, оволодіти способам м’язової регуляції, відновити енергію. Ефективними засобами розвитку саморегуляції є вплив уявного образу (візуалізації); вплив слова (афірмації); управління глибоким диханням (спеціальні техніки); управління м’язовим тонусом (релаксації).

Для розвитку навичок регуляції професійної діяльності також використовуються методичні семінари, психологічні заняття, соціально-психологічні тренінги, спрямовані на навчання чіткій постановці цілей, побудові алгоритмів їх досягнення, визначення критерії успішності, розвитку вмінь аналізу наявних ресурсів і сил тощо. Залучення педагогічних працівників до таких форм взаємодії допомагає їм зростати професійно, мислити позитивно, розуміти свої професійні цілі, будувати професійний шлях з урахуванням сучасних викликів життя.

3. Емпірично досліджено психологічні особливості саморегуляції працівників ЗДО як чинника підвищення ефективності їх професійної діяльності.

Високу саморегуляцію виявлено у третини педагогічних працівників ЗДО (28 %), які здатні регулювати емоції, контролювати поведінку, гармонійно взаємодіяти з іншими. Середню саморегуляцію демонструють 26 % осіб, вище середньої – мають 30 % осі. Низька саморегуляція характерна для 16 % осіб, які емоційно реагують на стреси, дуже напружені та тривожні у складних ситуаціях, не вміють управляти поведінкою і докладати зусиль для вирішення проблем.

Активний розвиток самоорганізації виявлено у третини працівників ЗДО (30 %), середні прояв самоорганізації мають 52 % осіб, які виявляють її ситуативно. Решта мають низьку самоорганізацію (18 %) і потребують її підвищення для досягнення успіхів у роботі.

Високу самоефективність мають лише 24 % працівників ЗДО, у 20 % виявлено вищу за середню. Ці опитувані здатні адекватно оцінити себе і здібності, сили, можливості, впевнені у спроможності виконувати професійні обов’язки якнайкраще. Третина осіб (28 %) мають середню самоефективність, у решти встановлено низький і нижче середнього прояви (сумарно у 28 %).

Оптимальні високий і вище середнього показники професійного самоздійснення оптимальні мають 40 % осіб, які готові до наполегливої праці, послідовного втілення запланованого у професійній діяльності. Ще третина (36 %), мають середні показники, і решті властиві низький і нижче середнього прояви (сумарно для 24 %). Вони не вміють чітко визначати цілі та досягати їх під час професійної самореалізації.

Також було досліджено вияви стресостійкості, яка впливає на ефективність професійної діяльності. Оптимальний низький показник сприйнятливості до стресу мають лише 28 % осіб. І по 26 % працівників мають як виразну сприйнятливість, вразливість до стресу, так і середні показники чутливості до стресу.

Проаналізовано психологічні особливості впливу саморегуляції на ефективність роботи працівників ЗДО, виявлено, для осіб з низькою саморегуляцією властиві низька самоорганізація, надзвичайна стресовразливість, нижчий за середній показник професійного самоздійснення, недостатні показники самоефективності (низькі і нижчі середньої). Працівники з високою саморегуляцією найчастіше мають оптимальні показники самоорганізації, самоефективності, професійного самоздійснення і стресостійкості, що позитивно впливає на успішність їх роботи. Отже, доведено, що саморегуляція є важливим чинником впливу на ефективність професійної діяльності працівників, сприяє чіткій постановці цілей діяльності, плануванню та досягненню їх втілення, регуляції емоцій та поведінки під час виконання завдань, оцінки одержаних результатів.

При аналізі відповідей молодих і досвідчених працівників виявлено, що досвідченим фахівцям характерні більш оптимальні прояви саморегуляції, самоорганізації, самоефективності, професійного самоздійснення, сприйнятливості до стресів. А молодим фахівцям (стаж до 5 років) частіше властиві низькі та нижчі за середні прояви досліджуваних показників ефективності професійної діяльності. Тому групу молодих фахівців обрано як експериментальну для подальшої розвивальної роботи з ними.

4. Розроблено та апробовано програму психологічних занять з розвитку саморегуляції та підвищення ефективності професійної діяльності працівників ЗДО.

Розроблена програма психологічних занять має на меті: розвиток навичок саморегуляції ефективної професійної діяльності, сприяння мотивації професійної самореалізації працівників ЗДО. Програма включає 5 занять, які спрямовані на реалізацію завдань: ознайомлення учасників із сутністю саморегуляції, основними прийомами регуляції емоцій, поведінки, планування та виконання діяльності; сприяння підвищенню самоефективності, самоорганізації у професійній діяльності; розвиток навичок саморегуляції, сприяння оволодінню технік регулюючого дихання, м’язової релаксації, візуалізації, ауторегулювання, самотренування контролю та ін.; мотивування досягати успіхів у роботі, звершення у професійному саморозвитку. Цю програму занять впроваджено у роботу із працівниками ЗДО експериментальної групи (молоді фахівці).

За результатами контрольного опитування – в КГ були незначні зміни, а в ЕГ – виразні позитивні показники розвитку саморегуляції та інших характеристик ефективності їх діяльності. Зокрема, майже на третину підвищилися прояви оптимального високого і вище середнього проявів саморегуляції (сумарно на 28%). Виразно зменшилася кількість осіб з неоптимальними виявами саморегуляції.

Підвищилася кількість осіб ЕГ з високою і середньою самоорганізацією (на 16 % і на 12 %), зникли респонденти з низькою самоорганізацією. Покращали й оцінки самоефективності – на 24 % зросла частка із високою та вище середньою, стало менше осіб з не оптимальними низькими показниками.

Помітно змінився розподіл осіб з проявами професійного самоздійснення – на 32 % зросла частка працівників ЕГ з високим і вищим за середній показниками, зникли опитані з низьким і дуже низьким рівнями (сумарно 28 %).

Ще в ЕГ спостерігається зміцнення стресостійкості, на 16 % стало більше педагогів ЕГ з оптимальною, низькою сприйнятливістю до стресу. На третину зменшилася частка осіб з високим, не оптимальним виявом сприйнятого стресу (на 28 %).

За отриманими даними підтверджено проведеної психологічної роботи з працівниками ЗДО, що сприяла підвищенню їх саморегуляції та зростанню ефективності професійної діяльності. Апробовану програму психологічних рекомендуємо до використання психологами, методистами у роботі з педагогами ЗДО для підвищення успішності їх професійної діяльності та розвитку показників саморегуляції особистості й поведінки.

#