УДК 159.944

Державний вищий навчальний заклад

«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему «Персональний імідж як чинник професійної самоефективності військовослужбовців»

Виконала: Добрянська М.П.

студентка 2-го курсу,

групи ПС(з)м-21

Спеціальності 053 «Психологія»

Керівник: кандидат психологічних наук,

доцент Гринчук О.І.

Рецензент: Пілецька Л.С.

Івано - Франківськ – 2021р.

ЗМІСТ

ВСТУП……………………………………………………………………………..…4

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ……….8

* 1. Аналіз поняття «самоефективність» військовослужбовців у науковій літературі. Провідні підходи до вивчення поняття самоефективності…..………8
	2. Основні складові професійної самоефективності військовослужбовців...15
	3. Характеристика поняття «імідж» військовослужбовця у психологічній науці……………………………………………………………………………...….19
	4. Структура персонального іміджу військовослужбовця…………..…...…26

Висновки до розділу 1……………………………………………………….……..30

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ ЯК ЧИННИКА ЙОГО САМОЕФЕКТИВНОСТІ..32

1. Програма емпіричного дослідження та обґрунтування діагностики основних показників персонального іміджу військовослужбовця як чинника його самоефективності…………………………………………..…………………32
2. Аналіз результатів дослідження особливостей самоефективності військовослужбовця………………………………………………………..………37
3. Обумовленість самоефективності особливостями персонального іміджу військовослужбовця………………………………………………………………..46

Висновки до розділу 2……………………………………………………..……….63

РОЗДІЛ 3 ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ В КОНТЕКСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ...………...........................................................................65

3.1. Обгрунтування програми формування персонального іміджу та підвищення рівня самоефективності військовослужбовців …………………….65

3.2. Тренінгова програма підвищення рівня самоефективності військовослужбовців ………………………………………………………………69

Висновки до розділу 3…………………………………………………….………..74

ВИСНОВКИ……………………………………………………………….………..75

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………………..…………...77

ДОДАТКИ…………………………………………………………….…………….83

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** В умовах російсько-українського конфлікту не лише суспільство зазнає значних змін, але й армія, як соціальний інститут. Імідж військової організації в останні роки важко назвати позитивним, зважаючи на небажання громадянами нести службу у складі Збройних сил України, що спричинило проблеми з комплектуванням, відсутністю мотивації до ефективного виконання професійних завдань, низьку суспільну значимість армії. Попри це, військовослужбовці зараз, як ніколи раніше, потребують віри у власні сили та підтримки з боку суспільства. Ставлення громадян до військових впливає на їх самооцінку, самосприйняття та ефективність під час несення служби. У результаті впливу згаданих чинників та складнощів з реалізацією власних професійних можливостей відбувається переоцінка військовослужбовцем професійного вибору, що в умовах сучасності здатне призвести до професійної кризи, фрустрації, емоційного вигорання, що, без сумніву, позначається на професійній самоефективності військового.Відтак, сьогодні назріла потреба у вивченні та підвищенні рівня професійної самоефективності військовослужбовців, де одним із важливих і малодосліджених чинників цієї проблеми, на нашу думку, є персональний імідж військовослужбовця. Самоефективність є продуктом процесу самопереконання, що виникає на основі когнітивного аналізу різноманітних джерел інформації. Таким джерелом виступає не лише досвід, особисті досягнення, але й думка оточуючих, сукупність яких формує персональний імідж особистості.

Вивченням проблеми самоефективності особистості займались А.Бандура, М.Єрусалем, Дж.Роттер, Д.Майєрс, М.Шеєр, Р.Шварцер, Дж.Капрара, Л.Хелл, Д.Зіглер, Д.Сервон, А.Шмідт, Б.Шунс та ін. Серед вітчизняних дослідників феномен самоефективності вивчали О.Бажин, Т.Гордєєва, І.Осадчева, О.Рикель, М.Гайдар, Н.Ліпінська, Н.Назаренко, Н.Пов’якель, В.Ромек, І.Кондаков, О.Шепелева та ін.

В українській науці проблема самоефективності особистості перебуває на етапі становлення та вивчається зазвичай у зв`язку з іншими психологічними феноменами. Науковими розробками даної тематики займались Т.Зелінська, А.Хурчак, І.Брунова-Калісецька, Т.Кремешна, Є.Диса, В.Кобець та ін. Важливо зазначити, що дослідження на тему вивчення самоефективності військовослужбовців наразі відсутні, що ще раз підтверджує актуальність обраної теми. Феномен персонального іміджу вивчали Г.Андрєєва, Н.Богомолова, Д.Горбаткін, О.Донцов, О.Петрова, М.Гамезо, В.Лабунська, А.Федоркіна, О.Костенко, А.Деркач, О.Перелигіна, К.Герген, Дж.Тернер, С.Московісі та ін. Значущість проблеми формування іміджу військовослужбовців підтверджують роботи таких науковців: Е.Афоніна, У.Ільницької, Г.Почепцова, В.Серебрянникова, В.Алещенка, В.Білозерова, А.Шумейка, С.Блека, А.Сантера, Р.Харлоу та ін.

Різноманіття підходів до дослідження проблеми самоефективності особистості зумовлює необхідність їх аналізу з метою визначення сутності поняття професійної самоефективності військовослужбовця. Означена проблематика набуває актуальності і в прикладному аспекті, оскільки персональний імідж як чинник професійної самоефективності у вітчизняній психологічній науці досі не розглядався. Таким чином, актуальність означеної проблеми та недостатня її розробленість в науковій літературі обумовили вибір теми магістерського дослідження: «Персональний імідж як чинник професійної самоефективності військовослужбовців».

**Об’єкт дослідження** – професійна самоефективність військовослужбовців.

**Предмет дослідження** – персональний імідж як чинник професійної самоефективності військовослужбовця.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити персональний імідж як чинник самоефективності військовослужбовця.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз понять професійної самоефективності та персонального іміджу військовослужбовця.

2. Виокремити складові структури професійної самоефективності та персонального іміджу військовослужбовця.

3.Емпірично дослідити персональний імідж як чинник професійної самоефективності військовослужбовців.

4.Обгрунтувати тренінгову програму підвищення професійної самоефективності військовослужбовців.

Для розв’язання поставлених завдань використано комплекс **методiв дослiдження:** теоретичні: аналіз, порівняння, узагальнення, класифікація та систематизація, моделювання; емпіричні: психодіагностичні методики: тест «Ваш імідж» М.Подопригорої, «Опитувальник професійного самоздійснення» О.Кокуна, методика визначення самоефективності Дж. Маддукса і М.Шеєра, методика «Шкала загальної самоефективності» Р.Шварцера та М.Єрусалема, авторська анкета «Імідж військовослужбовця». Методи математичної статистики: методи описової статистики, коефіцієнт кореляції Пірсона.

**Апробація роботи:** основні положення та результати дослідження представлені на студентській звітній науковій конференції Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника за 2020 р. (підсекція кафедри соціальної психології, м.Івано-Франківськ); міжнародній науково-практичній конференції «Теоретико-методологічні проблеми сучасної психології» (м.Івано-Франківськ, 23-24 вересня 2021р.).

Гринчук О., Добрянська М. Психологічні особливості професійної самоефективності військовослужбовців//Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття: матеріали II Міжнародної наукової конференції, м. Рівне, 5 листопада, 2021 р. /Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2021. (Т. 3). С.40-45.

**Структура роботи:** магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг магістерської роботи складає 120 сторінок, із яких - 76 основного тексту, 6 сторінок списку літератури та 38 сторінок додатків.

**РОЗДІЛ І**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

* 1. Аналіз поняття «самоефективність» військовослужбовців у науковій літературі. Провідні підходи до вивчення процесу самоефективності

Протягом останніх десятиліть інтерес до поняття «самоефективності» значно підвищився. Питання самоефективності військовослужбовців особливо актуальне, враховуючи зміни, яких зазнає наша держава протягом останніх років.

Розпочнемо безпосередньо з аналізу феномену «самоефективності», що допоможе сформувати розуміння професійної самоефективності військовослужбовців.

Проблема самоефективності активно вивчається як зарубіжними, так і вітчизняними вченими, про що свідчить постійне зростання кількості робіт у цьому напрямку, які доводять прямий вплив самоефективності на рішення, дії та переживання людини. Серед зарубіжних вчених вивченням даної проблематики займались: А.Бандура, Дж.Капрара, Л.Хелл, Д.Зіглер, Д.Сервон. У вітчизняній психології над дослідженням самоефективності працювали: М.Гайдар, В.Ромек, І.Кондаков, Т.Гордеєва, О.Шепелева та ін.

Поняття, введене в наукову літературу автором соціально-когнітивної теорії особистості А.Бандурою у 1977 році, означає впевненість людини у власній компетентності, у своїх силах організувати та виконати поставлені завдання, необхідні для визначення досягнень у конкретній сфері діяльності. Даним визначенням керуватимемось у своїй роботі.

У працях сучасних вітчизняних науковців спостерігається суміжність розгляду понять самоефективності та самоконтролю, здібностей, компетентностей, самовизначення. Так, І.Кондаков розглядає самоефективність як переконання людини у здатності мобілізувати когнітивні ресурси, підтримати мотивацію і діяти у зв`язку з необхідністю контролю ситуації [26].

С.Кучеренко зазначає, що самоефективність досягається в результаті позитивного самоствердження [29].

С.Пантелєєв відносить феномен самоефективності до складу явища самоставлення. Формування першого, на його думку, відбувається завдяки оцінці та порівнянню власних дій і досягнень з усталеними суспільними нормами, уявленнями, оцінками та успішністю інших людей [24].

О.Шатохін феномен самоефективності розуміє як продукт процесу самопереконання, що виникає завдяки аналізу різноманітних джерел інформації про власну ефективність, серед яких основними є: фізичний та емоційний стан, безпосередній та опосередкований досвід і думка оточуючих[51].

Р.Кричевський самоефективність трактує як впевненість людей у можливості застосувати та об`єднати інтелектуальні ресурси, мотивацію, зусилля на здійснення контролю над ситуаціями, які впливають на їх життя [28].

Т.Гордеєва розглядає зазначене поняття у контексті віри особистості у змогу подолати труднощі та впоратись з тією чи іншою діяльністю[12].

Н.Ліпінська зазначає, що самоефективність досить динамічна і змінюється залежно від виду діяльності, наявних вмінь та навичок, які сприяють або перешкоджають ефективному виконанню завдань, від думки оточуючих та їх оцінки нашої компетентності, від фізичного стану та в залежності від прагнення уникнути невдачу або ж досягнути успіху [30].

А.Ерозкан у власних працях демонструє позитивний зв`язок соціальної самоефективності та конструктивного вирішення проблем [59].

О.Рикель вважає, що професійна самоефективність є когнітивним компонентом професійної Я-концепції особистості, яка дає змогу підвищити ступінь задоволеності професійною діяльністю та сприяє підвищенню успішності в цій діяльності [43].

Професійна самоефективність, у свою чергу, є важливою складовою професійного розвитку незалежно від напрямку професійної діяльності. Вивченням самоефективності в контексті професійного становлення особистості представників різних професій займались такі вчені: В.Кобец, Є.Диса, О.Калиніна, М.Гайдар, Н.Ліпінська, Т.Васильєва та ін.

Розглянемо поняття професійної самоефективності у працях зарубіжних вчених.

К.Пинтер та Д.Несдел розглядають професійну самоефективність складовим елементом професійної Я-концепції і трактують як переконання у здатності демонструвати поведінку відповідну вимогам посади [64].

На думку Т.Васильєвої професійна самоефективність – це динамічне утворення, яке складається з уявлень про власні професійні компетентності (особистісні, соціальні, інформаційні, інструментальні) [7].

А.Шмідт та Б.Шунс експериментально довели кореляцію між професійною самоефективністю та продуктивністю праці. Вчені вважають, що джерела самоефективності, такі як: досвід, переконання, результати діяльності, слугуватимуть мотивацією для покращення діяльності працівників.

А.Стайкович і Ф.Лутанс вивчали кореляцію між наполегливістю в роботі і рівнем самоефективності. Було визначено, що при виникненні труднощів почуття власної ефективності сприяє пошуку вирішення проблеми. Досягнення включають в себе прагнення до успіху та наполегливість, що, у свою чергу, сприяє підвищенню само ефективності [63].

Е.Шорт у дане поняття включає ще й складову суб`єктивного ставлення до справи та досвід людини [65].

Досить вагома частка досліджень з проблеми професійної самоефективності знаходиться в межах вивчення професійної компетентності [8,16,19,39].

На думку вітчизняних вчених, зокрема, А.Маркової, професійна компетентність – це поєднання особистих якостей та вмінь, які необхідні у професійній діяльності[32]. Вивчаючи явище професійної компетентності вчені базуються на положенні про те, що переконання у власній некомпетентності здатне знижувати бажання досягнення поставлених цілей. При цьому, переконання у власній самоефективності значною мірою здатне впливати на мотивацію до дій і рівень їх успішності, настільки, що відмінності між вміннями та здібностями, включаючи показники фізичної сили, перестають відігравати ключову роль у здійсненні діяльності[50].

М.Гайдар виокремив три види професійної самоефективності: особистісна, комунікативна та діяльнісна. Особистісна самоефективність виступає професійно-цінною метаякістю та включає в себе уявлення щодо наявності відповідних якостей, важливих в обраному напрямку діяльності, та розуміння того, що вони вчасно і ефективно будуть застосовані в залежності від ситуації. Комунікативна самоефективність є ключовою у сфері взаємин у колективі, яка сприяє підвищенню професійної компетентності через комунікацію з колегами. Діяльнісна самоефективність є уявленням про наявність необхідних знань, вмінь, навичок і впевненість у їх продуктивному використанні[9].

На основі аналізу досліджень науковців вважаємо доцільним виокремити наступні ключові підходи до розуміння самоефективності особистості: соціально-когнітивний, компетентнісний, синергетичний, суб`єктний та альтернативний.

А.Бандура у рамках соціально-когнітивного напрямку розкрив суть феномену самоефективності в особистісному розвитку кожної людини. На його думку, активність зусиль залежить від очікувань ефективності. Тобто, чим більше людина від себе очікує, чим вищі цілі ставить, тим більше зусиль вона прикладає для їх досягнення [3]. Дослідження вченого довели, що люди, які володіють високим рівнем самоефективності менш тривожні та більш цілеспрямовані, вони успішні у побудові стосунків з оточуючими та у розвитку кар`єри[3]. А.Бандура виокремив індивідуальну та колективну самоефективність, де остання означає переконаність групи людей у тому, що їх спільна самоефективність здатна вплинути на соціальні зміни, прикладом чого є боротьба за власні права та бажане соціальне майбутнє[58,с.71]. При цьому, колективна самоефективність може мати як негативний, так і позитивний вплив на самоефективність індивідуальну [47, с.71].

Г.Хакен у рамках синергетичної теорії розглядає складові систем, які узгоджено взаємодіють одна з одною. Такими складовими самоефективності є досвід особистості та ресурси для подальшого розвитку. Людина впливає на характер власного досвіду, його зміст, а досвід, у свою чергу, визначає особистісні ресурси[48].

У суб`єктному підході акцент надається внутрішнім детермінантам та процесам. Не зовнішнє значною мірою впливає на особистість, а внутрішні процеси керують поведінкою та регулюють її, здійснюючи вплив на зовнішнє середовище[6].Ключовим поняттям у даному підході є самодетермінація, що визначається як утворення, що зумовлює розвиток особистості з внутрішнього боку. Е.Десі, К.Альбуханова-Славська переконані, що самодетермінація базується на самоусвідомленні та передбачає створення унікальної лінії поведінки [21,79]. Найбільш авторитетною теорією в даному напрямку є теорія самодетермінації Р.Райана та Е.Десі.

Представники альтернативного напрямку основою формування самоефективності вважають психічні процеси та структури, які визначають появу впевненості або ж неспроможності у власних силах. Такий зв'язок представлений існуванням Я-схем, які змінюються в залежності від ситуації і забезпечують оцінку особистістю власної ефективності [33,34]. Б.Ананьєв ключовим вважає процес екстеріоризації внутрішнього світу, через який відбувається прояв власної індивідуальності, водночас і її формування. Йдеться про перехід від внутрішньої впевненості до виконання успішних дій [10,44].

Феномен самоефективності був предметом вивчення у багатьох теоріях поведінки, які базувались на внутрішній мотивації. Р.Уайт вводить поняття «компетентність» і робить акцент на виконанні певних дій, що приводять до результату[56]. Прагнення людини до компетентності з`являється в результаті «мотивації через почуття ефективності». Мотиви ж базових потреб виникають в результаті відчуття внутрішнього дефіциту, мотивація ефективності спровокована новими стимулами і розвивається через здобуття знань у контексті взаємодії із зовнішнім світом. Концепція А.Бандури відрізняється від розглянутої тим, що ґрунтується на аналізі сприйняття здібностей, а не на загальних особистісних якостях чи мотивах ефективності.

У контексті когнітивного підходу були висунуті теорії, які мають деяку схожість з поняттям самоефективності. Дж.Роттер вважає, що поведінка людини визначається локусом контролю. Поведінка розглядається з точки зору сукупності очікувань результату дій, який залежить від вчинків самого суб`єкта або ж від зовнішніх обставин [23]. Локус контролю інколи розглядають як аналог самоефективності, але описана схема відноситься до каузальних переконань про випадки дія-результат, а не до персональної ефективності. Наприклад, у ситуаціях, коли результати діяльності сприймаються як персонально детерміновані, але при цьому, не підкріплені належним рівнем знань та вмінь, рівень самоефективності буде низьким і породжуватиме відчуття безпорадності [56].

М.Селігман та С.Маєр у контексті власної теорії вивченої безпорадності вважають, що організм у неконтрольованій негативній ситуації набуває очікувань з приводу того, що дії не впливають на результат. Таким чином, активність особистості знижується, припиняються спроби змінити результат, який цілком є підконтрольним [56]. Аналіз даних досліджень дає можливість виокремити концептуальні відмінності між очікуваннями власної ефективності та очікуваннями результату [3]. До А.Бандури акцент у дослідженнях належав поняттю очікування результату та його значимості для людини. Вчений, у свою чергу, вперше розділяє вказані очікування від очікувань того, що дія взагалі буде здійснена. Емпірично доведено, що сприйняття власної ефективності володіє прогностичною цінністю та дозволяє передбачити поведінку з набагато більшою точністю ніж очікування результатів. На відміну від самооцінки, самоефективність – це уявлення не про власну цінність, а про здатність здійснювати дії. Вперше такі уявлення виникають тоді, коли дитина усвідомлює зв`язок між власними діями та результатом. Конкретизувати вікові межі, в яких це відбувається, досить складно, оскільки труднощі виміру самоефективності в ранньому віці пояснюється недостатньо розвинутими мовними навичками.

Розглядаючи самоефективність військовослужбовців важливо зазначити, що самоефективність допомагає впоратись зі стресовими ситуаціями, яких у професійній діяльності респондентів чимало. С.Фолкман і Р.Лазарус розглядають самоефективність як особистісний фактор оцінки стресової ситуації. У теорії когнітивної оцінки самоефективність розглядають як частину вторинної оцінки, що впливає на емоційний стан особистості та процеси самоконтролю [62]. На думку Е.Фрайденберга, переконання у власній ефективності підвищує ефективність використання власних ресурсів у стресових ситуаціях [61]. Під час аналізу наукових джерел було виявлено, що дослідження на тему вивчення професійної самоефективності військовослужбовців відсутні. У зв`язку з цим, виокремлюємо власне бачення професійної самоефективності військовослужбовців, базуючись на розгляді теорій щодо самоефективності та професійної самоефективності, представлених вище.

Професійна самоефективність військовослужбовця – це усвідомлення наявності у себе професійно-значущих якостей, які є затребуваними при виконанні професійних функцій, забезпечать вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі. Наявність значущих професійних якостей важливо для успішної діяльності військовослужбовця, але наявність якостей як таких не є достатньою умовою для отримання бажаного результату. Важлива впевненість фахівця у правильному їх застосуванні. Наявність професійної самоефективності є основою для розвитку психологічної готовності до самостійної діяльності та її реалізації.

1.2. Основні складові професійної самоефективності військовослужбовців

У структурі професійної самоефективності М.Гайдар виокремлює наступні компоненти: когнітивно-рефлексивний, емоційно-оціночний та регулятивно-поведінковий. Перший трактується як сукупність професійних уявлень про самого себе, про наявні ключові якості, які складають частину професійної Я-концепції. Розглянутий компонент реалізовує пізнавально-діагностичну функцію. Емоційно-оціночний є сукупністю самооцінок, які виникають в результаті осмислення наявних професійно важливих якостей та їх співставлення з ідеальними якостями, що притаманні обраній професійній діяльності, на основі чого формується ставлення до себе як до професіонала. Функція–емоційно-захисна. Регулятивно-поведінковий компонент проявляється у прагненні реалізувати себе в обраній професії та виконує мотиваційно-організаційні функції [9, с.77].

О.Селезньова у структурі самоефективності виокремлює 2 компоненти: діяльнісний, що відображає самоефективність у діяльності, та комунікативний, в якому самоефективність розглядається у сфері взаємин [44, с. 32].

М.Єрусалем, Р.Шварцер та В.Ромек у своїй праці розглядають 3 компоненти структури самоефективності: когнітивний, емоційний та поведінковий. Перший включає уявлення особистості про свою ефективність, який формується на основі аналізу наявних знань, вмінь та зовнішніх оцінок. Даний компонент проявляється у здібностях та впливає на процес прийняття рішень. Емоційна складова відображає ставлення до власної ефективності, що базується на емоціях. Низька самоефективність супроводжується негативними емоціями: безпорадністю, тривогою, депресією, висока – впевненістю, наполегливістю, самоповагою. Поведінковий компонент є важливим для здійснення дій, які базуються на впевненості стосовно їх ефективного виконання. Людина може не почати діяти, розуміючи ймовірний успіх, що забезпечує когнітивний компонент, якщо все ж не буде впевнена у доброму виконанні завдання [52].

О.Бажин включає до структури кар`єрної самоефективності особистості професіонала наступні складові: самооцінка особистості, що відповідає за оцінку власних можливостей, досягнень, стилю життя та вибору професійної діяльності; професійна інформативна компетентність, пов`язана з вмінням знаходити та аналізувати потрібну інформацію, що стосується обраного напрямку професійної діяльності; цілепокладання відповідає за вміння здійснити вибір та приймати рішення, що стосуються наявної чи майбутньої кар`єри; управління своїм професійним майбутнім включає планування шляхом означення цілей на найближчі декілька років, володіння вмінням ефективної комунікації з роботодавцями; управління особистим інтелектуальним капіталом означає націленість на вирішення перешкод, які трапляються на шляху побудови успішної кар`єри, наявність усвідомлення власного досвіду та здатність перетворення його в потрібні навики [2].

М.Енєєва до складу самоефективності відносить планування, цілепокладання, самоконтроль і самоуправління [18].

О.Кревська вважає, що професійна самоефективність містить два компоненти: особистісний та результативний. У контексті особистісної складової за допомогою самоефективності підкреслюється почуття самоповаги та гідності особистості, її дійсна наявна компетентність. Результативний компонент відповідає за здатність ефективно виконувати діяльність відповідно до показників професійних умов [27].

На основі аналізу опрацьованих підходів щодо структури професійної самоефективності вважаємо доцільним виокремити такі компоненти професійної самоефективності військовослужбовців: змістовий, особистісний та поведінковий. Змістовий базується на досвіді та знаннях, що стосуються професійної діяльності, відповідає за їх аналіз і впевненість у відповідності до вимог та ідеального бачення цих знань у контексті професії, пов`язаний з компетентністю та самооцінкою. Особистісний компонент є сукупністю уявлень про наявні якості військовослужбовця, які відповідають вимогам професійної діяльності. Поведінковий компонент включає як впевненість у здійсненні ефективної діяльності, так і стосується оцінки фізіологічного стану військовослужбовцем, який здійснює позитивний або негативний вплив на самоефективність. Власна ефективність оцінюється і за рівнем емоційної напруги, що особливо актуально для військовослужбовця. Саме тому спосіб, який знижуватиме напругу, відповідно, підвищуватиме рівень самоефективності, що є ключовим у діяльності психолога під час роботи з військовослужбовцями.

Важливим, на наш погляд, є розгляд чинників формування самоефективності, для подальшого кращого розуміння методів підвищення її рівня та розгляду феномену персонального іміджу як основного з чинників формування самоефективності військовослужбовця.

А.Бандура виокремив декілька чинників, які впливають на становлення самоефективності:

1. Безпосередній досвід діяльності. Рівень самоефективності підвищується у випадку успіху під час виконання завдання та знижується, якщо були докладені значні зусилля, але при цьому не був отриманий бажаний результат.
2. Непрямий досвід. Досвід, який базується на спостереженні за поведінкою, успіхами або ж поразками інших людей, які схожі на суб'єкта, та залежить від рівня їх успішності під час виконання конкретної діяльності.
3. Оцінка оточення. Важливою є думка авторитетних осіб, якщо така думка є об'єктивною та стосується реальних можливостей суб'єкта.
4. Емоційний та фізичний стан. Відсутність стресів та хороший стан здоров'я підвищують самоефективність.

Емпіричні дослідження, проведені у контексті вивчення проблеми самоефективності свідчать про наступні характеристики особистостей, які володіють високим її рівнем: досягнення успіху відбувається набагато частіше, ніж у тих, хто володіє низьким рівнем самоефективності; підвищується стійкість до негативного впливу помилок та збільшується рівень наполегливості при виконанні завдань; підвищується загальний рівень задоволеності життям; відбувається постановка більш складних цілей; стратегії вирішення завдань є більше ефективними; завдання виконуються до кінця, при цьому, люди з низьким рівнем самоефективності досить часто не завершують справу до кінця; успіх призводить до підвищення самоефективності.

О.Селезньова розглядає дві властивості професійної самоефективності: ситуативна специфічність і суб'єктивність. Перша розуміється як динамічний розвиток самоефективності протягом всього життя, вплив на яку здійснюють також і зовнішні умови та оцінки. Суб'єктивність означає оцінку особистістю власних знань, вмінь, компетентностей, якостей та їх вплив на професійну діяльність [44].

Самоефективність здійснює вплив на поведінку людини, визначає її напрямок, ступінь цього впливу залежить від сили самоефективності, її узагальненості та рівня. Сила вимірюється рівнем впевненості працівника у можливості виконати поставлені завдання. Узагальненість означає здатність оцінювати майбутні ситуації та завдання у зв'язку з попереднім досвідом, навіть якщо ці ситуації різні. Рівень дозволяє диференціювати завдання в залежності від їх складності.

Н.Ліпінська акцентує увагу на впливі оточуючих на рівень самоефективності. Вчена говорить про те, що самоефективність здатна змінюватись в залежності від ситуації, від наявних вмінь та навичок, від присутності та думки інших, особливо авторитетних, осіб, від схильності особистості до успіху чи невдачі, від фізичного та емоційного стану [30].

Оскільки людина перебуває у постійній соціальній взаємодії, особливо під час професійної діяльності, значний вплив на поведінку мають оцінки інших людей, які позитивно або негативно здатні впливати на рівень самоефективності. Ми припускаємо, що персональний імідж значним чином впливає на рівень самоефективності військовослужбовця, оскільки імідж безпосередньо відображає думку оточуючих про особистість.

1.3 Характеристика поняття «імідж» військовослужбовця у психологічній науці

Аналіз літератури, що стосується проблематики іміджу, дав змогу виокремити ряд вітчизняних методологічних підходів до вивчення означеного поняття: соціально-психологічний (Г.Андрєєва, Н.Богомолова, Д.Горбаткін, О.Донцов та ін.), психосеміотичний (О.Петрова, М.Гамезо, В.Лабунська), акмеологічний (А.Федоркіна, О.Костенко, А.Деркач) та інтерсуб`єктний (О.Перелигіна). Серед зарубіжних концепцій важливо виокремити наступні: соціального конструктивізму К.Гергена, самокатегоризації Дж.Тернера, соціальних уявлень С.Московічі.

Соціально-психологічний напрямок досліджень визначає персональний імідж як характеристику особистості у вигляді суб`єктивного образу, який сприймається оточуючими.

Г.Андрєєва, у рамках соціально-псиохологічного підходу, імідж розглядає як специфічний «образ» предмету, який сприймається, коли акцентуються лише деякі сторони об`єкта, що створює, так званий, розрив достовірності між реальним об`єктом і його образом [1, с.180-181].

І.Шкуратова зазначає, що імідж виникає тільки в результаті взаємодії носія іміджу та конкретної аудиторії, на яку він розрахований, оскільки без аудиторії формування іміджу в принципі неможливо, а без інформації про носія, немає основи для його формування [54, с.64].

Д.Горбаткін пов`язує теорію соціальних уявлень та імідж, виокремивши ряд аспектів: соціальні уявлення, як і імідж, носять колективний характер та є феноменом масової, а не колективної свідомості; обидва явища мають комунікативну природу і виникають у процесі взаємодії та спілкування; соціальні уявлення, як і імідж скеровують та регулюють поведінку особистості [11].

Т.Бистрова розуміє імідж як наслідок соціальності людини, він виражає прагнення особистості взаємодіяти з оточуючими людьми та справити на них певне враження.

Р.Абрамов і П.Кондратьєв формування та зміну іміджу розглядають в результаті поєднання таких елементів: поведінкові особливості, об`єктивні зовнішні дані, професійні та соціальні характеристики, публічний образ [31].

Акмеологічний напрямок вивчає персональний імідж як засіб для особистісного зростання. А.Деркач вказує на розкриття потенціалу особистості, вияв прихованих та нереалізованих можливостей, які є основою розвитку персонального іміджу. На основі розглянутого підходу формується інтерсуб`єктний напрямок, представником якого є О.Перелигіна. Основою іміджу автор вважає цілеспрямовану та активну діяльність, що має призвести до самопізнання та самовдосконалення суб`єкту іміджу [37].

Психосеміотичний підхід базується на розгляді персонального іміджу в якості символічного образу, який реалізується за допомогою знаків. О.Петрова знаки поділяє на вербальні (оціночні та предметні значення) та невербальні (фізіогномічні знаки) [38]. У рамках даного напрямку працював також М.Люшер, який аналізував «сигнали особистості», як символічні прояви, у процесі взаємодії з оточуючими. Науковець виокремив типологію людей, базуючись на потребах та засобах їх досягнення, при цьому надаючи значення поняттю деструктивної поведінки у процесі формування зовнішнього образу[31]. Т.Грінберг вважає імідж відображенням фрагментів реальності, які існують та запам'ятовуються в символічній формі.

Символічний інтеракціонізм розглядає імідж у зв`язку з рольовою поведінкою та соціальними очікуваннями. О.Дагаєва до даного підходу відносить драматичну теорію Е.Гофмана, який у працях використовує термін «вистава». Вистава – це поведінка, яку людина демонструє перед іншими, особистість – «актор», який виконує різноманітні ролі та вибудовує лінію власної поведінки на основі очікувань суспільства [14].

Одним з перших "теоретиків" іміджу вважають Н.Макіавеллі, який володів "іміджевим мисленням", що означає вміння передбачати реакції інших людей на власні дії та відносно цього вибудовувати стратегію поведінки.

С.Московічі у рамках теорії соціальних уявлень вважає, що на поведінку особистості більшою мірою впливають суб'єктивні уявлення про зовнішні стимули, аніж їх об'єктивне існування та сприйняття. Дані уявлення не є індивідуальними, вони формуються у контексті міжособистісної взаємодії та є спільними для певної групи людей, це особлива форма колективного знання, яка засвоюється індивідом [33].

Поняття соціальних уявлень та іміджу дуже схожі, оскільки обидва виникають виключно у процесі комунікації, є феноменами колективної свідомості, які виступають фактором, що створює реальність як для окремої особистості, так і для групи людей загалом.

О.Гринчук та Н.Назарійчук імідж розглядають як образ, що формується цілеспрямовано для впливу на оточуючих з метою формування бажаного враження [13].

У своїх працях К.Болдінг пише про важливість вивчення іміджу як засобу для розуміння людської поведінки та суспільства, і створення напрямку в науці, який вивчатиме його становлення. Проте більшість вчених того періоду не розділило цієї думки, вважаючи імідж засобом психологічного впливу та пропаганди [5].

Таким чином, розуміння понять «імідж» та «персональний імідж» залежить від напрямку, у контексті якого розглядається. На основі опрацьованої літератури виокремимо власне визначення: персональний імідж – це цілеспрямовано чи стихійно сформований образ суб`єкта в очах оточення, який здійснює емоційний та психологічний вплив на визначений об`єкт.

Для кращого розуміння сутності поняття «імідж» проаналізуємо підходи щодо класифікації даного феномену.

Т.Романюк виокремив три підходи до класифікації іміджу: контекстний, функціональний та порівняльний.

У рамках контекстного підходу класифікації створюються в залежності від сфери реалізації іміджу. До прикладу, Е.Семпсон, розглядаючи особистісний імідж, виокремлює три види іміджу: сприйманий, самоімідж та необхідний імідж. Дана класифікація демонструє імідж з різних сторін: з боку інших людей, зі сторони свого «Я», з боку бажань та реальності. Класифікація у межах контекстного підходу належить О.Черепановій, яка розглядає види іміджу в залежності від сфери діяльності: імідж держави, організації, бізнесу, імідж у політиці, мас-медіа, шоу бізнесі.

 У межах функціонального підходу типологія виокремлюється на основі функцій. Ф.Дженкінз, представник вказаного напрямку, пропонує наступну структуру іміджу: поточний – характеризує погляд на особистість зі сторони; бажаний – імідж, до якого прагнемо; зеркальний – уявлення людини про себе; корпоративний – імідж організації, який розглядається не з точки зору сукупності окремих елементів, а як цілісність та система [17].

Порівняльний напрямок стосується порівняння близьких за змістом видів іміджу та їх характеристик, наприклад, компетентності, щирості і тд.

Цікавою є класифікація О.Панасюка, який виокремив три типи іміджу: індивідуальний, груповий та персональний, серед яких два види, у свою чергу, поділяються на ще декілька. Індивідуальний імідж складається з: персонального (іміджу особистості); іміджу явищ та систем (імідж держави, імідж системи освіти); предметного (імідж конкретного виду чи товару). Груповий – це імідж певної спільноти, групи людей, яких об`єднує територія, дії та час. Наприклад, імідж етнічної групи, імідж професійної групи або ж політичної партії. Персональний імідж поділяється на: професійний – імідж людини як представника певної професії; особистісний – думка про людину з огляду на її особистісні якості, цінності, переконання, характер; діловий – характеристики людини сформовані на основі ділової взаємодії: пунктуальність, відповідальність, комунікабельність [35].

За змістовими характеристиками доцільно виокремити такі види іміджу: персональний, груповий, територіальний (державний), предметний (просування товару) і соціальний (просування ідей).

Імідж має відповідати таким параметрам: здатний викликати сильну емоційну реакцію; демонструє лише деякі якості об`єкта; повинен бути зрозумілим та правдивим для обраної аудиторії; потребує постійного підкріплення, оскільки базується на емоціях.

Розглянувши підходи до визначення поняття «імідж» та «персональний імідж», виокремивши типи, основні параметри даних феноменів, вважаємо за потрібне перейти до аналізу понять «імідж збройних сил» та «персональний імідж військовослужбовця».

Імідж збройних сил та військовослужбовців наразі є недостатньо вивченим феноменом, серед вчених, роботи яких у даному напрямку можна виокремити, є: У.Ільницька, Л.Прудников, С.Мельников, В.Серебрянников.

В.Серебрянников запропонував імідж армії розглядати з точки зору образу, який склався в масовій свідомості та який характеризує армію у зв'язку з її задоволенням чи незадоволенням потреб суспільства, відповідністю його потребам та призначенню [45].

Важливим компонентом іміджу військовослужбовця є символіка армії, яка виступає засобом комунікації та єднання структури з суспільством, допомагає у здійсненні регуляції поведінки громадян, чинить психологічний вплив у вигляді зараження та наслідування, що значно посилює негативне або ж позитивне сприйняття військовослужбовців як представників структури. У зв'язку з цим, варто виокремити знакову суть іміджу військовослужбовця, яка представлена такими символами як форма одягу, прапор, нагороди та ін. Символ є частиною формування корпоративного та персонального іміджу військовослужбовця.

В. Білозеров вважає, що імідж армії формується в основному під впливом засобів масової інформації [22].

На думку Л.Прудникова, імідж збройних сил є уявленням громадян та військових про функції та призначення армії, про те, в якому стані перебуває структура і наскільки виконує очікувані функції та завдання [42].

Загалом, позитивний імідж збройних сил, є важливим феноменом, який значно впливає на формування персонального іміджу військовослужбовця, оскільки є його частиною. Людина, у процесі професійної діяльності, сприймає себе як представника певної професійної групи, оцінює престиж професії, базуючись на власних переконаннях та оцінці оточуючих, у тому числі і власних колег.

Персональний імідж військовослужбовця – це публічний образ, сформований в межах індивідуальної та масової свідомості, який відображає ставлення до військовослужбовців, як представників Збройних сил України. Персональний імідж військовослужбовця залежить від державного іміджу, від іміджу Збройних сил України, які не тільки становлять на нього свій вплив, але й самі зазнають зворотного впливу.

Цікавими для нашого дослідження є функції армії, розглянуті Д.Давидовим та П.Корчемним. Вчені виокремлюють внутрішні та зовнішні функції. Перші стосуються безпосередньо особистості військовослужбовця та включають мотивацію до служби у збройних силах, адекватну самооцінку, відображають зв'язок внутрішнього і зовнішнього іміджу. Зміна ставлення до армії в цілому становить значний вплив на самосприйняття військовослужбовцями себе як представників збройних сил. Зважаючи на це, можемо припускати, що це впливає на віру у власні сили, на впевненість у результативності виконаних завдань, відповідно і на рівень самоефективності військовослужбовця. Позитивний імідж воєнної організації можемо розглядати як засіб покращення процесу військової служби.

 Друга група включає три функції: 1) інформування, що полягає у забезпеченні громадськості інформацією щодо армії; 2) впливу, що означає зміну ставлення об'єкта (суспільства, окремої цільової аудиторії) до суб'єкта (збройних сил), в результаті чого має підвищуватись кількість людей, які бажають нести службу, лояльність до структури; 3) узгодження, що стосується формуванням узгодженості між суспільством та армією, яка є органічною його складовою [22].

Важливо зазначити, що над іміджем армії необхідно працювати, інакше сформований стихійно імідж може значно знизити її престиж, відповідно, бажання військовослужбовців перебувати у її складі, у зв`язку з цим і благополуччя держави зазнає негативних змін, особливо у ситуаціях агресії з боку інших країн.

До чинників, які впливають на формування іміджу збройних сил Л.Прудников відносить: воєнно-політичну ситуацію в державі; історичну пам'ять народу; офіційно оголошену мету та призначення армії; фінансові витрати на утримання армії, співвіднесення витрат з її реальним станом і економікою країни; психологічний стан військовослужбовців [42]. Для формування позитивного іміджу збройних сил та іміджу військовослужбовця важливими є їх бойові та моральні характеристики: високий рівень культури, дисципліни, комунікації, результатів діяльності, успішності у навчанні, наявність відповідних знань, навичок та компетенцій, зразковий зовнішній вигляд. У свою чергу, це підвищує рівень самоефективності, який базується на попередніх досягненнях та їх відповідності вимогам.

1.4. Структура персонального іміджу військовослужбовця

О.Черепанова запропонувала динамічну модель персонального іміджу, де ключовим є ядро іміджу та його зовнішня складова. Ядро складається з декількох рівнів: поверхневий рівень, найдинамічніший, включає уявлення, переконання, знання; сталі соціальні переконання – перебувають у тісному зв`язку зі знаннями, на основі яких формуються, але на які, при цьому, безпосередньо впливають; система цінностей – при змінах цінностей на даному рівні, змінюються також і установки попереднього; Я-концепція – центральна складова, поєднує попередні компоненти та замикає структуру. Зовнішня складова іміджу включає: візуальний, ольфакторний, аудіальний, кінестетичний компоненти [49]. Сукупність перерахованих складових становлять рівень візуальної привабливості особистості, що включає вербальний та невербальний бік спілкування. Таким чином, дана модель дає змогу розглядати імідж з точки зору взаємопов`язаних компонентів, які забезпечують з однієї сторони стійкість, з іншої – динамічність розглянутого феномену. Поверхневий рівень перебуває у постійній взаємодії з ядром та зовнішнім середовищем, на впливи якого оперативно реагує.

В.Бойко розглядає імідж як поєднання таких складових: стиль поведінки; аудіовізуальна культура особистості (зовнішній вигляд, мовлення); цінності та переконання; психологічний Я-образ; атрибути, які підкреслюють статус особистості [4].

М.Удальцова відрізняє спеціально створені та природні якості особистості, які є складовими персонального іміджу.

Л.Попова складовими іміджу вважає два компоненти: візуальний образ (зовнішній вигляд) та мисленнєву складову (переконання, вчинки, дії). На її думку, визначальним у формуванні іміджу є середовище перебування особистості та стиль життя [41].

На думку О.Левшиної імідж складається із візуального компоненту, що включає зовнішній вигляд, фізичні дані, красу, невербальні характеристики та стиль, наступним компонентом виступає слуховий, що включає вербальні (чіткість мови, зміст, її багатство) та паравербальні (тембр голосу, його емоційне забарвлення) характеристики, дотиковий компонент розуміється як фізичний контакт, що реалізується в рукостисканні, обіймах і тд., останній - нюховий компонент, до якого належать природні та штучні аромати.

В.Шепель запропонував наступну структуру, що складається з трьох складових, а саме: 1) якості, притаманні індивіду від природи (здатність до емпатії, рефлексії, комунікабельність); 2) особистісні якості, набуті у процесі навчання та виховання (стратегії поведінки у конфліктній ситуації, система цінностей та переконань); 3) характеристики, набуті у результаті досвіду [53].

О.Панасюк імідж розглядає як сукупність таких складових: габітарна, що стосується зовнішніх характеристик людини; кінестетична, що відповідає за невербальний бік спілкування; вербальна – інформація суспільства про особистість, що формується через мовлення, усне або письмове; середовищна, де визначальним є середовище проживання індивіда та його оточення; матеріалізована – результат діяльності людини, який відображається у виготовлених предметах. Вчений у своїй структурі не надає значення внутрішнім характеристикам особистості, орієнтуючись в основному на зовнішні прояви [35].

О.Змановська компонентами персонального іміджу вважає: 1. зовнішній вигляд: фізичні дані, форма одягу, вербальні та невербальні прояви особистості, стиль поведінки; 2.символіка: ім'я, власні символи та атрибути, символи престижу; 3. соціально-рольові характеристики: ціль та місія, репутація, історія життя; 4. особистісно-індивідуальні властивості: індивідуальні характеристики, цінності, установки, якості важливі для професійної діяльності [20].

Розглянувши підходи до структури персонального іміджу, перейдемо до розгляду складових іміджу збройних сил та персонального іміджу військовослужбовця.

Уявлення суспільства про армію базуються на загальній офіційній інформації, на уявленнях та на відомостях про визначені військові частини і військовослужбовців [15]. Імідж воєнної структури у такому випадку поділяється на наступні складові: зовнішній імідж, який представлений іміджем збройних сил як державного інституту та внутрішній імідж, що є відображенням процесів у війську, міжособистісної взаємодії підлеглих, керуючих та колег. Отже, імідж військовослужбовця є складовою частиною внутрішнього іміджу воєнної організації.

Вчені Національної академії Національної гвардії України запропонували наступну структуру армії: зовнішня комунікація – засоби масової інформації, служба зв`язку з громадськістю, державні структури та органи; корпоративна комунікація – комунікація військовослужбовців з громадянами як під час несення служби, так і під час буденного спілкування, відносини всередині колективу, інформаційна просвітницька робота.

Для військовослужбовця важливим є не лише власний імідж та імідж військової організації, але й сформований позитивний образ військового керівника, який збігається з реальним станом речей. Будучи у якості підлеглого ключовим є наявність прикладу та авторитету у процесі несення служби, що, на нашу думку, сприяє підвищенню ефективності та самоефективності під час діяльності.

Імідж збройних сил базується на основі уявлень та включає наступні компоненти: 1) офіційна інформація про армію; 2) загальні уявлення про збройні сили; 3) повсякденна інформація про діяльність армії та військовослужбовців, що з'являються в результаті досвіду кожного представника суспільства. Державні органи здатні здійснювати контроль першої та частково другої складових, але на третю найбільше впливають військовослужбовці та їх повсякденна діяльність.

А.Шумейко у структурі іміджу військовослужбовця виокремлює декілька рівнів, пов'язаних між собою. 1. Біологічний, який позначає біологічні або вроджені характеристики індивіда, такі як: стать, вік, раса, національність, голос та антропометричні дані. 2. Психологічний. Включає характер, цінності, установки, емоційні стани, рівень самооцінки та мотивації, стиль поведінки під час взаємодії з іншими людьми. 3. Гносеологічний. Сюди відносять загальні та професійні знання, їх співвіднесеність із рівнем застосування. 4.Перцептивний рівень становить ядро іміджу, оскільки позначає сукупність образів про військовослужбовця. Цих образів незліченна кількість, яка залежить від кількості людей, що сприймають конкретну особистість, оскільки кожна людина формує власне уявлення. 5.Семантичний. Означає мовну інтерпретацію та слугує змістовим рівнем. 6.Соціальний рівень детермінації, який є основою даної структури [55].

На основі проаналізованих джерел, пропонуємо власну структуру іміджу військовослужбовця, яка містить три компоненти:

* глибинний – сюди відносять характеристики, притаманні військовослужбовцю від народження, наприклад, фізичні дані, статева приналежність, національність, темперамент, задатки та здібності;
* особистісний – Я-ідентичність (цілі, мотиви, установки, цінності), знання та здобуті компетенції в межах професійної діяльності, прагнення до успіху;
* соціальний – включає репутацію, авторитет, стиль поведінки під час міжособистісної взаємодії, вплив на особистість стереотипів.

На основі розглянутого матеріалу слід виокремити структуру якостей та навичок особистості військовослужбовця, які є ключовими для позитивного іміджу:

1) моральні якості – сформована система цінностей, надійність;

2) емоційно-вольові якості – здатність до самоконтролю, стресостійкість, готовність до ризику;

3) комунікативні якості – бажання та вміння налагоджувати контакт з іншими;

4) компонент саморегуляції – рішучість, дисциплінованість, стабільність, витривалість, адекватний рівень самооцінки;

5) компонент мотивації – прагнення до успіху.

**Висновки до розділу 1**

Було здійснено теоретико-методологічний аналіз понять професійної самоефективності та персонального іміджу військовослужбовця і виокремлено їх складові структури.

З`ясовано, що самоефективність – це впевненість людини у власній компетентності, у своїх силах організувати та виконати поставлені завдання, необхідні для визначення досягнень у конкретній сфері діяльності.

На основі аналізу досліджень науковців виокремлено наступні ключові підходи до розуміння самоефективності особистості: соціально-когнітивний, представники якого важливу роль у формуванні та функціонуванні самоефективності надають активному та пасивному досвіду особистості, компетентнісний, в якому прагнення людини до компетентності з`являється в результаті мотивації через почуття ефективності, синергетичний, де особистість та зміст набутого досвіду взаємопов`язані і взаємозумовлені, суб`єктний, де увага акцентується на внутрішніх процесах, які здійснюють вплив на поведінку людини, та альтернативний, в якому представники підходу основою формування самоефективності вважають психічні процеси та структури, які визначають появу впевненості або ж неспроможності у власних силах.

Професійна самоефективність військовослужбовця – це усвідомлення наявності у себе професійно значущих якостей, які є затребуваними при виконанні професійних функцій, забезпечать вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі.

У професійній самоефективності військовослужбовця виокремлено змістовий (досвід та знання), особистісний (професійно важливі якості) та поведінковий (стиль поведінки, фізичний та емоційний стан) компоненти та визначено, що рівень самоефективності значною мірою залежить від таких чинників: безпосередній досвід діяльності, непрямий досвід, оцінка оточення, емоційний та фізичний стан.

Персональний імідж – це цілеспрямовано чи стихійно сформований образ суб`єкта в очах оточення, який здійснює емоційний та психологічний вплив на визначений об`єкт.

Персональний імідж військовослужбовця – це публічний образ, сформований в межах індивідуальної та масової свідомості, який відображає ставлення до військовослужбовців, як представників Збройних сил України.

Аналіз літератури, що стосується проблематики іміджу, дав змогу виокремити ряд вітчизняних методологічних підходів до вивчення означеного поняття: соціально-психологічний, у контексті якого персональний імідж визначається як характеристика особистості у вигляді суб`єктивного образу, що сприймається оточуючими, психосеміотичний, що базується на розгляді поняття в якості символічного образу, який реалізується за допомогою знаків, акмеологічний, який вивчає персональний імідж як засіб для особистісного зростання та інтерсуб`єктний, де вказаний феномен розглядається у зв`язку з рольовою поведінкою та соціальними очікуваннями.

Компонентами персонального іміджу військовослужбовця виступають: глибинний (фізичні дані, статева приналежність, національність, темперамент, задатки та здібності), особистісний (Я-ідентичність, знання та здобуті компетенції в межах професійної діяльності, прагнення до успіху), соціальний (репутація, авторитет, стиль поведінки, стереотипи). Позитивний імідж військовослужбовця включає: моральні, емоційно-вольові та комунікативні якості, компонент саморегуляції та компонент мотивації.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ ЯК ЧИННИКА ЙОГО САМОЕФЕКТИВНОСТІ**

2.1 Програма емпіричного дослідження та обґрунтування діагностики основних показників персонального іміджу військовослужбовця як чинника його самоефективності

Основною метою нашого дослідження було виявлення зв’язку між рівнем персонального іміджу та професійною самоефективністю військовослужбовців. Для цього наше дослідження проводилося у кілька етапів.

На першому етапі емпіричного дослідження ми виокремили та дослідили основні показники персонального іміджу та професійної самоефективності особистості. На другому етапі дослідження визначили рівень персонального іміджу та ступінь професійної самоефективності респондентів. На третьому етапі ми обґрунтовували залежність професійної самоефективності від рівня персонального іміджу за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона.

Під час першого етапу дослідження було виокремлено показники персонального іміджу та професійної самоефективності особистості.

Показниками рівня сформованості персонального іміджу у нашому дослідженні виступають:

* процесуальний (включає риси характеру особистості: вольові, моральні, емоційні, що проявляються під час міжособистісної взаємодії та які сприяють/перешкоджають ефективності цієї взаємодії);
* внутрішній (складовими є психологічні властивості: темперамент, мислення, здібності; досвід, компетентність, професіоналізм);
* зовнішній (зовнішній вигляд, рівень невербального спілкування);
* ядро іміджу (рівень самооцінки, морально-етичні переконання, цінності, спрямованість особистості).

Вказані показники виокремлено на основі моделі персонального іміджу за М.Подопригорою.

Показниками рівня самоефективності є:

* професійна ідентичність («внутрішньопрофесійне самоздійснення»);
* професійна спрямованість («зовнішньопрофесійне самоздійснення»);
* рівень досягнень в предметній сфері;
* успіх в міжособистісному спілкуванні.

Вимірювання цих показників здійснюватимемо за допомогою наступного

діагностичного інструментарію.

Тест «Ваш імідж» М.Подопригорової [40] складається з чотирьох етапів, серед яких ми зупинимось на першому, що передбачає індивідуальну роботу та оцінку себе суб`єктом іміджу. Респондент отримує список, що нараховує 60 якостей, які стосуються чотирьох складових іміджу, та ступінь вираженості яких необхідно оцінити. Результатом інтерпретації даних є оцінка за 4-ма шкалами, а саме: процесуальна складова іміджу, внутрішня та зовнішня складові і ядро іміджу. У нашій роботі перераховані компоненти розглядаються як одні із основних складових персонального іміджу та виступають показниками дослідження, які, на нашу думку, дають можливість дослідити феномен персонального іміджу найбільш повно та цілісно. Кожна шкала максимально нараховує 75 балів, проте, автор зазначає, що така оцінка можлива лише в ідеальної особистості, якої, як ми знаємо, не існує. Отримані бали дають змогу проаналізувати яка якість іміджу конкретної людини виражена сильніше, а котра слабше і, відповідно, визначити точку росту та засоби, які допоможуть покращити персональний імідж.

Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна [25] розроблено на основі 10 виокремлених автором ознак, які поділяються на зовнішньопрофесійні та внутрішньопрофесійні. До перших відносять: досягнення професійних цілей, прояв творчості у контексті професійної діяльності, самовдосконалення, розкриття потенціалу та здібностей в обраному напрямку діяльності, визнання успіхів у роботі іншими фахівцями, використання та запозичення набутого досвіду колегами. Внутрішньопрофесійні ознаки професійного самоздійснення включають: наявність плану професійного розвитку, намічені цілі та етапи, потреба самовдосконалюватись в обраній сфері, постійна постановка нових цілей та прагнення до успіху, здебільшого задоволення власними досягненнями, створення «життєво-професійного простору». Відповідно до нашого дослідження, перераховані ознаки є індикаторами показників «професійна ідентичність» та «професійна спрямованість». Опитувальник передбачає здійснення двох етапів дослідження, проте у нашій роботі, ми скористаємось лише першим, який дасть змогу визначити загальний рівень професійного самоздійснення та ступінь вираженості його ознак. Бланк включає 30 запитань, на кожне з яких необхідно дати відповідь обравши 1 з 5 варіантів. Інтерпретація результатів відбувається згідно ключа та дає змогу визначити який із 5 запропонованих рівнів (низький, нижчий за середній, середній, вищий за середній, високий) притаманний опитуваному.

Методика «Шкала загальної самоефективності» Р.Шварцера та М.Єрусалема [52] призначена для визначення суб`єктивного відчуття особистісної ефективності у рамках авторської концепції. Високу самоефективність автори розглядають як чинник покращення здоров`я (психічного і соматичного), вбачають її зв`язок з більш високими досягненнями і кращою соціальною інтеграцією. Опитувальник включає 10 тверджень, кожне з яких необхідно оцінити керуючись власними переконаннями, обравши 1 з 4 варіантів відповідей. За шкалою формується єдиний бал, що відображає загальний показник суб'єктивної оцінки особистісної ефективності. Кількість балів обраховується відповідно ключа та коливається в діапазоні від 10 до 40 балів. У результаті інтерпретації отриманих даних визначаємо загальний рівень самоефективності особистості. Якщо показники складають менше 27 балів, то отримуємо низький рівень самоефективності, 27-35 – середній показник, більше 35 балів – високий рівень.

Методика діагностики самоефективності Дж.Маддукса і М.Шеера [34] – це одна з методик для визначення рівня самооцінки та самосвідомості. Модифікація і переклад тексту здійснений Л.Бояринцевою під керівництвом Р.Кричевського.

Методика дає змогу оцінити потенціал особистості у сферах міжособистісного спілкування та предметної діяльності. Тест містить 23 твердження, оцінка яких відбувається за 11-бальною шкалою. Інтервал від +7 до +15 позначає середній рівень самоефективності. Показники, що не відповідають вказаним межам, свідчать про занижену або завищену оцінку потенціалу в тій чи іншій сфері життєдіяльності. У рамках нашого дослідження методика відповідає за вивчення наступних показників самоефективності: рівень досягнень в предметній сфері та успіх в міжособистісному спілкуванні.

Авторська анкета «Імідж військовослужбовця» спрямована на визначення уявлень респондентів про власний професійний імідж, який є складовою частиною персонального іміджу. Опитувальник складається з 13 запитань з декількома варіантами відповідей, серед яких необхідно вибрати ту, яка найбільше характеризує особистість респондента, та шкалами. Запитання стосуються оцінки власного іміджу, рівня його сформованості та впливу на кар`єрне зростання, вирішення професійних завдань, визначається відповідність ідеального та реального образу військовослужбовця, ступінь впливу оцінки оточуючих на формування уявлень про себе, також анкета дає можливість дізнатись якості, що характеризують особистість респондента як військовослужбовця.

Підсумуємо, що вимірювання критеріїв персонального іміджу та професійної самоефективності та їх показників здійснюватимемо за допомогою такого діагностичного інструментарію:

* Тест «Ваш імідж» М.Подопригорої (додаток А);
* Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна (додаток Б);
* Методика «Шкала загальної самоефективності» Р.Шварцера та М.Єрусалема (додаток В);
* Методика діагностики самоефективності Дж.Маддукса і М.Шеера (додаток Д);
* Авторська анкета «імідж військовослужбовця» (додаток Е).

Таким чином, можемо припускати, що за допомогою використання переліку стандартизованих методик та авторської анкети можна дослідити залежність професійної самоефективності від рівня персонального іміджу респондентів. Аналіз та інтерпретація даних здійснюється за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона, який вказує на наявність або ж відсутність лінійного зв’язку між показниками персонального іміджу та професійної самоефективності респондентів.

Дослідження проводилось протягом 2021 року на базі установи «Окремий полк оперативного забезпечення» у інженерній частині міста Самбір. Участь взяли 40 респондентів віком від 20 до 57 років, що проживають в Україні на території Львівської області та є військовослужбовцями. Стаж роботи досліджуваних коливається від 5 до 25 років.

2.2 Аналіз результатів дослідження особливостей самоефективності військовослужбовця

Для аналізу показників «Професійна ідентичність» та «Професійна спрямованість» використано такі індикатори як «Внутрішньопрофесійне самоздійснення» та «Зовнішньопрофесійне самоздійснення», які мають виокремлені ознаки згідно методики. Завдяки даним індикаторам ми змогли дослідити внутрішні та зовнішні прояви професійної самоефективності.

 За індикатором «Внутрішньопрофесійне самоздійснення», де ознаками є потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей та формування власного «життєво-професійного простору» з`ясовано, що високий рівень притаманний 17,5% респондентів. Дана група опитаних відчуває гостру потребу у професійному самовдосконаленні та розвитку необхідних професійнозначущих якостей з метою підвищення професійної компетентності.

Кількість військовослужбовців, рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення яких є вищим за середній становить 22,5%, що означає наявність прагнення до професійної самореалізації та бажанням досягати поставлених цілей. Більшість респондентів володіє середнім рівнем, а саме 35%, що характеризує їх помірне бажання до розкриття особистісного потенціалу у професії, яка здебільшого не є для них ключовою сферою життя. 25% опитаних притаманний рівень нижче середнього, що свідчить про деяку пасивність у відношенні до професійних цілей та самовдосконалення, респонденти з таким рівнем менше стараються та прагнуть до успіху в професії, відповідно, самоефективність діяльності у такому випадку, на нашу думку, знижується. Низьким рівнем не володіє жоден з опитаних, що виключає у вибірці респондентів, які не зацікавлені обраною професією.

Результат за індикатором «Внутрішньопрофесійне самоздійснення» представлений на рис. 2.1.

*Рис. 2.1. Рівні розвитку індикатора «Внутрішньопрофесійне самоздійснення» у %*

Важливим є розгляд ознак індикатору, завдяки яким власне і сформовані отримані результати. Оскільки шкала оцінок для ознак відсутня, розглянемо середнє значення кожного стосовно вибірки. За ознакою «Потреба у професійному вдосконаленні» отримуємо середню оцінку 7,9 з 12. Завдяки отриманому балу розуміємо, що більшість респондентів не виявляє гострої потреби у професійному самовдосконаленні, їх задовільняє становище, в якому вони знаходяться зараз. За ознакою «Наявність проекту власного професійного розвитку» отримуємо оцінку 7,8 з 12. Респонденти здебільшого не вважають важливим створювати проект власного розвитку, можливо, це пов`язане з попередньою оцінкою: якщо нас влаштовує звичайний стан речей, то ми не бачимо сенсу у створенні плану покращення. Ознака «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» отримує дещо вищий середній бал – 8,5 з 12, що підтверджує результати за попередніми ознаками: здебільшого респонденти задоволені власними здобутками у професії. За ознакою «Постійна постановка нових професійних цілей» отримуємо результат 8,05. Більшість опитаних ставить перед собою цілі та зацікавлені у їх досягненні. Результат останньої ознаки індикатору «Формування власного «життєво-професійного простору»» становить 7,75 бали з 12, що означає професію як одну з важливих аспектів сфер життя, якою зацікавлені займатись, формуючи власний професійний простір, створюючи неповторний професійний стиль. Розглянуті середні оцінки ознак показника «Внутрішньопрофесійне самоздійснення» представлені на рис. 2.2.

*Рис. 2.2.Середні оцінки ознак за показником «Внутрішньопрофесійне*

*самоздійснення»*

За індикатором «Зовнішньопрофесійне самоздійснення» де ознаками є 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 з`ясовано, що високий рівень притаманний 2,5% опитаних, що значно менше у порівнянні з результатом за попереднім індикатором. Це свідчить про те, що лише невелика частина респондентів досягає поставлених цілей, отримує визнання серед колег та розкриває власний потенціал у професії. Більшість військовослужбовців володіють вищим за середній (37,5%) та середнім (42,5%) рівнем зовнішньопрофесійного самоздійснення, що характеризує їх помірний успіх у досягненні цілей та здобутті авторитету у професійному товаристві. Нижчий за середній та низький рівні притаманні 15% та 2,5% відповідно. Досить значна частина опитаних відчуває брак власних досягнень у обраній діяльності, не застосовує творчість під час виконання завдань, у зв`язку з цим цілком ймовірно може відчуватись брак визнання серед колег.

 Результат за індикатором «Зовнішньопрофесійне самоздійснення» представлений на рис. 2.3.

*Рис. 2.3. Рівні розвитку індикатора «Зовнішньопрофесійне самоздійснення» у %*

Розглянемо середні значення ознак індикатору «Внутрішньопрофесійне самоздійснення». За ознакою «Досягнення поставлених професійних цілей» отримуємо середню оцінку 7,9 з 12, що свідчить про помірні досягнення професійних цілей опитаними. Ознака «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» отримала середню оцінку 7,3 з 12. Варто зазначити, що у порівнянні з попередніми ознаками жоден з респондентів не отримав максимальної оцінки, тобто 12, найвищою оцінкою є 10. У зв`язку з цим розуміємо, що існує проблема визнання серед опитаних. За ознакою «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» середня оцінка становить 7,45 з 12, що свідчить про наявність запозичення деякого досвіду іншими фахівцями. Ознака «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» отримала бал 7,67 з 12, що свідчить про середній рівень розкриття потенціалу, що є наслідком або ж слабкого бажання, або ж невідповідних чи нецікавих завдань поставлених керівництвом. За ознакою «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» отримуємо середню оцінку 7,2, що говорить про задовільний рівень вияву творчості у респондентів.

Розглянуті середні оцінки ознак показника «Зовнішньопрофесійне самоздійснення» представлені на рис. 2.4.

*Рис. 2.4.Середні оцінки ознак показника «Зовнішньопрофесійне*

*самоздійснення»*

На основі вищерозглянутих показників нами виявлено загальний рівень самоздійснення. Високий рівень притаманний 15% опитаних, що говорить про їх реалізацію у професійній діяльності, досягнення поставлених цілей, визнання з боку колег, значну реалізацію особистісного потенціалу. Опитані даної групи мотивовані та орієнтовані на досягнення успіху, вони отримують задоволення від власної професії. Кількість респондентів, які володіють рівнем вищим за середній становить 25%, які задоволені власною професійною діяльністю. Середній рівень отримали найбільше опитаних – 45%, нижчий за середній – 12,5%, найменше опитаних володіють низьким рівнем – 2,5%. Це свідчить про те, що деяка частина респондентів все ж не відчувають себе затребуваними спеціалістами в обраній професії, не прагнуть до самовдосконалення та реалізації.

Результати загального рівня професійного самоздійснення представлено на рис. 2.5.

*Рис. 2.5. Рівень розвитку загального рівня професійного самоздійснення респондентів у %*

Проаналізувавши отримані результати ми дійшли висновку, що у респондентів рівень розвитку внутрішньопрофесійного самоздійснення дещо вищий ніж рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення, однак ця різниця не є значною. Більшість опитаних задоволені власними професійними досягненнями ( середня оцінка становить 8,5) та постійно ставлять перед собою нові професійні цілі (8,05), при цьому успішно досягаючи їх (7,9). Найнижчі середні оцінки простежуються за індикатором «Зовнішньопрофесійне самоздійснення» за ознакою «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» (середнє значення - 7,3) та «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» (7,2). Завдяки отриманим результатам простежуємо аспекти професійної діяльності, над якими необхідно попрацювати та покращити.

Результати дослідження вибірки за показником «Досягнення в предметній сфері» показали, що більшість опитаних (80%) володіють середнім рівнем досягнень в предметній сфері. Респонденти з вказаним результатом знають свій потенціал та стараються його реалізувати, адекватно оцінюють власні можливості і зазвичай обережно беруться за задачі з високою складністю. Завищений рівень спостерігається у 17,5%, опитані з таким рівнем дуже самоефективні, вони вірять у власні сили та орієнтовані на позитивний результат, однак важливо не перестаратись та слідкувати за тим аби реальний стан речей відповідав бажаним. Занижений рівень спостерігається у 2,5% респондентів, які здебільшого знецінюють власні досягнення та орієнтуються на негативні наслідки діяльності. Очікування невдачі значно погіршує кінцевий результат та перешкоджає особистісному зростанню.

Результати показника «Досягнення в предметній сфері» представлено на рис. 2.6.

*Рис. 2.6. Результати показника «Досягнення в предметній сфері» у %*

Результати дослідження вибірки за показником «Рівень самоефективності у сфері міжособистісного спілкування» показали, що 80% респондентів володіють середнім рівнем, що свідчить про їх адекватні очікування від комунікації з оточуючими та цілком успішну взаємодію. Завищений рівень не спостерігається в жодного з опитаних, занижений – у 20%. Респонденти з вказаною оцінкою надають перевагу звичній зоні комфорту, не бажаючи виходити з неї, саме тому у багатьох ситуаціях, через переконання у невдачі, не роблять крок до покращення власної ситуації. Наприклад, у професійній діяльності, маючи прохання про відпустку до керівництва, вони впевнені, що отримають відмову, саме тому навіть не намагаються починати розмову на вказану тему. Подібні переконання значно перешкоджають власній самоефективності та самореалізації.

Результати показника «Рівень самоефективності у сфері міжособистісного спілкування» представлено на рис. 2.7.

*Рис. 2.7. Результати показника «Рівень самоефективності у сфері міжособистісного спілкування» у %*

На основі розглянутих показників виокремлено загальний рівень самоефективності. Визначено, що середній рівень самоефективності притаманний 45%, завищений – 37,5%, занижений – 17,5%. Бачимо, що значна кількість опитаних або ж переоцінює власні сили, або ж недооцінює. Зважаючи на це розуміємо, що респондентам важливо формувати адекватну оцінку особистого потенціалу для ефективного виконання завдань та взаємодії з оточуючими для вибору відповідної стратегії та стилю життя.

Результати загального рівня самоефективності представлено на рис. 2.8.

*Рис. 2.8. Результати загального рівня самоефективності у % за методикою Дж. Маддукса і М.Шеера*

Загальний рівень самоефективності вивчався також за допомогою окремої методики Р.Шварцера та М.Єрусалема. У ході аналізу отримано наступні результати: висока самоефективність притаманна 27,5% опитаних, вище середньої – 65%, середня – 7,5%. Низький рівень та нижче середнього не виявлено у жодного з респондентів. Результати свідчать про переважаючу спрямованість до успіху, віру у власні сили та відкритість до нових завдань. Результати загального рівня самоефективності представлено на рис. 2.9.

*Рис. 2.9. Результати загального рівня самоефективності у % за методикою* методики *Р.Шварцера та М.Єрусалема*

 Отже, з’ясовано, що більша частина опитаних володіють середнім загальним рівнем самоефективності за однією методикою та рівнем вище середнього за іншою. У сфері міжособистісного спілкування та сфері предметної діяльності більшість респондентів демонструє середній рівень розвитку досліджуваного явища. Оцінивши рівень самоздійснення військовослужбовців, визначено, що у половини опитаних він знаходиться на середньому рівні. Результати свідчать про переважаючу спрямованість до успіху, віру у власні сили та відкритість до нових завдань, проте демонструють потребу респондентів навчитись формувати адекватну оцінку особистого потенціалу для ефективного виконання завдань та вибору відповідної стратегії і стилю життя.

2.3 Обумовленість самоефективності особливостями персонального іміджу військовослужбовця

У цьому підрозділі представлено результати третього етапу дослідження, завдянням якого виступало обґрунтування залежності професійної самоефективності від рівня сформованості персонального іміджу. Ми будемо розглядати результати отримані при дослідженні особливостей персонального іміджу та професійної самоефективності і одразу представляти виявлені кореляційні зв’язки.

Для початку розглянемо результати емпіричного дослідження отримані у процесі дослідження персонального іміджу за допомогою таких показників: «Процесуальний», «Внутрішній», «Зовнішній» та «Ядро іміджу». Показники вибірки дослідження оцінювались середнім значенням отриманих оцінок. Таким чином, середнє значення процесуальної складової іміджу становить 54,6 з 75, що свідчить про достатній рівень сформованості даного компоненту серед опитаних. Отримана оцінка характеризує респондентів як енергійних особистостей, з розвинутим почуттям гумору та високою швидкістю реакцій. Варто зазначити, що найнижчий бал за даним показником становить 33 бали, найвищий – 74. Середнє значення за показником «Внутрішній» становить 54,1 з 75, що говорить про достатньо сформований світогляд, цінності, хоббі та спрямованість респондентів. Найнижчий бал – 37 з 75, найвищий 75 з 75. Оцінка за показником «Зовнішній» становить 49,8 з 75. Більшість опитаних слідкують за власним зовнішнім виглядом, надають певного значення стилю одягу, зачісці та аксесуарам. У нашому випадку це пов`язано зі специфікою вибірки, оскільки військовослужбовці мають певні обов`язкові вимоги, які стосуються зовнішнього вигляду. Оцінка за показником «Ядро іміджу» становить 53,7 з 75. Отриманий результат характеризує респондентів як особистостей зі сформованими установками, самооцінкою, самоставленням та соціальною позицією.

Розглянуті середні оцінки ознак показників представлені на рис. 2.10.

*Рис. 2.10.Середні оцінки показників за критерієм «Персональний імідж»*

Проаналізувавши діаграму бачимо, що найменша оцінка притаманна показнику «Зовнішній», найвища – «Процесуальний».

Результати авторської анкети «Імідж військовослужбовця» дали змогу оцінити рівень сформованості іміджу військовослужбовця як фахівця. Повністю сформований рівень притаманний 30% опитаних, частково сформований – 67,5%, зовсім не сформований – 1%. На запитання про задоволеність власним професійним іміджем ствердно відповіли 50%, частково задоволені – 40%, 10% – не задоволені. Необхідність сформованого іміджу військовослужбовцям підтверджує 65% опитаних, 7,5% вважає, що імідж не потрібен представникам даної сфери діяльності, 27,5% не визначилось. 37,5% респондентів вважають, що їх імідж, як фахівця-військовослужбовця, сформований остаточно, 47,5% наразі працюють над створенням власного іміджу військовослужбовця, 7,5% вважають, що імідж не буде потрібний у подальшій професійній діяльності, ще 7,5% обрало інший варіант. Наснагу для розвитку іміджу від схвалення його оточенням відчуває 50% респондентів, 32,5% отримують часткову мотивацію та 17,5% зовсім не зважають на оцінку їх іміджу оточуючими людьми. Імідж на кар`єрне зростання впливає у 42,5% опитаних, частково впливає у 40%, зовсім не впливає у 17,5%. Імідж ЗСУ респондентами сприймається як здебільшого негативний (56,4%), позитивним імідж сприймають 35,9% опитаних, не визначились 7,7%. Вплив іміджу ЗСУ на персональний імідж окремого військовослужбовця підтверджують 20,5%, частковий вплив визнає 71,8%, будь-який вплив заперечує 7,7%. Власний реальний імідж відповідає ідеальному образу військовослужбовця у 27,5% респондентів, для 57,5% відповідає частково, не відповідає у 15%. Опитані обрали 5 особистісних якостей, які, на їх думку, мають належати ідеальному військовослужбовцю, серед них виокремлено: рішучий (66,7%), впевнений у собі (66,7%), справедливий (62,5%), готовий до ризику (52,5%), стресостійкий (50%). Про радикальні зміни у власному іміджі задумується 15% респондентів, частково думає – 60%, не прагне до змін 25%. Теперішній імідж у професійній діяльності відповідає бажаному у 32,5% опитаних, не відповідає у 12,5%, відповідає частково у 55%. Відповідь на запитання про вплив зовнішнього вигляду військовослужбовця на його професійну діяльність відображено на рис. 2.11.

*Рис. 2.11.Шкала впливу зовнішнього вигляду військовослужбовця на його професійну діяльність у %*

Як бачимо на діаграмі більшість респондентів, що становить 20%, визначають рівень впливу зовнішнього вигляду на професійну діяльність як середній. При цьому, менші оцінки обрала незначна кількість опитаних, а саме: 4 бали обрало 2,5% респондентів, 3 бали – 5%, 2 бали – 2,5%, відсутність впливу не обрав ніхто. Наступні за кількістю виборів оцінки: 8 та 10, які обрало 17,5% респондентів. На запитання стосовно позитивного впливу іміджу на вирішення професійних завдань ствердно відповіли 32,5%, заперечили вплив 17,5%, частковий вплив помітили 50%. Відповідь на запитання про стиль в одязі, притаманний опитаним в обраних життєвих ситуаціях, а саме: у повсякденному житті, під час конференцій, у діловому колі та під час професійної діяльності, представлена на рис. 2.12.

*Рис. 2.12. Стиль одягу, притаманний опитаним у різних життєвих ситуаціях*

Респонденти обирали між наступними стилями: класичний, військова форма одягу, діловий, традиційний, модний та консервативний. У повсякденному житті більшість військовослужбовців надає перевагу класичному стилю в одязі, під час конференцій, військовій та традиційній формам одягу, у діловому колі значна частина опитаних обирає діловий стиль, під час професійної діяльності 38 опитаних з 40 обрали військову форму одягу, що становить 95%.

Наступні запитання авторської анкети спрямовані на виявлення переважаючих якостей у опитаних з точки зору їх як представників професії військовослужбовця. Обираючи між спостережливістю та неуважністю більшість респондентів (72,5%) вважають, що у них переважає спостережливість, 20% відмічають у себе обидві особистісні якості і лише 7,5% визнають чітку наявність неуважності. Швидко приймають рішення 52,5% респондентів, ще 35% вказують, що швидкість прийняття рішення загалом залежить від ситуації і лише 12,5% вагаються довгий час перед вибором. Відповідальними себе вважають 52,5% військовослужбовців, не заперечують наявність безвідповідальності 35%, а підтверджують–12,5%. Комунікабельність у порівнянні із замкненістю переважає у 72,5%, 17,5% помічають у себе обидві якості і 10% вважають себе замкненими. Готові до ризику 52,5% опитаних, 25% ризикують в залежності від ситуації, а 22,5% не схильні до ризику. Охайність притаманна 72,5% військовослужбовців, обидві якості підтверджують у себе 17,5% та 10% вважають себе неохайними. Толерантними є 60% респондентів, не визначилось – 22,5%, нетерпеливі – 7,5%. Високим рівнем самооцінки володіє 62,5% опитаних, середній рівень обрали 27,5%, 10% вважають, що володіють низьким рівнем. Емоційно стабільні 72,5% військовослужбовців, 20% помічають різний рівень емоційної стабільності у залежності від ситуації, 7,5% не є емоційно стабільними. Витривалими себе вважають 80% респондентів, 15% не визначились та 5% не є витривалими. Здатністю до контролю емоцій та поведінки володіє 82,5% військовослужбовців, 12,5% проявляють самоконтроль в залежності від ситуації, відсутність самоконтролю відмітили 5% опитаних. Сформованість іміджу підтверджує 67,5% опитаних, не визначилось 22,5% та 10% вважає, що над їх іміджем ще варто попрацювати. Сформованим свій професійний стиль одягу вважають 67,5% респондентів, 25% розцінює професійний стиль одягу як недостатньо сформований і 7,5% вважають, що стиль одягу не впливає на професійну діяльність. Більшість респондентів власне мовлення оцінює як логічне та аргументоване (75%), 15% визначають середній рівень сформованості логіки мовлення та 10% впевнені, що їх мовлення має деякі дефекти. Дисциплінованими є 80% опитаних, 12,5% вважають, що у деяких випадках виявляють як дисциплінованість, так і недисциплінованість, ще 7,5% характеризують себе як недисциплінованих. Рішучими є 80% респондентів, 15% вважають, що інколи проявляють себе боязкими, 5% вважають себе боязкими. Стресостійкими є 75% військовослужбовців, 12,5% опитаних володіють середнім рівнем стресостійкості, 12,5% - низьким. Розглянуті відповіді відображено на рис. 2.13.

*Рис.2.13. Рівень розвитку особистісних якостей респондентів у %*

Проаналізувавши діаграму бачимо, що більшості респондентів на високому рівні притаманні такі якості: витривалість, контроль дій та емоцій, дисциплінованість та рішучість. Найнижчий відсоток високого рівня отримали наступні якості: швидкість прийняття рішень, відповідальність та готовність до ризику.

Результати кореляційного аналізу загального рівня професійної самоефективності за методикою Дж.Маддукса і М.Шеера та показників персонального іміджу респондентів здійснено за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (критичне значення = 40-2n) й представлені в таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1*

Кореляційні результати загального рівня професійної самоефективності та показників персонального іміджу респондентів

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники персонального іміджу** | **Загальний рівень самоефективності за Дж.Маддуксом і М.Шеером** |
| Процесуальний | 0,466922244 при р≤0,01 |
| Ядро іміджу | 0,527257948 при р≤0,001 |

Результати проведеної кореляції між показниками персонального іміджу опитаних та загальним рівнем їхньої самоефективності за однією з методик дає підстави стверджувати, що виокремлені аспекти персонального іміджу впливають на загальний рівень професійної самоефективності. Виявлено сильний прямолінійний кореляційний зв’язок між загальним рівнем професійної самоефективності та результатом за показником «Ядро іміджу», де r = 0,527 при р≤0,001.Чим більше сформовані установки та позиція опитаного, тим вище рівень його самоефективності і навпаки, відсутність чіткої позиції та установок супроводжується низьким рівнем самоефективності. Процесуальна складова персонального іміджу також досить сильно корелює із загальним рівнем самоефективності, де r = 0,467 при р≤0,01. Даний показник простежується у процесі міжособистісної взаємодії: чим вища пластичність мовлення, його емоційність, тим вищий рівень самоефективності респондентів. Між зовнішнім та внутрішнім показниками персонального іміджу та загальним рівнем самоефективності зв`язку не виявлено, що говорить про відсутність впливу зовнішнього вигляду, досвіду, компетентності на рівень самоефективності. Отримані результати підтверджені співвідношенням оцінок опитаних за показниками персонального іміджу та кінцевим балом за методикою Дж.Маддукса і М.Шеера. Респонденти, які володіють заниженим рівнем самоефективності зазвичай володіють низьким балом за показниками персонального іміджу і, відповідно, завищений результат супроводжується високим балом.

Результати кореляційного аналізу загального рівня професійної самоефективності за методикою Р.Шварцера і М.Єрусалема та показників персонального іміджу респондентів представлені в таблиці 2.2.

*Таблиця 2.2*

Кореляційні результати загального рівня професійної самоефективності та показників персонального іміджу респондентів

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники персонального іміджу** | **Загальний рівень самоефективності за Р.Шварцером та М.Єрусалемом** |
| Процесуальний | 0,326234731 при р≤0,05 |
| Внутрішній | 0,361333505 при р≤0,05 |
| Ядро іміджу | 0,519191719 при р≤0,001 |

У результаті аналізу виявлено сильний прямолінійний кореляційний зв’язок між загальним рівнем самоефективності та оцінкою за показником «Ядро іміджу», де r = 0,519 при р≤0,001, що відповідає результату за попередньою методикою. При цьому, отримані дані за внутрішнім та процесуальним показником корелюють із загальним рівнем самоефективності на низькому рівні, що свідчить про незначне підвищення або зниження рівня самоефективності у залежності від рівня професіоналізму, компетентності, емоційності, пластичності мовлення і тд. Зовнішній вигляд у даному випадку не впливає на загальний рівень самоефективності, що з`ясовано завдяки відсутності кореляції між зовнішнім показником.

Результати кореляційного аналізу показників професійної самоефективності та процесуального показника персонального іміджу респондентівпредставлені в таблиці 2.3

*Таблиця 2.3*

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та процесуального показника персонального іміджу респондентів

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники професійної самоефективності** | **Процесуальний показник персонального іміджу** |
| *Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення)* | 0,39247663 при р≤0,02 |
| Наявність проекту власного професійного розвитку | 0,38649652 при р≤0,02 |
| Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 0,470837274 при р≤0,01 |
| Формування власного «життєво-професійного простору» | 0,344693435 при р≤0,05 |
| Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 0,419962767 при р≤0,01 |
| Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії | 0,524579432 при р≤0,001 |
| Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності | 0,393912684 при р≤0,02 |
| Загальний рівень професійного самоздійснення | 0,427685989 при р≤0,01 |
| Рівень досягнень в предметній сфері | 0,38363467 при р≤0,02 |
| Успіх в міжособистісному спілкуванні | 0,358111499 при р≤0,05 |

 Результати вказують на наявність кореляційного зв`язку між процесуальним показником персонального іміджу та загальним рівнем професійного самоздійснення, де r = 0,428 при р≤0,01. Це свідчить про підвищення рівня професійного самоздійснення при набутті та вдосконаленні професійно важливих якостей, підвищенні пластичності та емоційності мовлення. Отриманий результат кореляції показників «Професійна ідентичність», «Професійна спрямованість» та процесуального показника персонального іміджу вказує на середню силу кореляції першого, де r = 0,392 при р≤0,02 та відсутність кореляції у випадку розгляду другого. Нижче детальніше розглянемо зв`язок ознак представлених показників та процесуальної складової персонального іміджу. Результат за показником «Рівень досягнень в предметній сфері» корелює із результатом за процесуальним показником персонального іміджу на середньому рівні, де r = 0,384 при р≤0,02.Це свідчить про збільшення кількості досягнень в залежності від збільшення рівня емоційності та пластичності мовлення, наявності професійно важливих якостей та їх розвитку. Показник «Успіх в міжособистісному спілкуванні» корелює з процесуальним показником на низькому рівні, де r = 0,358 при р≤0,05. Результат демонструє незначний вплив емоційності мовлення та професійно значущих якостей на успіх у спілкуванні з іншими. Щодо особливостей зв’язку процесуального показника персонального іміджу та ознак внутрішньо і зовнішньопрофесійного самоздійснення виявлено, що респонденти, бал яких за процесуальним показником становить менше 50 (загальний бал дорівнює 75), що відповідає кількості 20%, зазвичай володіють низьким, нижчим за середній та середнім рівнем проектування власного професійного розвитку, формування «життєво-професійного простору», розкриття особистісного потенціалу та вияву творчості у професії. Це свідчить про те, що опитані з низькою пластичністю мовлення, емоційністю, невеликим набором професійно важливих якостей не зацікавлені планувати власне професійне майбутнє та відчувають значні труднощі у поєднанні буденного життя із професійною діяльністю, розкриття особистісного потенціалу у професії та визнання професійним співтовариством відбувається незначною мірою. Військовослужбовці, бал яких за процесуальним показником становить від 51 до 60 (загальний бал становить 75), що дорівнює кількості 57,5%, демонструють середній рівень розвитку розглянутих ознак. Опитані з таким результатом незначною мірою задоволені власними досягненнями, професійне майбутнє бачать в загальних рисах і не завжди вміло поєднують життєву сферу із професійною, розкриття особистісного потенціалу у професії реалізовано не повністю, використання професійних здобутків колегами відбувається не досить часто. Кількість опитаних, середній бал яких за процесуальним показником знаходиться в межах 61-75, становить 22,5%. Респонденти з таким результатом володіють вищим за середній та високим рівнями розвитку за розглянутими ознаками. Це свідчить про притаманний високий рівень задоволення від професійної діяльності, наявність плану подальшого професійного розвитку та вміння поєднувати професійну діяльність з особистим життям, розкриття особистісного потенціалу у професії та визнання професійним співтовариством, що супроводжується успіхом в міжособистісному спілкуванні завдяки пластичності та емоційності мовлення і наявності професійно значущих якостей. Найсильніший зв`язок процесуального показника простежується між ознакою «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», де r = 0,525 при р≤0,001. Отже, потенціал і здібності у професії найбільше розкриваються за умови високої пластичності та емоційності мовлення, наявності високого рівня розвитку професійно важливих якостей. Натомість, низька залежність простежується між рівнем розвитку процесуального показника та ознакою «Формування власного «життєво-професійного простору, де р≤0,05, що свідчить про низький вплив наявності професійно важливих якостей, емоційності та пластичності мовлення на вказану ознаку.

Результати кореляційного аналізу показників професійної самоефективності та внутрішнього показника персонального іміджу респондентівпредставлені в таблиці 2.4

*Таблиця 2.4*

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та внутрішнього показника персонального іміджу респондентів

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники професійної самоефективності** | **Внутрішній показник персонального іміджу** |
| *Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення)* | 0,389506796 при р≤0,02 |
| Потреба у професійному вдосконаленні | 0,434464934 при р≤0,01 |
| Наявність проекту власного професійного розвитку | 0,519636233 при р≤0,001 |
| Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 0,542388022 при р≤0,001 |
| Постійна постановка нових професійних цілей | 0,397300406 при р≤0,02 |
| Формування власного «життєво-професійного простору» | 0,419566596 при р≤0,01 |
| *Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення* | 0,419976023 при р≤0,01 |
| Досягнення поставлених професійних цілей | 0,423043791 при р≤0,01 |
| Загальний рівень професійного самоздійснення | 0,39677149 при р≤0,02 |

Результати вказують на наявність кореляційного зв`язку між внутрішнім показником персонального іміджу та загальним рівнем професійного самоздійснення, де r = 0,397 при р≤0,02. Це свідчить про підвищення рівня професійного самоздійснення при набутті та вдосконаленні компетентності, професіоналізму, збагаченні досвіду. Отриманий результат кореляції показників «Професійна ідентичність», «Професійна спрямованість» та внутрішнього показника персонального іміджу вказує на середню силу кореляції першого, де r = 0,390 при р≤0,02 та високу силу кореляції другого, де r = 0,420 при р≤0,01. Нижче розглянемо детальніше зв`язок ознак представлених показників та внутрішньої складової персонального іміджу. Кореляції між показниками «Рівень досягнень в предметній сфері» та «Успіх в міжособистісному спілкуванні» не виявлено. Це свідчить про відсутність впливу досвіду, рівня компетентності та професіоналізму на вказані ознаки. У результаті вивчення особливостей зв’язку внутрішнього показника персонального іміджу та ознак внутрішньо і зовнішньопрофесійного самоздійснення виявлено, що респонденти, бал яких за внутрішнім показником становить менше 50 (загальний бал дорівнює 75), що дорівнює кількості 27,5%, зазвичай володіють низьким та нижчим за середній результатом за розглянутими показниками. Це говорить про те, що опитані з низьким рівнем компетентності та професіоналізму не відчувають потреби у професійному вдосконаленні, або не надають цій потребі важливого значення, рідко прагнуть досягати поставлених професійних цілей, не планують власне професійне майбутнє, частково задоволені або незадоволені власною професійною діяльністю. Військовослужбовці, бал яких за внутрішнім показником складає від 51 до 60 (загальний бал дорівнює 75), що становить 52,5%, демонструють середній та вищий за середній рівні потреби у професійному вдосконаленні, постановці нових професійних цілей та їх досягненні, проектуванні власного професійного розвитку, формуванні «життєво-професійного простору», визнанні та використанні. Кількість опитаних, середній бал яких за внутрішнім показником знаходиться в межах 61-75, становить 20%. Це свідчить про інтенсивну роботу над професійним самовдосконаленням, притаманний високий рівень задоволення від професійної діяльності, постійну постановку професійних цілей та їх досягнення, наявність плану подальшого професійного розвитку та вміння поєднувати професійну діяльність з особистим життям, розкриття особистісного потенціалу у професії та визнання професійним співтовариством відбувається значною мірою, що супроводжується успіхом в міжособистісному спілкуванні завдяки високому рівню компетентності, професіоналізму, наявності необхідних здібностей. При цьому важливо відмітити, що кореляція внутрішнього показника та ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення значно сильніша у порівнянні з кореляцією між вказаним показником персонального іміджу на зовнішньопрофесійним самоздійсненням. Вважаємо, що це зумовлено змістовим наповненням значення внутрішнього показника. Найсильніший зв`язок простежується між внутрішнім показником та наступними ознаками: «Наявність проекту власного професійного розвитку», «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», де r = 0,520 при р≤0,001 та r = 0,542 при р≤0,001 відповідно. Отже, задоволення досягненнями та наявність проекту професійного розвитку напряму залежать від високого наявного рівня компетентності та професіоналізму.

Результати кореляційного аналізу показників професійної самоефективності та зовнішнього показника персонального іміджу респондентівпредставлені в таблиці 2.5

*Таблиця 2.5*

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та зовнішнього показника персонального іміджу респондентів

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники професійної самоефективності** | **Зовнішній показник персонального іміджу** |
| Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 0,461510681 при р≤0,01 |
| *Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення* | 0,329424553 при р≤0,05 |
| Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством | 0,519508964 при р≤0,001 |
| Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 0,439850414 при р≤0,01 |
| Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності | 0,425410948 при р≤0,01 |
| Успіх в міжособистісному спілкуванні | 0,462241910 при р≤0,01 |

Результати вказують на відсутність кореляційного зв`язку між зовнішнім показником персонального іміджу та загальним рівнем професійного самоздійснення. Зовнішній вигляд: вага, статура, комплектація, сформований стиль не впливають на загальний рівень професійного самоздійснення. Отриманий результат кореляції показників «Професійна ідентичність», «Професійна спрямованість» та зовнішнього показника персонального іміджу вказує на низьку силу кореляції другого, де r = 0,329 при р≤0,05 та відсутність кореляції між вказаним показником та «Професійною ідентичністю». Показник «Успіх в міжособистісному спілкуванні» корелює із зовнішнім показником персонального іміджу на високому рівні, де r = 0,462 при р≤0,01. Результат демонструє значний вплив зовнішнього вигляду та наявного стилю на рівень успішності у спілкуванні з іншими.

Щодо особливостей зв’язку зовнішнього показника персонального іміджу та ознак внутрішньо і зовнішньопрофесійного самоздійснення виявлено, що респонденти, бал яких за зовнішнім показником становить менше 50 (з 75), що дорівнює кількості 50%, зазвичай володіють низьким рівнем задоволення власними професійними досягненнями, визнання та використання досвіду іншими фахівцями та вияву творчості у професії. Це свідчить про те, що опитані з низьким рівнем роботи над власним стилем, загальним зовнішнім виглядом рідше досягають поставлених цілей, не відчувають визнання з боку колег та здебільшого не виявляють творчості під час професійної діяльності. Військовослужбовці, бал яких за зовнішнім показником становить від 51 до 60 (загальний бал дорівнює 75), що дорівнює кількості 42,5%, демонструють нижчий за середній та середній рівні потреби у професійному вдосконаленні, визнанні та використанні досвіду іншими фахівцями, розкритті особистісного потенціалу та вияву творчості у професії. Опитані з таким результатом зазвичай не часто діляться досвідом з колегами, досягнення професійних цілей не є ключовим завданням, а творчість у професії використовується рідко. Кількість опитаних, середній бал яких за зовнішнім показником знаходиться в межах 61-75, становить 7,5%. Респонденти з таким результатом володіють високим рівнем потреби у професійному вдосконаленні, визнанні та використанні досвіду іншими фахівцями, розкритті особистісного потенціалу та вияву творчості у професії. Це свідчить про інтенсивну роботу над професійним самовдосконаленням та розкриттям власного потенціалу у професії. При цьому важливо відмітити, що зовнішній показник здебільшого корелює із ознаками зовнішньопрофесійного самоздійснення. Найсильніший зв`язок простежується між зовнішнім показником та ознакою під назвою «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством», де r = 0,520 при р≤0,001. Отже, визнання з боку колег напряму залежить від роботи респондентів над власним стилем та зовнішнім виглядом.

Результати кореляційного аналізу показників професійної самоефективності та показника «Ядро іміджу» респондентівпредставлені в таблиці 2.6.

*Таблиця 2.6*

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та показника персонального іміджу респондентів – ядро іміджу

|  |  |
| --- | --- |
| **Показники професійної самоефективності** | **Ядро персонального іміджу** |
| *Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення)* | 0,556402031 при р≤0,001 |
| Наявність проекту власного професійного розвитку | 0,381186142 при р≤0,02 |
| Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 0,535819552 при р≤0,001 |
| Постійна постановка нових професійних цілей | 0,382842125 при р≤0,02 |
| Формування власного «життєво-професійного простору» | 0,443517449 при р≤0,01 |
| *Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення* | 0,338779219 при р≤0,05 |
| Досягнення поставлених професійних цілей | 0,383817645 при р≤0,02 |
| Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством | 0,356935848 при р≤0,05 |
| Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 0,337039354 при р≤0,05 |
| Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії | 0,473054989 при р≤0,01 |
| Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності | 0,461108763 при р≤0,01 |
| Загальний рівень професійного самоздійснення | 0,445818496 при р≤0,01 |
| Рівень досягнень в предметній сфері | 0,452850374 при р≤0,01 |
| Успіх в міжособистісному спілкуванні | 0,339218098 при р≤0,05 |

Результати вказують на наявність кореляційного зв`язку між показником персонального іміджу «Ядро іміджу» та загальним рівнем професійного самоздійснення, де r = 0,446 при р≤0,01. Це свідчить про підвищення рівня професійного самоздійснення при наявних сталій позиції, установках, особистої легенди. Отриманий результат кореляції показників «Професійна ідентичність», «Професійна спрямованість» та показника «Ядро іміджу» вказує на високу силу кореляції першої ознаки, де r = 0,556 при р≤0,001 та низьку силу кореляції між показником та другою ознакою, де r = 0,339 при р≤0,05. Результат за показником «Рівень досягнень в предметній сфері» корелює із результатом за показником «Ядро іміджу» на середньому рівні, де r = 0,453 при р≤0,01.Це свідчить про збільшення кількості досягнень у предметній сфері в залежності від наявних сталих установок, позиції та адекватної самооцінки. Показник «Успіх в міжособистісному спілкуванні» корелює з розглянутим показником персонального іміджу на низькому рівні, де r = 0,339 при р≤0,05. Результат демонструє незначний вплив сталої позиції та спрямованості особистості на рівень успішності спілкування.

Щодо особливостей зв’язку показника «Ядро іміджу» та ознак внутрішньо і зовнішньопрофесійного самоздійснення виявлено, що респонденти, бал яких за показником «Ядро іміджу» становить менше 50 (загальний бал дорівнює 75), що складає 32,5%, зазвичай володіють низьким та нижчим за середній рівнями потреби у професійному вдосконаленні, визнанні та використанні досвіду іншими фахівцями, розкритті особистісного потенціалу та вияву творчості у професії.Це свідчить про те, що опитані з несформованою позицією та установками рідше досягають поставлених цілей, майже не відчувають задоволення від професійних досягнень та важче реалізовують власний потенціал у професії. Військовослужбовці, бал яких за показником «Ядро іміджу» становить від 51 до 60 (загальний бал дорівнює 75), що становить 47,5%, демонструють середній та вищий за середній рівні за вказаними ознаками. Для опитаних з таким результатом досягнення професійних цілей не є ключовим завданням, проте зазвичай їм вдало вдається поєднувати особисте життя та професійну діяльність, план розвитку намічений у загальних рисах. Кількість опитаних, середній бал яких за показником «Ядро іміджу» знаходиться в межах 61-75, становить 20%. Респонденти з таким результатом володіють високим рівнем потреби у професійному вдосконаленні, визнанні та використанні досвіду іншими фахівцями, розкритті особистісного потенціалу та вияву творчості у професії. Це свідчить про інтенсивну роботу над професійним самовдосконаленням та розкриттям власного потенціалу у професії при наявних сталих позиції та установках. При цьому важливо відмітити, що кореляція показника «Ядро іміджу» та ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення значно сильніша у порівнянні з кореляцією між показником та зовнішньопрофесійною ознакою самоздійснення. Найсильніший зв`язок простежується між показником «Ядро іміджу» та ознакою під назвою «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», де r = 0,536 при р≤0,001. Отже, задоволення роботою напряму залежить від наявних сформованих позиції та установок. Натомість, низька залежність простежується між рівнем розвитку показника «Ядро іміджу» та наступними ознаками: «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством», «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями», де р≤0,05.

Загальні кореляційні результати показників професійної самоефективності та показників персонального іміджу респондентів продемонстровано у додатку Ж.

**Висновки до розділу 2**

У ході написання даного розділу емпірично досліджено персональний імідж як чинник професійної самоефективності військовослужбовців. За результатами дослідження встановлено, що більшість військовослужбовців володіє середнім та високим рівнем самоефективності, що свідчить про переважаючу спрямованість до успіху, віру у власні сили та відкритість новому досвіду. Загальний рівень самоздійснення здебільшого розвинутий на середньому рівні, це характеризує респондентів як таких, що загалом задоволені власною професійною діяльністю, самореалізація та самовдосконалення у професії є для них вагомими факторами її розвитку. Загальний рівень самоздійснення базується на розгляді індикаторів внутрішньо та зовнішньопрофесійного самоздійснення. З`ясовано, що серед ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення найвищий результат отримали такі як: переважаюче задоволення власними професійними досягненнями та постійна постановка професійних цілей. Серед ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення найбільш розвинуті наступні: досягнення професійних цілей та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії. З огляду на це можемо зробити висновок, що для військовослужбовців важливими є досягнення та постановка цілей у професійній діяльності, реалізація власних здібностей і вмінь, їх розвиток. Досягнення у предметній сфері у переважаючої кількості опитаних реалізовані на середньому рівні. Респонденти з вказаним результатом знають свій потенціал та стараються його реалізувати, адекватно оцінюють власні можливості і зазвичай обережно беруться за задачі з високою складністю. Рівень самоефективності у сфері міжособистісного спілкування здебільшого середній або завищений, тому респондентам важливо формувати адекватну оцінку особистого потенціалу для ефективного виконання завдань та взаємодії з оточуючими та вибору відповідної стратегії поведінки. Аналіз показників персонального іміджу дав змогу встановити, що найвищий результат отримали процесуальний та внутрішній показники, з невеликою різницею наступний – ядро іміджу, найменш розвинений показник – зовнішній. Опитані здебільшого задоволені власним іміджем, більшість вважає його необхідною умовою успішної професійної діяльності. Важливо, що імідж ЗСУ більшість визнало як негативний, при цьому підтверджуючи його вплив на імідж кожного військовослужбовця. Серед якостей, які притаманні опитуваним з точки зору їх як представників обраної професії, виокремлено наступні: витривалість, контроль дій та емоцій, рішучість та дисциплінованість, які, загалом, відповідають обраним якостям, якими, на думку респондентів, має володіти ідеальний військовослужбовець.

За результатами кореляційного аналізу виявлено сильний зв’язок між показниками професійної самоефективності та персональним іміджем, що говорить про обумовленість професійної самоефективності особливостями персонального іміджу військовослужбовців: чим вищий рівень показників персонального іміджу, тим вищим є рівень професійної самоефективності. У процесі аналізу результатів виявлено, що найбільше кореляційних зв`язків простежується між показниками професійної самоефективності та показником «Ядро іміджу». Такий результат дає підстави стверджувати, що сформовані позиція, установки, легенда особистості, морально-етичні переконання, рівень самооцінки здатні здійснювати значний вплив на професійну самоефективність та її складові. Зовнішній показник корелює з найменшою кількістю показників самоефективності, що свідчить про його вплив лише на певні його складові.

**РОЗДІЛ 3**

 **ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ В КОНТЕКСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ**

3.1. Обґрунтування програми формування персонального іміджу та підвищення рівня самоефективності військовослужбовців

У процесі емпіричного дослідження професійної самоефективності військовослужбовців виявлено, що середній рівень притаманний майже половині респондентів (45%), вагома частина опитаних володіє завищеним рівнем (37,5%) та деякій кількості учасників притаманний занижений рівень (17,5%). Бачимо, що значна кількість опитаних або ж переоцінює власні сили, або ж недооцінює. Зважаючи на це розуміємо, що респондентам важливо формувати адекватну оцінку особистого потенціалу для ефективного виконання завдань та взаємодії з оточуючими для вибору відповідної стратегії та стилю життя. З огляду на ці результати вважаємо за потрібне у межах корекційної програми звернути увагу не лише на розвиток персонального іміджу як чинника самоефективності військовослужбовців, але й врахувати ключові аспекти професійної самоефективності, з якими виникають труднощі у респондентів. Суб’єктивне відношення особистості до себе реалізується через внутрішні резерви, потенціали розвитку, можливості та здібності. Незважаючи на брак досліджень на тему розвитку самоефективності за допомогою тренінгу, ми вважаємо такий метод ефективним. А.Бандура вважав, що самоефективність має розвиватись у ході накопичення життєвого досвіду через успішне здійснення діяльності та спостереження за іншими людьми. Однак вчений не заперечує застосування спеціально організованого навчання. Ми вважаємо доцільним використання соціально-психологічного тренінгу. Таким чином, акцентуватимемо увагу ще й на аналізі Я-реального та Я-ідеального у контексті професійної діяльності, формуванні адекватного самосприйняття та впевненості у здійсненні ефективної діяльності, ступені емоційної напруги, яка становить негативний вплив на рівень самоефективності.

З метою розвитку персонального іміджу як чинника професійної самоефективності нами розроблена тренінгова програма «Самоефективність на максимум». Програма складається з 4 модулів по 2 години (Додаток Є). Кількість учасників тренінгової програми може складати до 17 людей, віком від 18 років.

Основна мета тренінгової програми полягає у розвитку персонального іміджу та підвищенні рівня самоефективності. Важливого значення надаємо саморефлексії та самодослідженню респондентами власної особистості, розвитку асертивності, емпатії, самооцінки та саморегуляції.

До основних завдань тренінгової програми відносимо:

* Рефлексія власних проблемних зон;
* Розкриття внутрішнього потенціалу;
* Формування позитивного Я-образу;
* Відпрацювання навичок комунікації та ефективної взаємодії;
* Підвищення мотивації до саморозвитку;
* Мобілізація ресурсів та активація резервних можливостей у військовослужбовців.
* Підвищення впевненості у собі та власній професійній значущості.
* Розвиток здатності до самоконтролю.

З метою виконання вищевказаних завдань, тренінговою програмою передбачено декілька наступних етапів:

Етап 1. Самодослідження, саморефлексія та самопізнання з метою пошуку зони розвитку. Самоефективність базується на впевненості у власних діях, навичках, здібностях, здатності ефективно діяти, саме тому важливо проаналізувати кожен з перерахованих аспектів. Рефлексія потужний механізм для пошуку нових стратегій діяльності, що дозволяє побачити себе і власні дії зі сторони, абстрагуючись від стереотипних думок, занурившись у першопричини. Рефлексивні здібності важливі для аналізу ситуацій та дій і мати можливість оперативно їх змінювати у випадку недостатньої ефективності.

Етап 2. Формування позитивного Я-образу. Зрозумівши наші слабкі та сильні сторони на попередньому етапі, важливо не зациклюватись на негативі, а вчасно зробити правильні висновки, які допоможуть сформувати позитивне ставлення до власної особистості. Людина з позитивним Я-образом у своїй поведінці та діяльності орієнтується виключно на себе, не потребуючи схвалення від інших. Людина з негативним Я-образом зазвичай не впевнена у собі, схильна звинувачувати у невдачах зовнішні обставини або інших людей, не бажаючи змінюватись, а перераховані якості суперечать основним компонентам самоефективності.

Етап 3. Розвиток ефективної комунікації, як одного з важливих показників професійної самоефективності. Етап включає вправи, які сприяють розвитку навичок ораторського мистецтва та виступів перед публікою, допомагають навчитись концентруватись абстрагуючись від зовнішніх обставин, демонструють навички конструктивної взаємодії у конфліктних ситуаціях. Вважаємо, що саме комунікативні вміння відіграють важливу роль у формуванні самоефективності військовослужбовців. Загалом вміння вербального спілкування передбачає здатність до ведення діалогу з підлеглими, колегами, громадянами та ЗМІ; вміння привертати до себе увагу; встановлення психологічного контакту. Саме спілкування допомагає сформувати позитивний імідж за умови оволодіння навичками ефективної комунікації.

Етап 4. Робота з негативними установками та проблемними життєвими ситуаціями. Завданням цього етапу є зміна фокусу уваги з негативу на позитив та формування вміння об`єктивної оцінки ситуації. Проводиться робота з установками та стереотипними уявленнями особистості. Особливо важливо позбутись стереотипів про представників обраної професії, оскільки вони слугують своєрідними бар’єрами для повноцінної професійної ідентифікації та реалізацією потенціалу.

Етап 5. Формування навички саморегуляції. Знижувати рівень емоційної напруги важливо та необхідно для підвищення стійкості та впевненості особистості. Досягаємо цього вправами спрямованими на розуміння власного стану у стресових ситуаціях, візуалізацією негативу, усвідомленням власних стереотипних деструктивних способів провокації стресових ситуацій, усвідомленням перших ознак виникнення гніву та напрацюванням оптимальних способів поведінки у таких ситуаціях.

Етап 6. Розкриття внутрішнього потенціалу та пошук мотиваційних факторів. Визначення мотиваційних факторів є певною підготовкою до дій. На основі попередньо отриманої інформації про деякі сторони власної особистості, про особливості реалізації показників самоефективності та персонального іміджу у військовослужбовців наразі стає можливим виокремлення тих факторів, які допоможуть у подальшому рухатись вперед та досягати бажаного результату.

Етап 7. Планування власних дій. Відбувається конкретизація цілей та вибудовується список умов, дій, факторів, які призведуть до їх досягнення.

3.2. Тренінгова програма підвищення рівня самоефективності

військовослужбовців

Перше заняття на тему «У глибині власного Я» полягає у встановленні контакту між колегами та/або знайомстві між військовослужбовцями, які до цього не були знайомі. Зважаючи на специфіку діяльності учасників тренеру важливо розпочати та побудувати роботу таким чином аби всі бар`єри пов`язані зі спільною діяльністю було знято. Для цього використана вправа «Автопортрет», де кожен має змогу розповісти про себе від імені третьої особи. Далі повідомляються правила роботи у групі. Вправа «Сформуй позитивний образ Я» складається з 9 частин та є ключовою вправою даного заняття. Представлена вправа має рефлексивний характер, оскільки потребує аналізу можливих досягнень та оцінку вже досягнутих професійних цілей. Також ця вправа слугує мотиваційним компонентом. З її допомогою учасники аналізують власні позитивні риси характеру, успіхи в минулому, міркують та складають план найближчих цілей, перспектив та методів досягнення наміченого, мають змогу згадати та записати приємні висловлювання з боку інших людей, також вчаться проявляти емпатію та простягати руку допомоги, тим самим вдосконалюючись у процесі разом з тим, кому допомагають. Важливими є позитивні спогади про нещодавні успіхи у професійній діяльності, учасники вчаться навіть невеличкі досягнення перетворювати на масштабні зміни, конкретизуються напрямки розвитку та метод щоденного відстеження змін для ще більшої мотивації. Позитивний образ Я підкріплюється за допомогою листа самому собі, в якому йдеться про все хороше, що довелось згадати у процесі вправи. Такий лист слугуватиме чудовою згадкою про позитивні особливості кожного. Вправа «Пожвавлення приємних спогадів» є своєрідним продовженням попередньої, оскільки занурює учасників у минулі досягнення, проте спрямована здебільшого на емоційну сферу, на відчуття, які супроводжували попередній успіх. Важливо зануритись у згаданий емоційний стан і запам’ятати його для подальшого натхнення, спробувати перенести на теперішню діяльність. Тему спогадів продовжуємо вправою «Зустріч із внутрішньою дитиною», у процесі виконання якої учасники закривають очі та візуалізують власне дитинство, заряджаються теплотою. Закінчується заняття вправою «Прощання», яка спрямована на підняття настрою та створення позитивного відбитку про заняття у пам’яті кожного учасника.

Друге модульне заняття «Ефективна комунікація» спрямоване на розвиток навичок комунікації, конструктивного вирішення конфліктів та ефективної міжособистісної взаємодії з метою підвищення рівня самоефективності та покращення персонального іміджу. Вправа «Передача інформації» підкреслює значення достовірності інформації у реальному житті та її об’єктивної оцінки, оскільки почуте може відрізнятись від сказаного у залежності від ситуації, емоційного стану слухача та інших зовнішніх факторів. При цьому важливо розуміти причини спотворення інформації та свою роль у ланцюгу передачі почутого. Наступна вправа «Хвилинка» дає змогу оцінити власне сприйняття часу, що є ключовим у тайм-менеджменті, який також є важливим для формування самоефективності. Під час планування завдань нам важливо розуміти не лише засоби досягнення, але й час, який необхідно відвести на ті чи інші дії. У гіршому випадку, не вкладаючись у рамки, людина втрачає мотивацію. Вправа «Малюнок за крапками» спрямована на розкриття творчого потенціалу та розвитку впевненості під час публічних виступів і демонстрації своєї роботи. Зміст вправи полягає у тому аби по намальованих крапках іншим учасником створити власний малюнок і презентувати його, при цьому важливо відслідковувати власні емоції, оскільки малюнок належить не лише тому, хто його завершив, але й тому, хто почав. Важливо проаналізувати якості, які сприятимуть ефективним публічним виступам. Далі учасники вчаться абстрагуватись від зовнішніх подразників та тренують вміння розподіляти увагу між кількома діями за допомогою вправи «Дві справи». В умовах інформаційного перенавантаження нам важливо розвивати здатність фільтрувати все непотрібне, а для військовослужбовців таке вміння надважливе задля збереження емоційної рівноваги та об’єктивності. Рольова гра «Згладжування конфліктів» допомагає на практиці з’ясувати основні методи урегулювання конфліктів. Завершується заняття вправою «Крок – раз», де кожен висловлює власні здобутки та враження від тренінгу і при цьому крокує вперед, чим більше позитивних вражень, тим щільнішим стає утворене учасниками коло.

Третє модульне заняття під назвою «Швидка самодопомога» спрямоване на пошук засобів для підтримки стійкості особистості та вироблення технік для послаблення стресових переживань. Зважаючи на специфіку діяльності учасників дуже важливо розвивати впевненість базовану на емоційній стабільності, що сприятиме розвитку самоефективності. Розпочинається заняття вправою «Я відчуваю», яка сприяє розкриттю кожного учасника в групі та налаштовує на продуктивну роботу. Вправа «Стаканчик» спрямована на вироблення психотехнік для послаблення стресових переживань. Рефлексуючи учасники аналізують власні переживання під час того як їхні мрії, цілі та бажання були зруйновані іншим учасником. Фіксуючи власні емоції важливо зрозуміти власну поведінку у подібних життєвих ситуаціях та знайти найоптимальнішу стратегію, методи для зменшення стресу. Розглядаючи тему стійкості та емоційної рівноваги важливо проаналізувати яка сфера життя наразі є ключовою, а яка потерпає від нестачі уваги. Виконання даного завдання здійснюється за допомогою вправи «Соціальні ролі». Баланс та різноманітність діяльностей породжують гармонію і допомагають бути в ресурсі. Вправа «Плюси і мінуси» дає змогу оцінити ситуацію з різних сторін, що сприятиме розумінню позитиву навіть у, з першого погляду, негативних ситуаціях. Свій стан у стресовій ситуації допомагає зрозуміти вправа-руханка «Перевтілення», учасники ідентифікують себе з тваринами, на яких вони, на думку інших, схожі у моменти переживання стресу. Наступна вправа - «Асоціації»,спрямована на розвиток вміння керувати уявленнями і ставленнями до негативу. За допомогою візуалізації негатив опредметнюється, з образом якого ми працюємо. Таким чином набагато легше його відпускати або ж перевтілювати на щось позитивне. Вправа «Шкідливі поради» дає змогу визначити наявні в себе деструктивні стереотипні способи провокації стресових ситуацій. Релаксаційний комплекс «Місце спокою» дозволяє розслабитись та відпустити негатив, сконцентруватись на позитивних емоціях і закріпити їх. Вміння володіти собою є одним з ключових у професійній діяльності військовослужбовців, дане вміння розвиваємо за допомогою однойменної вправи «Володіти собою», яка сприяє усвідомленню перших ознак виникнення гніву, аналізупричин його виникнення та пошуку оптимальних способів оволодіннясобою в конкретній ситуації. Завершується заняття вправою «Оплески», яка сприяє закінчити роботу в хорошому настрої та на приємній ноті.

Четверте заняття «Перетворюй перешкоду на мету» сприяє відкриттю внутрішнього потенціалу учасників, підвищенні мотивації та активації резервних можливостей військовослужбовців. Оскільки у процесі емпіричного дослідження підтверджено позитивний вплив персонального іміджу на професійну самоефективність респондентів, важливого значення надаємо формуванню персонального іміджу. Саме тому заняття розпочинаємо вправою «Не хочу хвалитися, але…», яка сприяє розкутості та підвищенню впевненості у собі. На останньому занятті вважаємо за потрібне акцентувати увагу на професійній діяльності , для цього використано гру «Дискусія», з її допомогою учасники аналізують власне ставлення до представників обраної професії, мають змогу виокремити її негативні та позитивні сторони, почути думку колег та спробувати дійти спільних висновків у процесі дискутування. Для формування персонального іміджу важливо підвищувати впевненість у собі та знижувати рівень тривожності. Дане завдання реалізовано за допомогою вправи «Чарівні дзеркала», у процесі виконання якої кожен дивиться на себе з трьох різних сторін, аналізуючи яка з них найчастіше присутня в реальному житті, при цьому оцінюючи, яка найпривабливіша. У будь-якій діяльності важливо знаходити мотивацію для отримання задоволення від результату та процесу. Особливо це стосується професійної діяльності, що сприятиме кар’єрному зростанню та підвищенню рівня самоефективності і формуванню іміджу відповідно. Задоволення керівництва нашою роботою, повага колег прямо пропорційно залежать від самоефективності, а остання, у свою чергу, залежить від іміджу, що породжує безперервний ланцюг. Вправа «самомотивація» слугує рушійною силою для початку виконання тих завдань, які давно потребують уваги та додаткових зусиль, але не викликають зацікавлення. Такі завдання є ключовими у роботі, оскільки виконавши їх із задоволенням рівень самоефективності значно підвищується. Вправа «Почати діяти» сприяє не лише плануванню, але й здійсненню самої діяльності задля досягнення визначених цілей. Вихід із зони комфорту обов’язково призведе до розвитку, що і пропонується зробити учасникам тренінгу. Вправа «Двигуни мого Я» сприяє виокремленню ціннісних пріоритетів у професії. У процесі виконання учасники ще раз згадують чому обрали дану професію, оцінюють власний професіоналізм, аналізують, що необхідно для його підвищення. Якщо замість завдань та цілей виникають лише виправдання, пропонуємо виконати вправу «Аналіз моїх виправдань». Кожна людина схильна шукати причину власних невдач, але інколи ці причини ми перекладаємо на когось або ж на щось, до прикладу, на зовнішні обставини. Внутрішній локус контролю важливий для ефективної діяльності, оскільки лише так ми можемо визнати власні помилки і виправити їх, а перекладаючи відповідальність прогрес відсутній. Вправа «Планування професійної кар’єри» спрямована на постановку конкретних завдань для досягнення професійних цілей. На завершення виконується вправа «Яким був тренінг?», де кожен висловлює свої здобутки та інсайти.

**Висновки до розділу 3**

У розділі обгрунтована тренінгова програма підвищення професійної самоефективності військовослужбовців. Тенінгова програма«Самоефективність на максимум» створена з метою формування персонального іміджу та підвищення рівня професійної самоефективності. Перевагою тренінгу є те, що він сприяє розвитку навичок рефлексії, самоаналізу, ефективної комунікації, неконфліктної взаємодії, дозволяє сформувати мотивацію до змін, емоційну стійкість та стресостійкість, що в сукупності дозволяє досягти загальної мети та поставлених завдань. Тренінгова програма складається з наступних етапів:

Етап 1. Самодослідження, саморефлексія та самопізнання з метою пошуку зони розвитку.

Етап 2. Формування позитивного Я-образу.

Етап 3. Розвиток ефективної комунікації, як одного з важливих показників професійної самоефективності.

Етап 4. Робота з негативними установками та проблемними життєвими ситуаціями.

Етап 5. Формування навички саморегуляції.

Етап 6. Розкриття внутрішнього потенціалу та пошук мотиваційних факторів.

Етап 7. Планування власних дій.

**ВИСНОВКИ**

Узагальнення теоретико-емпіричних результатів дослідження впливу персонального іміджу на професійну самоефективність дає змогу зробити такі висновки:

1. Професійна самоефективність військовослужбовця – це усвідомлення наявності у себе професійно значущих якостей, які є затребуваними при виконанні професійних функцій, забезпечать вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі. Персональний імідж військовослужбовця – це публічний образ, сформований в межах індивідуальної та масової свідомості, який відображає ставлення до військовослужбовців, як представників Збройних сил України.
2. У професійній самоефективності військовослужбовця виокремлено змістовий (досвід та знання), особистісний (професійно важливі якості) та поведінковий (стиль поведінки, фізичний та емоційний стан) компоненти. Складовими персонального іміджу військовослужбовця виступають: глибинний (фізичні дані, статева приналежність, національність, темперамент, задатки та здібності), особистісний (Я-ідентичність, знання та здобуті компетенції в межах професійної діяльності, прагнення до успіху) та соціальний компоненти (репутація, авторитет, стиль поведінки, стереотипи). Позитивний імідж військовослужбовця включає: моральні, емоційно-вольові та комунікативні якості, компонент саморегуляції та компонент мотивації.
3. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що більшість військовослужбовців володіє середнім та високим рівнем самоефективності, що свідчить про переважаючу спрямованість до успіху, віру у власні сили та відкритість новому досвіду. Аналіз показників персонального іміджу дав змогу встановити, що опитані здебільшого задоволені власним іміджем, більшість вважає його необхідною умовою успішної професійної діяльності. За результатами кореляційного аналізу виявлено сильний зв’язок між показниками професійної самоефективності та персональним іміджем, що говорить про обумовленість професійної самоефективності особливостями персонального іміджу військовослужбовців: чим вищий рівень показників персонального іміджу, тим вищим є рівень професійної самоефективності.
4. Тенінгова програма «Самоефективність на максимум» створена з метою формування персонального іміджу та підвищення рівня професійної самоефективності. Перевагою тренінгу є те, що він сприяє розвитку навичок рефлексії, самоаналізу, ефективної комунікації, неконфліктної взаємодії, дозволяє сформувати мотивацію до змін, емоційну стійкість та стресостійкість, що в сукупності дозволяє досягти загальної мети та поставлених завдань.

Доцільним є подальше вивчення даної проблематики, оскільки представлене дослідження не охоплює всіх аспектів розглянутої теми. Важливим є розширення методичного інструментарію, створення нових засобів для діагностики рівня сформованості персонального іміджу, розширення вибірки дослідження, а також здійснення просвітницької діяльності задля поглиблення психологічних знань військовослужбовцями.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведении. Москва: Аспект Пресс, 2001. 290с.
2. Бажин А.С., Коссов А.Ю., Головачёв С.Б. ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ. Актуальные проблемы современной науки в 21 веке: сборник материалов 6-й международной научно-практической конференции. Махачкала, 2014. С. 93-95
3. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург: Евразия, 2000. 320с.
4. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва: Информационно-издательский дом «Филинъ», 1996. 472 с.
5. Болдинг К. Имидж: пер. с англ. Москва: ЭКМОС, 1994. 176с.
6. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке. Психологический журнал. 1991. Т. 12. № 6. С. 3-11.
7. Васильева Т.И. Динамика профессиональной самоэффективности будущего педагога-психолога: автореф. дис. … канд психол. наук. Москва. 2008. 25с.
8. Вірна Ж.П. Координація особистісно-нормативних змін ціннісних орієнтацій в діапазоні професійної адаптації особистості. Психологія особистості. 2015. № 1(6). С. 161-172.
9. Гайдар М.И. Личностная самоэффективность студентов-психологов. Российский психологический журнал. 2008. Т. 5. № 1. С. 75-77.
10. Голушко А. А. Соотношение результативности деятельности и уровня тревожности (на примере экзаменационной ситуации). Вопросы прикладной психологии. Новокузнецк, 1995. 286с.
11. Горбаткин Д.А. Имидж организации (Структура, механизмы функционирования, подходы к формированию): дис. ... канд. психол. наук. Москва. 2002. 169 c.
12. Гордеева Т.О., Шепелева Е.А. Гендерные различия в академической и социальной самоэффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков. Вестник Московского университета / Ред. А.И.Донцов, А.И. Подольский. 2006. №3. С. 78-85.
13. Гринчук О., Назарійчук Н. Імідж майбутнього психолога: особливості уявлень студентської молоді. Збірник наукових праць: психологія. 2019. №23. С. 26-35.
14. Дагаева Е.А. Методология изучения имиджа как социально-психологического феномена. Психологическая наука и образование. 2011. №1. С. 1–11.
15. Данілов В.В. Імідж Збройних Сил України: політологічний аналіз: автореф. дис. ... канд. політ. наук. НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2012. 16 c.
16. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.
17. Джефкинс Ф.Ядин Д. Паблик Рилейшенз. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. С. 19 - 21.
18. Энеева М.Ю. Психологические компоненты субъектности студента: дис. ... канд. психол. наук. Москва.1999. 126 с.
19. Засєкіна Л.В. Соціальне мислення як чинник професійної компетентності майбутніх фахівців сфери «людина-людина». Психологічні перспективи. Луцьк : СНУ імені Л.Українки, 2013. Вип. 22. С. 70-87.
20. Змановская Е.В. Руководство по управлению личным имиджем. Санкт-Петербург.: Речь, 2005. 144 с.
21. Иванова Н. А., Козловская Н В. Психологическое исследование личностных особенностей студентов с разным уровнем самоэффективности. Научное сообщество студентов ХХІ столетия. Гуманитарные науки: студенческая международная научно-практическая конференция №10 (25). Новосибирск, 2014. С.116-122.
22. Имидж армии – имидж России (коллективная монография)/ред. Е.А.Петровой, В. П. Делия. Москва: РИЦ АИМ, 2006. 240 с.
23. Капрара Дж., Серван Д. Психология личности. Санкт-Петербург.: питер, 2003. 640 с.
24. Кацеро А.А. Основные направления и подходы в исследовании самоотношения как личностного образования. Вестник Донецкого национального университета. Серия Б. Гуманитарные науки. 2008. №2. С.259-266
25. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. Практична психологія та соціальна робота. 2014. № 7. С. 35 - 39.
26. Кондаков И.М. Психология. Иллюстрированный словарь: Более 600 ил. и 1700 ст. Москва: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. 508с.
27. Кревська О.О. Самоефективність як одна з основ мотивації політичної компетентності особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Вип. 5(1). С. 86-91.
28. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологичсский подход к исследованию личности. Акмеология. 2001. № 1. С. 47-52.
29. Кучеренко С.В. Розвиток самосвідомості осіб юнацького віку засобами колірного тренінгу: автореф. канд.. психол. наук. Київ. 2011. 20с.
30. Ліпінська Н.Ф. Самоефективність особистості як психологічна проблема. Вісник Одеського національного університету імені І.І.Мечнікова.Психологія2014. Т. 19. Вип. 4 (34). С. 53-59.
31. Люшер М. Сигналы личности. Воронеж: МОДЭК, 1995. 176 с.
32. Митина Л.М., Кореляков Ю.А., Шавырина Г.В. и др. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва : Издательский центр «Академия», 2005. 336 с.
33. Московичи С. Социальные представления: исторический вигляд. 1995. Т.1. №1. С.3-14.
34. Огнєв А. С., Гончаров Ю. Н. . Робоча книга організаційного психолога: Навчальний посібник. - Воронеж: Видавництво Фонду «Центр духовного відродження Чорноземного краю». - 299 с., 2000 - перейти до змісту підручника
35. Панасюк А.Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники. Москва: ОМЕГА-Л, 2007. 272с
36. Панасюк А.Ю. Я – Ваш имиджмейкер и готов помочь сформировать Ваш профессиональный имидж . Москва: Дело, 2004. 240 с.
37. Перелыгина Е.Б. Имидж как феномен интерсубъектного взаимодействия (Содержание и пути развития): дис. ... д-ра психол. наук. Москва. 2003. 219 с.
38. Петрова Е.А. Знаки общения. Москва: Гном и Д, 2001. 254с.
39. Петровская Л.А. Компетентность в общении: соціально-психологический тренінг. Москва : Изд-во Моск. ун-та,1989. 216 с.
40. Подопригора М.Г. Деловая этика. Учебное пособие. Таганрог:ТТИ ЮФУ, 2012. 116 с.
41. Попова Л.И. Имидж современного педагога. Народное образование. 2003. №2.С. 234-237.
42. Прудников Л. А. Политические технологии как фактор формирования имиджа Вооруженных сил Российской федерации: автореф. дис. … канд.полит. наук. Москва. 2004. 10 с.
43. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1. Психологические исследования: электрон. науч. журн. [Электронный ресурс]. Москва: ООО«Издательство Солитон», 2011. № 2 (16). Дата обновления: 21.04.2011. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457-rikel16.html>
44. Селезнева Е.В. Особенности взаимовлияния самоэффективности и ответственности кадров управления. Акмеология. 2016. № 3 (59). С. 29-35.
45. Серебрянников В. В. Имидж армии: методологические аспекты. Армия и общество. 2005. № 7. С. 33 - 43.
46. Солсо Р. Когнитивная психология. Санкт-Петербург.: Питер, 2006. 589 с.
47. Фрейджер Р. Личность: теории, упражнения, эксперименты. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 608 с.
48. Хакен Г. Синергетика. Иерархии неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах. Москва: Мир, 1985. 424 с.
49. Черепанова В.Н. Имиджелогия в сервисе: ученик. Тюмень: ТИУ, 2017. 137 с.
50. Черножук Ю. Особливості самоефективності осіб з різним типом емоційності. Наук. вісн. Миколаївського нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки: збірник наукових праць /ред. І. Савенкової. Миколаїв:МНУ імені В.О. Сухомлинського,2017. № 2 (18). С. 205-209.
51. Шатохин А.А. Профессиональное самоопределение как составляющая профессиональной идентификации. Актуальные проблемы современной науки. 2004. № 3. С. 71-87.
52. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р.Шварцера и М.Ерусалема. Иностранная психология. 1996. №7. С. 71-77.
53. Шепель В.М. Имиджелогия. Как нравиться людям. Москва: Народное образование, 2002. 576 с.
54. Шкуратова И.П. Исполнение социальных ролей как механизм создания имиджа личности. Имиджелогия: феноменология, теория, практика: сборник. Москва, 2005. С.64-67.
55. ШумейкоА.П. Соціально-психологічні аспекти визначення поняття іміджу військовослужбовця ЗСУ. Теорія і практика сучасної психології. 2018р. № 5. С.228-223.
56. Bandura A. Self-efficary Toward a unifying theory of behavioral change. Psyhilogical review. 1977. Vol. 84. №2 . P.191-215.
57. Bandura A. Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. Developmental Psychology. 1989. Vol. 25. Р. 729-735.
58. Bandura A. Self-efficacy. V.S. Ramachaudran. Encyclopedia of human behavior. Vol. 4. P. 71-81.
59. Erozkan A. Analysis of Social Problem Solving and Social Self Efficacy in Prospective Teachers. Educational Sciences: Theory and Practice. 2014. Vol. 14. N2. P. 447-455.
60. Ellis A. The Impossibility of achieving consistently Good Mental Health. American Psychologist. 1987. № 4. V. 42. P. 35–43.
61. Frydenberg E. Adolescents coping: Theoretical and research perspectives. New York: Routledge, 1997. 233р.
62. Lazarus R., Folkman S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company.1984. 445р.
63. Luthans F., Stajkovic A., Luthans B., Luthans K. Applying Behavioral management in Eastern Europe. Management Journal. Special Issue: Russia, Central and Eastern Europe. 1998. Vol. 16. Р. 466-475.
64. Nesdale D., Pinter K. Self-efficacy and Job-seeking activities in unemployed ethnic youth. The Journal of Social Psychology. 2000. Vol. 140 (5). P. 608-614.
65. Short E. The Concept of Competence: Its Use and Misuse inEducation. Journal of Teacher Education. 1985. Vol. 36. № 2. P. 5-10.

**ДОДАТКИ**

Додаток А

Тест «Ваш імідж» М.Подопригорої

Інструкція: потрібно прочитати наведений нами список якостей і оцінити особливості прояву у Вас кожної із цих якостей. Оцінити по 5-и бальній шкалі ваш рівень вираженості кожної окремо якості. Також виділіть ті якості, які ви вважаєте важливими для себе (виділяйте знаком «+»).

*Список якостей:*

1. Виразність міміки;

2. Аксесуари;

3. Акуратність;

4. Аргументованість;

5. Віра в добро;

6. Виразність жестів;

7. Висока самооцінка;

8. Високі цілі;

9. Використання надійних методів в роботі;

10. Героїзм;

11. Гнучкість мислення;

12. Життєвий досвід;

13. Зовнішність, яка запам’ятовується;

14. Заразливість висловлювань;

15. Ідейна насиченість;

16. Популярність;

17. Щирість;

18. Міцне здоров’я;

19. Компетентність;

20. Костюм (мається на увазі сформований власний стиль одягу);

21. Культура;

22. Лідерські якості;

23. Любов до людей;

24. Мрійливість;

25. Наявність легенди;

26. Чарівність;

27. Взуття (мається на увазі сформований власний стиль взуття);

28. Здатність швидко навчатися новому;

29. Комунікабельність;

30. Ораторське мистецтво;

31. Оригінальність мислення;

32. Відповідальність;

33. Відчуття єднання з природою і суспільством;

34. Позитивна позиція;

35. Хода;

36. Зачіска;

37. Приємна посмішка;

38. Приємний тембр голосу;

39. Професіоналізм;

40. Розвинений інтелект;

41. Рішучість;

42. Романтичний настрій;

43. Самоконтроль;

44. Сила волі;

45. Сила голосу;

46. Здатність до подолання перешкод;

47. Індивідуальний стиль;

48. Тактичність;

49. Терпіння;

50. Упевненість у собі;

51. Вміння змінюватися;

52. Вміння слухати;

53. Хороші манери;

54. Чистота думок;

55. Почуття гумору;

56. Широта інтересів;

57. Елегантність;

58. Емоційність;

59. Енергійність;

60. Ерудиція.

Додаток Б

Опитувальник професійного самоздійснення О.Кокуна

Інструкція: будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження/поставивши «+» (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Запитання | Варіанти відповіді |
| 1 | Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня | взагалі не працюю | іноді | Періодично | часто | постійно |
| 2 | Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку | не маю плану | практично не маю | у загальних рисах | в основному маю | маю чіткий план |
| 3 | Чи задоволені Ви власною професійною кар’єрою | не задоволений (а) | скоріше незадоволений | важко відповісти | скоріше задоволений | повністю задоволений |
| 4 | Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну | не ставлю взагалі | через тривалий час | через певний час | досить швидко | практично відразу |
| 5 | Наскільки гармонійно Вам вдається поєднувати професійну діяльність з позафаховим життям | зовсім не вдається | майже не вдається | частково вдається | вдається майже постійно | завжди вдається |
| 6 | Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей | тривалий час | досить повільно | через певний час | досить швидко | дуже швидко |
| 7 | Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень | низький | невисокий | Середній | досить високий | високий |
| 8 | Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям | практично ніколи | іноді | Періодично | часто | постійно |
| 9 | Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися у роботі | зовсім не можу  | незначною мірою | Частково | істотно | практично повністю |
| 10 | Наскільки творчо Ви намагаєтесь виконувати Вашу роботу  | не намагаюсь | іноді дію творчо | частково дію творчо | здебільшого дію творчо | постійна творчість |
| 11 | Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня  | повністю відсутній | невисокий | Середній | досить виражений | дуже високий |
| 12 | Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє | ніяк не уявляю | практично не уявляю | у загальних рисах | в основному уявляю | чітко уявляю |
| 13 | Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями | не задоволений (а) | скоріше не задоволений | важко відповісти | скоріше задоволений | повністю задоволений |
| 14 | Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед | не згодний | більше не згодний, ніж згодний | не завжди згодний | здебільшого згодний | повністю згодний |
| 15 | Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством | низький | невисокий | Середній | досить високий | високий |
| 16 | Наскільки часто Ви досягаєте поставлених професійних цілей | дуже рідко | рідко | Періодично | часто | практично завжди |
| 17 | Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки Ваші колеги | низькі | не високі | Середні | досить високі | високі |
| 18 | Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями | ніколи | іноді | Періодично | часто | постійно |
| 19 | Наскільки повно можуть розкритися у професійній діяльності Ваші здібності | зовсім не можуть | незначною мірою | Частково | істотно | практично повністю |
| 20 | Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності | зовсім не гнучкий | майже негнучкий | іноді гнучкий | досить гнучкий | дуже гнучкий |
| 21 | Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності | зовсім ні | практично ні | певне задоволення | достатнє задоволення | дуже велике задоволення |
| 22 | Чи проектуєте Ви власну кар'єру | ніяк не проектую | практично ні | у загальних рисах | намагаюсь проектувати | чітко проектую |
| 23 | Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем | не задоволений (а) | скоріше не задоволений | важко відповісти | скоріше задоволений | повністю задоволений |
| 24 | Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться досягти ще кращого | взагалі не хочеться | через тривалий час | Невдовзі | швидко | практично відразу |
| 25 | Наскільки чітко сформувалася у Вас власна професійна позиція | ще відсутня | недостатньо сформована | частково сформована | майже повністю | повністю |
| 26 | Якою мірою Ви досягаєте поставлених професійних цілей | дуже малою | невеликою мірою | мірою частково досягаю | значною мірою | повністю |
| 27 | Як оцінює керівництво(викладацький склад) Ваші професійні здобутки | низькі | невисокі | Середні | досить високі | високі |
| 28 | Якою мірою Ви передаєте свої професійні знання і досвід, навчаючи інших | не передаю | незначною мірою | Частково | досить повно | повністю |
| 29 | Які можливості створює Вам професійна діяльність для самовдосконалення | дуже малі | незначні | Часткові | великі | дуже великі |
| 30 | Чи багато нового Ви привнесли у свою професію | дуже мало | небагато | Посередньо | багато | дуже багато |

Додаток В

Шкала загальної самоефективності Р.Шварцера та М.Єрусалема

Інструкція: прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні завдань миротворчої місії (позначивши знаком “+”відповідну клітинку).
Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_Вік\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Посада (підрозділ)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Спеціальність\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Військове звання\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Твердження | Абсолютно невірно | Скоріш невірно | Скоріш вірно | Абсолютно вірно |
| 1 | Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем |    |  |  |     |
| 2 | Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети |  |  |  |  |
| 3 | Мені достатньо легко досягати своїх цілей |    |  |  |     |
| 4 | У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись |  |  |  |  |
| 5 | Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами |   |  |  |   |
| 6 | Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем |   |  |  |   |
| 7 | Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності |    |  |  |     |
| 8 | Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення |  |  |  |  |
| 9 | Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації |   |  |  |   |
| 10 | Я зазвичай здатен(а) тримати ситуацію під контролем |    |  |  |     |

Додаток Д

Методика діагностики самоефективності Дж.Маддукса і М.Шеера

Інструкція: чи згодні ви із запропонованими твердженнями? Якщо абсолютно згодні, оберіть значення «+5», якщо абсолютно не згодні - значення «-5». Залежно від ступеня своєї згоди або незгоди з твердженнями використовуйте для відповіді проміжні оцінки шкали в області позитивних або негативних значень, відповідно.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Список тверджень | Шкала відповідей  |
| 1 | Коли я що-небудь планую, я завжди впевнений(а), що можу виконати дану роботу | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 2 | Одна з моїх проблем полягає в тому, що я не можу відразу взятися за роботу, яку мені необхідно виконати, відтягуючи цей момент до останнього | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 3 | Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я продовжую спроби до тих пір, поки не впораюся з нею | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 4 | Коли я ставлю важливі для себе цілі, мені рідко вдається досягти їх | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 5 | Я часто кидаю справи, не закінчивши їх | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 6 | Я намагаюся уникати труднощів | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 7 | Якщо щось здається мені занадто важким, я не стану навіть намагатися виконати це хоч якось | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 8 | Якщо я роблю щось вкрай необхідне, але не дуже приємне для мене, я все одно буду це робити, поки не доведу справу до кінця | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 9 | Якщо я вирішив(а) щось зробити, буду йти напролом, до кінця | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 10 | Якщо мені не вдається швидко вивчити щось нове, відразу кидаю цю справу | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 11 | Коли проблеми виникають несподівано, мені не вдається впоратися з ними | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 12 | Я не намагаюся навчитися чомусь новому, якщо воно виглядає занадто складним для мене | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 13 | Невдачі не бентежать мене, а тільки змушують робити ще більш наполегливі спроби впоратися з ситуацією | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 14 | Я відчуваю впевненість в своїх силах при вирішенні складних проблем | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 15 | Я цілком упевнений(а) в собі | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 16 | Я легко кидаю справи | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 17 | Я не схожий (а) на людину, яка легко справляється з будь-якими проблемами в житті | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 18 | Мені важко здобувати нових друзів | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 19 | Якщо я зустрічаю людину, з якою мені було б приємно поговорити, йду до неї сам, не чекаючи, поки вона підійде до мене | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 20 | Якщо мені не вдасться стати близьким другом для цікавої мені людини, я, швидше за все, припиню спроби спілкування з нею | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 21 | Якщо я познайомився (-лась) з людиною, яка на перший погляд здається мені не дуже цікавою, все одно не припиняю відразу спілкування з нею | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 22 | Я не дуже комфортно почуваюсь на зборах, в компаніях, у великих групах людей | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 23 | Я знайшов(а) всіх друзів завдяки своїй здатності встановлювати контакти | –5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |

Додаток Е

«Імідж військовослужбовця» (авторська анкета)

Вкажіть, будь ласка, ваші дані:

Вік \_\_\_\_\_\_\_\_ Стать\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Посада\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.Вкажіть, по 10-бальній шкалі, наскільки сформований ваш власний імідж, як фахівця-військовослужбовця, на даний момент (1 – зовсім не сформований; 10 – повністю сформований):

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Чи влаштовує вас ваш імідж військовослужбовця:

А) так;

Б) ні;

В) частково.

3. Чи потрібен імідж військовослужбовцю?

А) так, це важливо для фахівця-військовослужбовця;

Б) ні, імідж не потрібен військовослужбовцю;

В) важко відповісти.

Г) ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Оберіть твердження, яке відповідає вам:

А) я вважаю, що мій імідж, як фахівця-військовослужбовця, сформований остаточно;

Б) на даний момент, я працюю над створенням власного іміджу військовослужбовця;

В) я вважаю, що імідж не буде потрібний мені у подальшій професійній діяльності;

Г) свій варіант \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Схвалення оточуючими мого іміджу додає мені наснаги для його підтримання та подальшого розвитку:

А) так;

Б) ні;

В) частково.

6. Чи впливає імідж на кар’єрне зростання?

А) так;

Б) ні;

В) частково.

7. Чи відповідає ваш реальний імідж ідеальному образу військовослужбовця:

А) так;

Б) ні;

В) частково.

8. Якщо ви могли б радикально змінити власний імідж, чи вносили б ви якісь зміни:

А) так;

Б) ні;

В) частково.

9. Чи відповідає ваш теперішній імідж тому, який би ви хотіли бачити у своїй професійній діяльності:

А) так;

Б) ні;

В) частково.

10. Вкажіть, по 10-бальній шкалі, наскільки зовнішній вигляд військовослужбовця впливає на його професійну діяльність: (1 – зовсім не впливає; 10 – впливає в значній мірі):

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Чи допомагає ваш імідж вирішувати професійні завдання:

А) так;

Б) ні;

В) частково.

12. Який стиль в одязі, притаманний Вам у таких життєвих ситуаціях (поставте «+» у відповідній колонці, або запишіть власну відповідь):

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Життєва ситуаціяСтиль одягу Стиль одягу | Консервативний | Класичний | Діловий | Традиційний | Модний | Екстравагантний | Ваш варіант відповіді |
| У повсякденному житті |  |  |  |  |  |  |  |
| Під час конференцій, практик і тому подібне |  |  |  |  |  |  |  |
| У діловому колі |  |  |  |  |  |  |  |
| Під час професійної діяльності |  |  |  |  |  |  |  |

13. Оцініть, які якості або твердження більше відповідають вам, як військовослужбовцю(3 - проявляється дуже сильно і дуже часто;2 - виражено досить помітно і часто зустрічається;1 - виявляється іноді й слабко; 0 - важко сказати, є і те, і інше):

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| спостережливий (-а) | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | неуважний(-а) |
| здатність швидко приймати рішення | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | довгі роздуми(вагання) перед прийняттям рішення |
| відповідальний(-а) | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | безвідповідальний (-а) |
| комунікабельний(а) | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | замкнутий(-а) |
| готовність до ризику | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | не схильний до ризику |
| охайний(-а) | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | неохайний(-а) |
| толерантний(-а) | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | нетерпеливий(-а) |
| високий рівень самооцінки | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | низький рівень самооцінки |
| емоційно стабільний | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | емоційно нестабільний |
| витривалий | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | невитривалий |
| здатність контролювати свої емоції та поведінку | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | відсутність самоконтролю |
| мій імідж остаточно сформований | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | над формуванням власного іміджу потрібно працювати |
| сформований професійний стиль одягу | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | вважаю, що стиль одягу не відіграє ролі в моїй професійній діяльності |
| логічність й аргументованість мовлення | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | мова із дефектами |
| дисциплінованість | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | неорганізований |
| рішучий (-а) | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Боязкий |
| високий рівень стресостійкості | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | низький рівень стресостійкості |

Додаток Є

**Корекційно-тренінгова програма**

**«Самоефективність на максимум»**

**Мета тренінгової програми:** формування персонального іміджу та рефлексія власних професійних здібностей з метою вироблення ціннісного ставлення до них.

**Завдання тренінгової програми:**

* Рефлексія власних проблемних зон;
* Розкриття внутрішнього потенціалу;
* Формування позитивного Я-образу;
* Відпрацювання навичок комунікації та ефективної взаємодії;
* Підвищення мотивації до саморозвитку;
* Мобілізація ресурсів та активація резервних можливостей у військовослужбовців.
* Підвищення впевненості у собі та власній професійній значущості.
* Розвиток здатності до самоконтролю.

**Режим роботи групи.** Програма складається з 4 модулів по 2 години. Кількість учасників тренінгової програми може складати до 17 людей, віком від 18 років.

**Структура тренінгу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Тема заняття** | **Зміст заняття** | **Тривалість, год** |
| 1. | «У глибині власного Я» | 1. Вправа «Автопортрет»
2. «Правила роботи в групі»
3. Вправа «Сила мови»
4. Вправа «Сформуй позитивний образ Я»
5. Вправа «Пожвавлення приємних спогадів»
6. Вправа «Зустріч з внутрішньою дитиною»
7. Вправа «Прощання»
 | 2 |
| 2. | «Ефективна комунікація» | 1. Вправа «Привітання»
2. Вправа «Передача інформації»
3. Вправа «Хвилина»
4. Вправа «Малюнок за крапками»
5. Вправа «Дві справи»
6. Рольова гра «Згладжування конфліктів»
7. Вправа «Крок – раз!»
 | 2 |
| 3. | «Швидка самодопомога» | 1. Вправа «Я відчуваю»
2. Вправа «Стаканчик»
3. Вправа «Соціальні ролі»
4. Вправа «Плюси і мінуси»
5. Вправа-руханка «Перевтілення»
6. Вправа «Асоціації»
7. Вправа «Шкідливі поради»
8. Релаксаційний комплекс «Місце спокою»
9. Вправа «Володіти собою»
10. Вправа «Оплески»
 | 2 |
| 4. | «Перетворюй перешкоду на мету» | 1. Вправа «Не хочу хвалитися, але…»2. Гра «Дискусія»3. Вправа «Чарівні дзеркала»4. Вправа «Самомотивація»5. Вправа «Почати діяти»6. Вправа «Двигуни мого Я»7. Вправа «Аналіз моїх виправдань»8. Вправа «Планування професійної кар`єри9. Вправа «Яким був тренінг?» | 2 |

**Заняття № 1**

«У глибині власного Я»

Завдання:

1. Розвиток адекватного розуміння себе;

2. Рефлексія власних проблемних зон;

3. Формування позитивного Я-образу.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети і завдань тренінгу (5 хв).

**Вправа «Автопортрет» (15 хв)**

*Мета:* познайомити учасників одне з одним, створити умови для ефективної співпраці.

*Інструкція:* вам випала чудова нагода написати на листках саме те ім’я або кличку, яким ви хочете, щоб вас називали інші учасники. Далі необхідно вигадати розповідь про себе від імені третьої особи, наприклад, Вікторія – невисока дівчина 25 років, у неї темне волосся та карі очі, вона дуже любить подорожі та тварин і не може терпіти шоколадне морозиво. Її особливість в тому, що… Одного разу з нею сталась дивовижна історія…. Розповідь має якнайбільше показувати вашу індивідуальність. На підготовку у вас є 3 хвилини. Той, хто вже підготував власну історію ставить листок з іменем біля власного стільця.

*Обговорення:* чи легко було описувати себе від імені третьої особи? Вдалось подивитись на себе збоку? Чи почули ви щось нове про учасників групи?

**Правила роботи в групі» (5 хв)**

*Мета:* ознайомити групу з основними правилами та принципами спільної роботи у тренінговому колі.

*Хід проведення*: тренер повідомляє основні правила роботи в групі. Учасники можуть запропонувати власні правила.

ІІ. Основна частина

Аналіз власних здібностей, бажань, цінностей, які є основою професійної самоефективності та персонального іміджу.

**Вправа "Сила мови"(20 хв)**

*Мета:*підвищення рівня відповідальності за власні думки, почуття і дії.

*Хід вправи:*

1.Група розбивається на підгрупи по 4-5 чоловік.

2.Дивлячись в очі партнерам, скажіть три фрази, починаючи кожну словами: "Я повинен ...". Потім замініть в них слова "Я повинен ..." на "Я вважаю за краще ...", зберігши незмінною решту висловлювання. Подивіться, чи веде заміна необхідності бажанням до відчуття свободи і полегшення. Те ж виконайте з фразами, які починаються часткою зі слів "Я не можу ..." - "Я не хочу ... "," Мені треба ... "-" Я не хочу ... "," Я боюся, що ... "-" Я хотів би ... ", "Мене обурює ..." - "Мене захоплює ...".

*Рефлексія:*

* Чи змінилось сприйняття сказаного після зміни формулювання? Наскільки?

**Вправа «Сформуй позитивний образ« Я » (40 хв)**

*Мета:* підвищити впевненість у собі, вивити позитивні якості та здібності.

*Інструкція:*

1. Поміркуйте і запишіть ваші позитивні риси характеру (5 варіантів), особливості особистості, які допомагають вам у роботі і в житті.

2. Згадайте і запишіть ваші успіхи (5 варіантів). Поміркуйте, які ваші особливості (здібності) зумовили ці досягнення.

3. Поміркуйте щодо перспектив, можливостей і методів розвитку деяких здібностей і навичок, важливих для вашої діяльності. Завжди є можливість для вдосконалення, а усвідомлення шляхів і методів розвитку дасть вам значний мотиваційний заряд.

4. Згадайте і запишіть позитивні висловлювання, схвалення на вашу адресу з боку друзів, батьків, колег, керівників (3 варіанти). Який мотиваційний вплив вони мали?

5. Виберіть людину з низькою самооцінкою, якій ви могли б допомогти здобути позитивний образ «Я». Згадайте її позитивні риси і особливості. Поміркуйте і запишіть, яким чином, використовуючи їх, можна було б підтримати, підбадьорити людину, яка розчарувалась у своїй діяльності, і допомогти сформувати у неї позитивний образ «Я».

6. Поміркуйте, як можна було б удосконалити ваші методи роботи, що можна було б покращити, продумайте перспективи і можливості розвитку. Ви здатні придумати багато нового, що може не тільки змінити вас, але і допомогти іншим (в першу чергу це стосується вашої професійної діяльності). Усвідомлення перспектив, можливостей удосконалення є не тільки істотним мотиваційним фактором, а й підвищує самооцінку і впливає на позитивність образу «Я». Запишіть шість варіантів.

7. Згадайте, які позитивні зміни відбувались у вашій діяльності останнім часом. Можливо, діяльність в загальному і не була успішною, але в певних її моментах завжди можна знайти позитивні зміни. Поміркуйте, як можна було б розвинути ці невеликі успіхи. Запишіть шість варіантів.

8. Поміркуйте, як організувати вашу діяльність, щоб можна було фіксувати і аналізувати навіть незначні зміни. Виділіть п'ять компонентів (напрямків), в яких ви плануєте розвиватися (вдосконалюватися), і поміркуйте, як можна фіксувати навіть невеликі зміни (щоб відстежувати чи розвиваєтесь ви).

9. Випишіть все хороше, що ви могли б сказати про себе. Поміркуйте і складіть текст (щось на зразок невеликої промови або тексту для самонавіювання), який допомагав би вам підтримувати позитивний образ «Я» і спонукав би на досягнення подальших успіхів.

*Рефлексія:*

- Чи вдалось вам виконати всі завдання?

- Яке здалось найважчим?

**Вправа «Пожвавлення приємних спогадів» (15 хв)**

*Мета:* актуалізація позитивних емоцій, пов'язаних з власною діяльністю і успіхами в минулому.

*Інструкція:*

1. Згадайте той період свого життя, коли ви були натхненні діяльністю, коли досягли успіхів, коли щось добре вдалося зробити (наприклад, коли з натхненням читали книгу або обмірковували наукову проблему). Що саме і чому так легко вдавалося вам?

2. Виберіть якийсь епізод і спробуйте знову пережити його в деталях. Потім пожвавте приємні спогади з інших епізодів. які були почуття, враження? Який ефект від виконання вправи?

3. Спробуйте актуалізувати такі почуття зараз і захопитися чимось. Намагайтеся перенести ці почуття з минулого на діяльність, до якої ви прагнете розвинути інтерес. Спробуйте пов'язати минулі успіхи, похвалу на вашу адресу, натхнення (в минулому) з цією діяльністю.

*Рефлексія:* запишіть свої враження, почуття, міркування. Оцініть ефективність вправи в балах. Якщо не дуже вдало виконали, не зуміли актуалізувати приємні почуття з минулого і перенести їх на теперішню діяльність, поміркуйте:

- Що заважає вам відчути схожі почуття тепер?

**Вправа «Зустріч з внутрішньою дитиною» (10 хв)**

*Мета:*отримати позитивні емоції завдяки уявній подорожі в минуле.

*Інструкція:* "Уяви себе на лісовій галявині спекотного літнього дня. Поглянь навколо. Над головою синє небо, по якому пливуть білі хмари. Ти можеш бачити дерева; їх ажурна тінь колишеться під ногами від легкого подиху вітерцю. У траві можна помітити мурах, які поспішають у своїх справах, в конюшині копошиться джміль. Повітря напоєне пахощами прогрітого лісу, а під його склепіннями лунають пташині голоси. В глибині галявини зростає могутнє дерево. Дивись уважно: через дерева виходить дитина дошкільного віку. Ця дитина - ти сам, такий, яким був колись. Що ти відчуваєш? .. Підійди до Дитини, візьми її за руку. Скажи їй: "Ти можеш мені довіряти. Я постараюся зрозуміти тебе, я буду піклуватися про тебе. Я єдина людина на землі, яка буде з тобою до кінця ". Разом з Дитиною вирушай у двір твого дитинства. Ось будинок, де ти жив колись. Зайди в нього і пройди в кімнату, де стояло твоє ліжечко. Озирнись навколо ... Що ти відчуваєш? .. Твоя пам'ять зберігає все в незмінному вигляді. Ти завжди можеш повернутися сюди, якщо захочеш. А тепер вийди у двір. Дитина на руках у тебе - це частина тебе, яка жваво і безпосередньо реагує на все, що відбувається. Уяви собі, що Дитина поруч з тобою зменшується в розмірах і стає завбільшки з горошину у тебе на долоні. Поклади її собі в душу ".

*Обговорення:* які емоції виникали під час вправи?

ІІІ. Заключна частина

**Вправа «Прощання» (10 хв.)**

*Мета:* покращити атмосферу в групі, підняти настрій учасників та створити позитивний відбиток в пам’яті кожного учасника групи.

*Інструкція:* візьміть аркуш паперу, обведіть на ньому свою праву руку, підпишіть своє прізвище і передайте по колу своєму сусідові, де кожен напише свої побажання. Вправа продовжується до тих пір поки «своя» рука не повернеться до свого власника.

**Заняття № 2**

«Ефективна комунікація»

Завдання:

1. Розширення можливостей встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
2. Відпрацювання навичок розуміння оточуючих та себе;
3. Оволодіння навичками ефективного слухання.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети й завдань тренінгу. (5 хв.)

**Вправа «Привітання» ( 5 хв.)**

*Мета:* зняти психологічне напруження, налаштуватися на подальшу роботу.

*Хід вправи:* починає цю вправу тренер. Учасникам потрібно буде вставати зі стільців після того, як тренер зачитає твердження. Вставати потрібно, якщо відповідь на запит тренера буде позитивною (тобто коли стосується конкретного учасника). Наприклад, «Встати тим, хто народився влітку», «Встати тим, у кого є старший брат», «Встати тим, хто любить стрибати». Після декількох тверджень тренера речення-твердження можуть пропонувати учасники.

*Обговорення:* чи багато нового дізнались одне про одного?

ІІ. Основна частина.

**Вправа «Передача інформації» (15 хв)**

*Мета:* звернути увагу учасників на суб’єктивність передачі інформації, на значення достовірності інформації в реальному житті.

*Хід вправи:* учасники об'єднуються у дві групи. Члени першої групи виконують роль телефоністів, що передають важливе повідомлення, члени другої групи - експерти. Телефоністи виходять за двері, їм зачитують повідомлення. Потім вони по черзі заходять у кімнату і говорять свою версію повідомлення. Експерти оцінюють, наскільки точно кожен передає зміст інформації. Після цього групи можуть помінятися ролями (тренер готує новий варіант повідомлення).

*Варіант повідомлення.* Сьогодні в нас незвична погода. В мене зранку погане самопочуття і настрій, голова болить, якось усе сумно та невдало. А ще в четвер у нас контрольна робота з математики, а в неділю о 9 годині ми їдемо на виставку собак. Вона проводиться в будинку за кінотеатром. Потрібно взяти 2 гривні і не спізнитися.

*Запитання для обговорення:*

- Чи важко було передавати інформацію?

- Чи була інформація передана точно?

- Що заважало передавати інформацію достовірно? Чому інформація спотворювалась?

- Які фактори впливали на процес передачі інформації?

- Чи відчували ви відповідальність за достовірність інформації, переданої вами?

- До чого може призвести така ситуація в реальному житті?

**Вправа «Хвилина» ( 5 хв)**

*Мета:* акцентувати увагу учасників на значенні часу для спілкування.

*Хід вправи:* тренер звертає увагу учасників на поняття «хвилина часу». Багато це чи мало? Потім учасникам пропонується за сигналом заплющити очі і розплющити їх у той момент, коли, на їхню думку, хвилина закінчилася. Потрібно намагатися не рахувати секунди, а саме відчути довжину хвилини.

Тренер фіксує інтервал в одну хвилину і по закінченні повідомляє про це учасників (подає сигнал).

*Запитання для обговорення:*

- Хто розплющив очі раніше сигналу?

- Хто пізніше?

- Чи важко було виконувати завдання?

- Чому важливо розвивати в собі адекватне відчуття часу?

**Вправа «Малюнок за крапками» (20 хв)**

*Мета:* активізація творчого потенціалу, тренування впевненої поведінки, ситуації публічного представлення результатів своєї роботи.

*Хід вправи:* учасники отримують по чистому аркушу паперу формату А4 і зображують на ньому 20 крапок, розташувавши їх довільно, але більш-менш рівномірно. Потім учасники обмінюються цими аркушами зі своїми сусідами. Завдання кожного – на тому аркуші, який йому дістався, з'єднати всі крапки прямими лініями або дугами таким чином, щоб вийшло цілісне, осмислене зображення. Потім проводять публічну презентацію одержаних робіт – кожен виходить зі своїм малюнком перед іншими учасниками, показує його і розповідає, що саме там зображено.

*Обговорення.* Які емоції виникали в процесі малювання і публічної презентації? Який малюнок був найцікавішим і чому? Коли в житті виникають ситуації, в яких варто публічно представити результати своєї роботи? Які якості в собі треба розвивати, щоби впевнено вести себе в подібних обставинах?

**Вправа «Дві справи»(30 хв)**

*Мета:* тренування вміння розподіляти увагу між кількома діями, впевнено вести себе і не губитися в ситуаціях інформаційного перевантаження.

*Хід вправи:* учасники розбиваються на групи по чотири особи. Доброволець-ведучий сідає на стілець, навпроти нього сідає інший учасник і починає здійснювати будь-які рухи, постійно змінюючи їх. Доброволець виконує роль «живого дзеркала», повторюючи все побачене. Два інші учасники в цей же час сідають з боків від нього і починають у швидкому темпі задавати йому будь-які питання. Той має, не припиняючи копіювання рухів, відповідати на питання, по можливості логічно і за змістом. Вправа триває одну-дві хвилини, згодом учасники міняються ролями.

*Обговорення.* Що викликало труднощі, а що допомагало розподілити увагу? Коли в житті виникають ситуації, які вимагають сприйняття інформації одночасно з декількох джерел і швидкої реакції на неї?

**Рольова гра «Згладжування конфліктів» (30 хв)**

*Мета:* відпрацьовувати вміння й навички згладжування конфліктів.

*Хід вправи:* Ведучий розповідає про важливість уміння швидко та ефективно згладжувати конфлікти; оголошує про те, що зараз дослідним шляхом необхідно спробувати з’ясувати головні методи урегулювання конфліктів.

Учасники об’єднуються в трійки. Упродовж 5 хвилин кожна трійка придумує сценарій, за яким двоє з учасників грають ролі сторін, які конфліктують одна з одною (наприклад, подружжя, яке свариться), а третій — грає миротворця, арбітра.

*Обговорення:*

Які методи згладжування конфліктів було продемонстровано?

Які, на Вашу думку, цікаві знахідки використовували учасники під час гри?

Як варто було поводитися тим учасникам, яким не вдалося згладити конфлікт?

ІІІ. Заключна частина.

**Вправа «Крок – раз!» ( 10 хв.)**

*Мета:* підвести підсумки роботи.

*Хід вправи:* учасники стають у широке коло, тримаючись за руки. Кожен по колу говорить: «Сьогодні я… (навчився, відчув, зрозумів тощо)», і вся група робить крок вперед. Після промови всіх досягнень коло має стати щільним.

**Заняття №3**

«Швидка самодопомога»

Завдання:

1. Створити умови для вироблення психотехнік послаблення стресових переживань;
2. Розвивати навички самоаналізу, уміння знаходити ресурси, як засіб підтримки стійкості особистості.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети й завдань тренінгу. (5 хв.)

**Вправа «Я відчуваю» (5 хв)**

*Мета*: створити сприятливе середовище в групі, актуалізувати знання, отримані на попередньому занятті.

*Хід вправи:* учасники тренінгу по колу продовжують вислів «Сьогодні я відчуваю…», «Попереднє заняття…»

ІІ.Основна частина

**Вправа «Стаканчик»(15 хв)**

Мета: вироблення психотехнік видозміни послаблення стресових переживань.

Інструкція:

1. Учасники створюють підгрупи.
2. Кожному дається одноразовий стаканчик і пропонується уявити, що цей стаканчик – для ваших найпотаємніших почуттів, бажань і думок. У нього ви можете покласти те, що для вас важливе і цінне, і те, що ви любите.
3. Протягом 1 хвилини подумайте, що саме ви поставите у цей стаканчик не обговорюючи це між собою. Після роздумів учасникам пропонується уявно поставити у нього те, що вони бажають і, помінятись між собою.
4. Ведучий говорить, що зараз у ваших руках є чиїсь потаємні мрії і бажання, зараз зробіть те саме, що і я, раптом ведучий зіжмякує цей стаканчик і усі повторюють цей рух.

*Обговорення:*

Які відчуття зараз у вас?

Що відбулось з вашим станом?

Чому?

Коли виникають такі почуття?

Хто ними керує?

Куди зникають потім?

Як ви з ними справляєтесь?

**Вправа «Соціальні ролі» (10 хв)**

*Мета:* визначення сфер життя, яким варто приділяти більше часу для відновлення балансу.

*Хід вправи:* Учасникам надаються листки з намальованими обрисами людського тіла (макет) і пропонується позначити від центру кожну роль за мірою та кількістю часу і енергії, що ви їй віддаєте. Чим більше віддаєте, тим вище відмічайте. Ролі: Я військовослужбовець, керівник, чоловік, батько, теща, друг, колега.

*Обговорення:* на схемі, яку ви отримали, чітко можна побачити які соціальні ролі для вас на першому місці, а які страждають від нестачі вашої енергії.

**Вправа «Плюси і мінуси»(30 хв)**

*Мета:* розвиток навичок самоаналізу, уміння знаходити ресурси, як засіб підтримки стійкості особистості.

*Хід вправи:* учасникам пропонується придумати і коротко однією-двома фразами описати приклади двох життєвих ситуацій – хорошої і поганої. Потім учасники об’єднуються у підгрупи. У цих групах вони обмінюються своїми прикладами. До позитивної ситуації дописують негативну сторону, а до негативної – позитивну. Наприклад, позитивна подія «раптово розбагатіти» може мати негативні наслідки такі, як погіршення стосунків з оточенням (так як вони почнуть заздрити)). Негативна подія – «захворіти» дозволяє прочитати цікаву книгу на яку раніше не вистачало часу або відпочити.

Коли ця частина роботи завершена (15 хв), представники кожної з підгруп озвучують приклади ситуацій і наслідки кожної з них.

*Запитання для обговорення:*

Що було легше знайти, у позитиві – негатив, чи навпаки?

До чого може призвести одностороннє сприйняття ситуації?

Як це можна подолати?

Що нам може допомогти в цьому?

Підсумки тренера:

**Вправа – руханка «Перевтілення» (5 хв)**

*Мета:* створення позитивного настрою учасників групи. Розуміння свого стану у стресовій ситуації.

*Хід вправи:* групі пропонується м`яч, який кидається від одного учасника іншому, при цьому перший гравець перекидаючи м`яч другому, називає тварину на яку на його думку той схожий у стані стресової ситуації.

*Зворотній зв'язок:* всі учасники обговорюють відчуття і враження від виконаної вправи, а також, чи співпало бачення учасника з особистим баченням. Якщо ні, то якою твариною уявляє себе він сам.

**Вправа «Асоціації» (5 хв)**

*Мета:* візуалізація негативу та розвиток вміння керувати уявленнями і ставленням до нього.

Інструкція: закрийте очі і зробіть три глибокі вдохи і видохи. Подумайте недовго про те, що в даний момент викликає у Вас найбільший стрес, і підберіть для цього подразника ключове слово (наприклад, «конференція»). Якщо мова йде про якусь людину, нехай таким словом буде її ім'я. Уявіть собі, що Ви записуєте це слово на маленькій дошці - темним кольором, незграбними кривими літерами. Потім у своїй уяві почніть змінювати елементи цього напису. Нехай букви придбають більш м'яке накреслення і пастельні кольори, стануть округленими і приємними. Нехай вся дошка забарвиться в яскраві життєрадісні кольори, а записане на ній слово мало-помалу втратить зв'язок зі своїм неприємним змістом. На закінчення підвісьте до дошки безліч різнокольорових повітряних куль і дайте їй просто полетіти. Розплющте очі і використовуйте цей метод асоціацій кожного разу, коли відчуватимете сильне роздратування.

*Рефлексія:* що Ви відчуваєте після вправи?

**Вправа «Шкідливі поради» (15 хв)**

*Мета:* усвідомлення власних стереотипних деструктивних способів провокації стресових ситуацій.

*Інструкція:* учасники діляться на дві команди і спільно готують «поради» команді суперників на тему: «Подолання стресу навпаки».

Приклади «порад»:

1. Жити тільки роботою.

2. Ні на хвилину не розслаблятися. Робити все з граничним напруженням. Це дозволить швидше дійти до межі.

3. Відганяти будь-яку думку про що-небудь приємне. Все, що приносить задоволення, намагатися закінчити якнайшвидше. Вираз обличчя має бути постійно сумним, скорботним або похмурим, як можна рідше піднімати голову; напрямок погляду - тільки в землю.

*Аналіз:*

Які із запропонованих «порад» ви переживали у своєму житті? Які були наслідки?

**Релаксаційний комплекс «Mісце спокою» (5 хв)**

Мета: розслаблення учасників тренінгу.

Хід вправи: сядьте зручно, заплющте очі. Спокійно вдихніть і видихніть. Уявіть собі, що ви пливете на човні по морю, далеко від дому. Усі проблеми і турботи залишилися там, ви почуваєтеся вільно, на вас не тисне тягар відповідальності. Ваш човен пливе по хвилях. Ви насолоджуєтеся почуттям спокою. Ви то піднімаєтесь на хвилі, то опускаєтесь. Ви відчуваєте приємне тепло сонячних хвиль. Ви спокійні і розслаблені. Ви відчуваєте своє дихання: вдих, видих... Теплий, м`який спокій розливається по всьому тілу, Ви дедалі спокійніші, вільніші...Ваш погляд зупиняється на маленькому острові. Вас манить туди, ви там шукаєте спокою, захисту, задоволення. Ваш човен наближається до острова. Уже можна розрізнити рослинність, пальми, піcок. І ось Ви сходите на берег. Ви відчуваєте тепло піску - м'якого, приємного, ви лягаєте і відчуваєте тепло, розслабляєтеся... Ви дивитеся на хмаринки і відчуваєте тепло сонця. Тут ваша гавань. Насолоджуйтеся почуттям спокою, впевненості, тепла. Сюди ви зможете повернутися будь-коли. Це місце дасть вам упевненість, силу і безпеку. Запам'ятайте це місце. Попрощайтеся з ним, настав час повертатися в реальність. Повільно розплющуйте очі.

*Зворотній зв`язок:* які зараз відчуття в учасників.

**Вправа «Володіти собою» (30 хв)**

 *Мета:* навчитись усвідомлювати перші ознаки виникнення гніву; аналізуватипричини його виникнення та знаходити оптимальні способи оволодіннясобою в конкретній ситуації.

*Хід вправи:* учасникам пропонується уважно прочитати запропонований алгоритм формування вміння та пригадати способи оволодіння собою при виникненні гніву. Відповіді учасників фіксуються і обговорюються в групі.

Алгоритм формування вміння «Володіти собою»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Кроки  | Вказівки |
| 11. | Зверніть увагу на те, що відбувається у вашому організмі. Це допоможе вам відчути, що ви ось-ось можете втратити контроль над собою. | Що ви відчуваєте, ви напружені, гніваєтеся, роздратовані? |
| 22. | Проаналізуйте, що призвело вас до такого стану. | Візьміть до уваги зовнішні події та внутрішній стан. |
| 33. | Продумайте способи оволодіння собою і виберіть найкращий з них. | Спиніться, порахуйте до десяти, підіть геть, займіться фізичними вправами, використайте техніки контролю гніву: глибоке повільне дихання, переключення уваги на інші об’єкти і т. п. |

Пропоновані ситуації для демонстрування вміння та наступного обговорення: а) підлеглий стримує своє обурення, коли керівник його критикує; б) протагоніст стримує себе, коли один із батьків забороняє займатися улюбленою справою; в) протагоніст стримує себе, коли його друг бере щось без дозволу.

 *Питання для обговорення:*

1. Які способи оволодіння собою можна застосувати в запропонованих ситуаціях?

2. Назвіть способи оволодіння собою у стані гніву, які ви знаєте чи застосовуєте.

3. Чи погоджуєтесь ви з думкою про те, що знання способів оволодіння собою допомагає стримувати гнів та не погіршувати стосунків з оточуючими?

ІІІ. Заключна частина

**Вправа «Оплески»(5 хв)**

*Мета:* завершити заняття на позитивній ноті.

*Хід вправи:* учасникам пропонується стати в коло. Один з бажаючий виходить у центр кола, а інші йому бурхливо аплодують. Вони продовжують це робити рівно стільки, скільки він захоче. Він дякує групу і повертається до кола. Після цього виходить наступний учасник.

**Заняття №4**

«Перетворюй перешкоду на мету»

Завдання:

1.Розкриття внутрішнього потенціалу;

2.Підвищення мотивації до саморозвитку;

3.Мобілізація ресурсів та активація резервних можливостей у військовослужбовців.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети й завдань тренінгу(5 хв).

**Вправа «Не хочу хвалитися, але…» (10 хв.)**

*Мета:* долати психологічні бар’єри, досягти стану розкутості та зарядити на групову роботу.

*Хід вправи*: Тренер пропонує учасникам по черзі розповісти про себе щось хороше, якісь свої досягнення, розпочинаючи словами: «Не хочу хвалитися, але…».

ІІ. Основна частина.

**Гра «Дискусія» (30 хв)**

*Мета:* проаналізувати власне ставлення до представників обраної професії.

*Хід вправи:* учасники діляться на дві групи. Члени першої приймають на себе ролі людей, що негативно ставляться до Збройних сил України, так звані "критики", а члени другої групи - ролі працівників ЗСУ. Завдання першої групи яскраво описати всі недоліки та вади професії військовослужбовця, а другої - позитивні риси, соціальне значення професії. Загальне завдання кожної з груп, полягає в доведенні правильності своєї позиції. Якщо дискусія обертається на безвихідну ситуацію, ведучий міняє групи ролями. Тепер групи вже з протилежної позиції намагаються перетягти одна одну на свій бік, доказати вірність своєї точки зору.

Обговорення: які позитивні та негативні моменти ви відкрили у процесі гри?

**Вправа «Чарівні дзеркала» (15 хв)**

*Мета:* формування позитивної Я-концепції, підвищення впевненості в собі, зниження тривожності.

*Хід вправи:* учасникам пропонується намалювати себе в 3-х дзеркалах, але не простих, чарівних: в першому - маленьким і переляканим, у другому - великим і веселим, в третьому – безстрашним і сильним.

*Обговорення:*

Яка людина виглядає симпатичніше?

На кого ти зараз схожий?

В яке дзеркало ти найчастіше виглядаєш в житті?

На кого ти хотів би бути схожий?

Які відчуття у тебе виникали в процесі малювання 3-х малюнків?

**Вправа «Самомотивація» (10 хв)**

*Мета:* налаштуватись на успіх проаналізувавши небажані життєві ситуації.

*Інструкція:* у кількох словах опишіть вашу звичайну роботу або обов'язок, який ви вважаєте нецікавим і обтяжливим, постійно відкладаєте його виконання.

Запишіть відповіді на наступні запитання:

- Як би ви могли мотивувати себе для виконання цієї роботи?

- Яку винагороду хотіли б отримати за виконання цієї роботи?

- Що заважає та що могло б допомогти у її виконанні?

- Що отримаєте у результаті?

*Обговорення*: Які емоції відчували аналізуючи обтяжливі обов’язки?

**Вправа «Почати діяти» (15 хв)**

*Мета:* навчитись знаходити позитиву будь-якому виді діяльності, мотивувати себе до дій та діяти.

*Інструкція:* якщо ви постійно відкладаєте на невизначений термін виконання будь-якої роботи, то вам необхідно регулярно себе мотивувати: змусити себе приступити до роботи і повірити в те, що ця робота непомітно зацікавила вас. У цьому випадку мотивація пов'язана з першим поштовхом до початку роботи, а не з самою роботою. Спробуйте мотивувати себе, займаючись рутинною і обридлою справою: написанням довгого ділового листа, розробкою презентації, читанням складної специфічної книги і т.д.

Сядьте за стіл, візьміть все, що вам знадобиться для виконання роботи. Потім зосередьтесь на початку; на першому кроці, який ви робите, приступивши до роботи. Після ви вже просто доведете роботу до кінця. Ви помітите, ще сидячи за роботою, що вас охоплює приємне відчуття того, що з однією справою на сьогодні ви покінчили.

Цю діяльність я постійно відкладаю в довгий ящик, незважаючи на те, що мені необхідно її виконати:

А - на роботі

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Б - вдома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цю роботу я починаю виконувати наступним чином:

А

Перший крок\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

час \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Б

Перший крок\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

час \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Якщо я виконую, врешті-решт, цю роботу, то я знаходжу в ній такі переваги:

А\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Б\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Налаштовуйтеся на позитивний підсумок.

2. Приступайте до роботи відразу.

Обговорення:

Чи вдалось вам знайти позитив у набридлих справах? Які методи допомагатимуть вам цього досягти?

**Вправа «Двигуни мого Я»(10 хв)**

*Мета:* усвідомлення вибору професії та ціннісних пріоритетів.

*Хід вправи:* вправа починається із загального запитання для всіх «Що спонукає людину до діяльності»?

Пізніше учасникам пропонується продовжити речення:

* Моя професія цінується іншими…
* Мій найбільший інтерес, коли я працюю, полягає в тому, що…
* Серед професіоналів у моїй галузі є бідні, які… і багаті, які…
* Особисто для себе в діяльності я…

*Обговорення:* наскільки відрізняються відповіді учасників? Чим зумовлена різниця відповідей або ж їх схожість?

**Вправа «Аналіз своїх виправдань»(10 хв)**

*Мета:* формування навику розуміння причин власних невдач

*Інструкція:*

1. Спробуйте пояснити (виправдатися), чому ви не виконали те, що задумали, чому не доклали достатніх зусиль для досягнення поставлених перед собою цілей.

2. Запишіть докладно все виправдання. Наприклад: «Я не виконав завдання тому що: дуже багато справ, не досить здібностей, ніхто не допоміг ».

 Проаналізуйте ваші виправдання. подумайте:

1) Чому ви використовуєте саме такі виправдання?

2) Чи залежить від вас або від зовнішніх обставин (які вам

непідконтрольні)?

3) Поміркуйте, які заходи слід провести, щоб виправити положення.

**Вправа «Планування професійної кар’єри» (10 хв)**

*Мета:* постановка конкретних завдань для досягнення професійних цілей та аналіз сприятливих та не сприятливих чинників реалізації поставлених

цілей.

Хід вправи:

1. Пропишіть ваші цілі.

2. Побудуйте стратегію досягнення ваших завдань.

3. Скільки часу вам для цього потрібно? Запишіть.

4. Які сприятливі та не сприятливі чинники реалізації поставлених цілей

Ви знаєте?

1. Проаналізуйте всі ваші відповіді.

ІІІ. Заключна частина

**Вправа «Яким був тренінг?» (10 хв)**

*Мета:* узагальнення отриманої інформації, практичних навичок.

*Хід вправи:* учасники об’єднуються у малі групи по 2-3 особи. Протягом 5 хв потрібно придумати якомога більше прикметників-визначень, які описують тренінг.

*Обговорення:*

Що цікавого для себе почерпнули? Чи відкрили щось нове?

Додаток Ж

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та показників персонального іміджу респондентів

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Показники персонального іміджу |
| Показники професійної самоефективності |  | Процесуальний | Внутрішній | Зовнішній | Ядро іміджу |
| Загальний рівень самоефективності за Дж.Маддуксом і М.Шеером | 0,466922244 | 0,294111858 | 0,246361484 | 0,527257948 |
| Загальний рівень самоефективності за Р.Шварцером та М.Єрусалемом | 0,326234731 | 0,361333505 | 0,3162553795 | 0,519191719 |
| Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення) | 0,39247663 | 0,389506796 | 0,095207127  | 0,556402031  |
| Потреба у професійному вдосконаленні | 0,296900775 | 0,434464934 | 0,317995679 | 0,314815284  |
| Наявність проекту власного професійного розвитку | 0,38649652 | 0,519636233 | 0,271859723  | 0,381186142  |
| Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 0,470837274  | 0,542388022 | 0,461510681  | 0,535819552  |
| Постійна постановка нових професійних цілей | 0,115640631  | 0,397300406  | 0,168300344  | 0,382842125  |
| Формування власного «життєво-професійного простору» | 0,344693435  | 0,419566596  | 0,242463209  | 0,443517449  |
| Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення | 0,311020163  | 0,419976023  | 0,329424553  | 0,338779219  |
| Досягнення поставлених професійних цілей | 0,233040627  | 0,423043791  | 0,315305336  | 0,383817645  |
| Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством | 0,310304971  | 0,233470278  | 0,519508964 | 0,356935848  |
| Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 0,419962767  | 0,296944851  | 0,439850414  | 0,337039354  |
| Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії | 0,524579432  | 0,096035017  | 0,310798048  | 0,473054989  |
| Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності | 0,393912684  | 0,315477888  | 0,425410948  | 0,461108763  |
| Загальний рівень професійного самоздійснення | 0,427685989  | 0,39677149  | 0,09708836  | 0,445818496  |
| Рівень досягнень в предметній сфері | 0,38363467  | 0,127638003  | 0,096496825  | 0,452850374  |
| Успіх в міжособистісному спілкуванні | 0,358111499  | 0,15941414  | 0,462241910  | 0,339218098 |