

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій  
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Світайло Н. Д.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

«23» червня 2021 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
здобувача ступеня бакалавра психології

Калагурки Богдана Олексійовича

(прізвище, ім'я, по батькові)

за темою «Особливості комплексу неповноцінності та комплексу переваги в осіб з різними освітнім та професійним статусами»

(галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»,  
спеціальність 053 «Психологія»)

Науковий керівник

Колісник Л. О.

**Підсумкова оцінка:**

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів ECTS \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_ Улунова Г.Є.  
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії \_\_\_\_\_ Ханенко І.І.  
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії \_\_\_\_\_ Іванова Т.В.  
(підпис) (прізвище та ініціали)

Суми 2021

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМ ОСВІТНЬОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ З КОМПЛЕКСОМ НЕПОВНОЦІННОСТІ ТА КОМПЛЕКСОМ ПЕРЕВАГИ.....	12
1.1. Психологічна сутність і структура поняття самореалізації особистості у зарубіжних та вітчизняних теоретичних концепціях.....	12
1.2. Чинники освітньої та професійної самореалізації.....	19
1.3. Роль комплексу неповноцінності та комплексу переваги у процесі самореалізації .....	22
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСВІТНЬОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ З РІЗНИМ РІВНЕМ КОМПЛЕКСУ НЕПОВНОЦІННОСТІ ТА КОМПЛЕКСУ ПЕРЕВАГИ.....	27
2.1. Організаційно-методичне забезпечення емпіричного дослідження особливості комплексу неповноцінності та комплексу переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами .....	27
2.2. Аналіз результатів дослідження особливості комплексу неповноцінності та комплексу переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами.....	29
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	40
3.1. Теоретичні підходи розвитку освітньої та професійної самореалізації.....	40
3.2. Психологічний тренінг як метод корекції освітньої та професійної самореалізації.....	43
3.3 Програма корекції освітньої та професійної самореалізації особистості.....	46
Висновки до розділу 3.....	63
ВИСНОВКИ.....	65

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68
ДОДАТКИ.....	72

## Анотація

Освітня та професійна самореалізація є провідною сферою самореалізації особистості. Задоволеність освітою та професією виступає найважливішим чинником особистісного благополуччя.

Проте існує проблема, яка заважає самовизначенню, самоактуалізації, самореалізації та виступає певним блокатором до саморозвитку. Почуття неповноцінності та переваги, які є у кожної людини, виступають як мотивуючий компонент до саморозвитку, проте існує патологічне почуття неповноцінності, яке викликає у людини переживання пов'язані з гальмування корисної активності, робить особистість депресивною і нездатною до розвитку.

У роботі розглянуто основні підходи зарубіжних і вітчизняних науковців до вивчення проблем самореалізації. Проаналізовані теоретичні розробки та дослідження присвячені самореалізації особистості. Розглянута психологічна сутність і структура поняття самореалізації, описані чинники освітньої та професійної самореалізації. Висвітлена роль комплексів неповноцінності та переваги у процесі самореалізації. Розкриті основні теоретичні положення самореалізації особистості з точки зору концепції А. Адлера та уточнені поняття комплексу неповноцінності та комплексу переваги.

Мета емпіричного дослідження полягала у виявленні психологічних особливостей комплексів неповноцінності та переваги осіб з різними освітнім та професійним статусами. У роботі використовувалися такі методи, як синтез, аналіз, узагальнення, порівняння, завдяки яким були проведені систематизація та аналіз літературних джерел, узагальнені практичні дані з проблематики дослідження. Для спростування або підтвердження гіпотези дослідження використовувались анкетування, опитування та порівняльний метод. Для аналізу результатів опрацьованих відповідей були використані методи математично-статистичної обробки як середнє значення, стандартне відхилення, лінійна кореляція r-Пірсон.

Автором описані результати проведеного емпіричного дослідження особливостей комплексів неповноцінності та переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами. Детально проаналізовано зв'язок між комплексом неповноцінності, комплексом переваги та освітнім і професійним статусами респондентів. Подано результати кореляції вираженості комплексів неповноцінності та переваги з віком та статтю досліджуваних. Додатково вивчено рівень самоповаги опитаних осіб.

Розроблена програма спрямована на корекцію та розвиток освітньої та професійної самореалізації, зниження рівня комплексів неповноцінності та переваги. Програма включає в себе розвивальні та інформаційно-пізнавальні компоненти. Було проведено часткову апробацію програми, яка відбувалась в онлайн-режимі.

*Ключові слова:* комплекс неповноцінності, комплекс переваги, компенсація, професійна самореалізація, освітній статус.

## Summary

Educational and professional self-realization is the leading area of personal self-realization. Satisfaction with education and profession is the most important factor in personal well-being.

However, there is a problem that hinders self-determination, self-actualization, self-realization and acts as a blocker of self-development. Feelings of inferiority and superiority that each person has, act as a motivating component for self-development, but there is a pathological feeling of inferiority, which provokes within a person an experiences associated with inhibition of useful activity, makes a person depressed and unable to develop.

The main approaches of foreign and domestic scientists to studying the problems of self - realization have been considered in the work. Theoretical developments and researches devoted to self-realization of the person have been analysed. The psychological essence and structure of the concept of self-realization have been considered, the factors of educational and professional self-realization have been described. The role of inferiority and superiority complexes in the process of self-realization has been highlighted. The main theoretical thesis of self-realization of the individual from the point of view of A. Adler's concept have been revealed and the concepts of inferiority and superiority complex have been specified.

The purpose of the empirical study was to identify the psychological characteristics of inferiority and superiority complexes of persons with different educational and professional status. Such methods as synthesis, analysis, generalization, comparison have been used in the paper, due to which the systematization and analysis of literature sources, practical data on research issues have been generalized. Questionnaires, surveys and a comparative method have ben used to refute or confirm the research hypothesis. To analyze the results of the processed answers, such methods of mathematical and statistical processing as the average value, standard deviation, linear correlation of r-Pearson have been used.

The author has described the results of an empirical study of the features of inferiority and superiority complexes of persons with different educational and professional statuses. The relationship between the inferiority complex, the superiority complex and the educational and professional status of the respondents has been analyzed in detail. The results of correlation of the severity of inferiority and superiority complexes with age and sex of the respondents are presented. Additionally, the level of self-esteem of respondents has been studied.

The program aimed at the correction and development of educational and professional self-realization, reducing the level of inferiority and superiority complexes has been developed. The program includes developmental and informational-cognitive components. The program was partially tested and conducted online.

Key words: inferiority complex, superiority complex, compensation, professional self-realization, educational status

## ВСТУП

Проблема самореалізації особистості в освітній та професійній діяльності залежить від того, наскільки працівник сам сприймає можливості своєї освітньої та професійної діяльності в якості умови для повноцінного особистісного розвитку. Такий особистісний компонент має суттєвий вплив на мотивацію, самооцінку і поведінку людини в освітній та трудовій діяльності. Освітня та професійна самореалізація особистості – це процес можливого втілення індивідом свого внутрішнього потенціалу в суспільне середовище завдяки саморозвитку, самоактуалізації, яке характеризується навичками та розвитком професійних здібностей. Як результат людина відчуває задоволення від зробленого внеску в суспільство, а саме задоволене соціальне почуття. Професійна та освітня самореалізація є одним із провідних сфер самореалізації, яке пов'язане із реалізацією потреби самоповаги, незалежності і прийняті до соціальної групи. Саме задоволеність професією та освітою виступає найважливішим фактором суб'єктивного благополуччя. Проте існує проблема, яка заважає самовизначенню, самоактуалізації, самореалізації та виступає певним блокатором до саморозвитку. Почуття неповноцінності та переваги, які є у кожної людини, виступають як мотивуючий компонент до саморозвитку, проте існує патологічне почуття неповноцінності, коли у людини переважають негативні почуття, які гальмують корисну активність, робить особу депресивною і нездатною до саморозвитку. Проблеми освітньої та професійної самореалізації розглядали як вітчизняні науковці (Л. І. Божович, Л. С. Виготський, О.М.Леонт'єв, А. В. Петровський, С. Л. Рубінштейн), так і зарубіжні (Е. Еріксон, А. Маслоу, Ж. Піаже, Е. Фромм, К. Хорні, К. Г. Юнг). Великий внесок в розгляд проблематики самореалізації вніс австрійський психіатр, психотерапевт А. Адлер. Ідея розгляду проблеми освітньої та професійної самореалізації через призму концепції А. Адлера малодосліджувана та потребує детального вивчення. Саме тому значущість та недостатня розробка зазначеної проблеми у сучасних психологічних досліджень обумовили вибір теми: «Особливості комплексу



неповноцінності та комплексу переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами».

**Мета дослідження:** виявити психологічні особливості комплексів неповноцінності та переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами.

**Об'єкт дослідження:** комплекс неповноцінності та комплекс переваги як чинники самореалізації.

**Предмет дослідження:** комплекс неповноцінності та комплекс переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами.

Згідно мети наукової роботи були висунуті наступні **завдання:**

1) Здійснити теоретичний аналіз психологічної сутності і структури поняття самореалізації особистості у зарубіжних та вітчизняних теоретичних концепціях.

2) Теоретично проаналізувати проблеми самореалізації через призму комплексу неповноцінності та комплексу переваги осіб та визначити психологічні особливості та чинники освітньої та професійної самореалізації.

3) Емпірично дослідити особливості освітньої та професійної самореалізації осіб з різним рівнем комплексу неповноцінності та комплексу переваги.

4) Проаналізувати результати емпіричного дослідження особливостей освітньої та професійної самореалізації осіб з різним рівнем комплексу неповноцінності та комплексу переваги.

5) Розробити й апробувати корекційну програму з метою поліпшення освітньої та професійної самореалізації.

**Гіпотеза дослідження:** особи з вираженим комплексом неповноцінності та комплексом переваги мають вищий освітній та професійний статуси.

**Методи дослідження.** В роботі використовувалися такі методи, як синтез, аналіз, узагальнення, порівняння, за допомогою яких була проведена систематизація теоритичних розробок та літературних джерел, узагальнені практичні дані з проблематики дослідження. Для спростування або підтвердження гіпотези дослідження використовувались порівняльний метод, анкетування та опитування.

В роботі були використані методи математично-статистичної обробки результатів опрацьованих відповідей: середнє значення, стандартне відхилення, лінійна кореляція  $r$ -Пірсона. Обрахунок здійснювався із використанням комп'ютерних програм STATISTICA, пакету аналізу даних *Excel*.

Методики дослідження: 1) короткі шкали комплексу неповноцінності та комплексу переваги за А. Адлером (COMPIN та SUCOMP); 2) шкала самоповаги М. Розенберга (RSES); 3) соціально-демографічна анкета.

**Організація та експериментальна база дослідження.** Дослідження проводилося в формі електронного анкетування, у якому приймали участь особи у віці від 17 до 70 років. Загальна кількість опитаних – 450 осіб.

**Теоретична значущість дослідження** полягає в уточненні понять самореалізація, самоактуалізація, самовизначення, історії їх виникнення; в поглибленні уявлення про сутність самореалізації, її розвиток. Проаналізовано психологічні концепції зарубіжних та вітчизняних дослідників. Розглянуто самореалізацію як одну із основних потреб людини для її здорового розвитку. У роботі уточнено поняття комплексів неповноцінності та переваги, стиль життя, фіктивні цілі та соціальне почуття, висвітлена їх пряма взаємозалежність з саморозвитком особистості.

**Практична значущість** дослідження полягає у виявленні зв'язку освітнього та професійного статусів з проявом комплексу неповноцінності та комплексу переваги, який може слугувати основою для подальшої розробки корекційної програми з метою розвитку освітньої та професійної самореалізації. Результати проведеної діагностики увійшли у вибірку крос-культурного дослідження з валідизації шкал COMPIN та SUCOMP, що проводилося від головування проф. Д. Сєкрліја з університету Баня Лука (Боснія та Герцеговина).

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження були представлені на IV-й Міжнародній конференції “Mental Health: global challenges of XXI century” (12-14.11.2020, м.Київ), які опубліковані у відповідному збірнику (Mental Health: Global Challenges Journal, Rome, 2020) та IX всеукраїнській

науковій конференції «Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства» [36; 41].

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, списку використаних джерел (41 одиниця). Основний текст викладений на 78 сторінках. Текст кваліфікаційної роботи містить 8 таблиць.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ З КОМПЛЕКСОМ НЕПОВНОЦІННОСТІ ТА КОМПЛЕКСОМ ПЕРЕВАГИ

### 1.1. Психологічна сутність і структура поняття самореалізації особистості у зарубіжних та вітчизняних теоретичних концепціях

Явище, що отримало згодом назву «самореалізація», вперше розробляв ще Аристотель [1]. Він вважав, що цілі, до яких людина прагне, бувають двох видів: в одному випадку метою є сама діяльність людини як така, в іншому – її результат. Якщо в другому випадку рушійною силою людини є потреби, то в першому випадку таким джерелом є призначення людини, її сили, якості, здібності, реалізація яких і становить щастя, блаженство, вище благо людини.

Серед числа загальноновизнаних зарубіжних і вітчизняних досліджень, присвячених самореалізації особистості, виділяються роботи А. Адлера [2], Л. І. Божович, Л. С. Виготського [3], Д. Б. Ельконіна, Е. Еріксона [4], О. М. Леонтьєва, А. В. Петровського, Ж. Піаже, К. Роджерса [5, 6], С. Л. Рубінштейна [7, 8], Г. С. Саллівана, Б. Ф. Скіннера, З. Фрейда.

В 1934 році К. Гольдштейн [17] першим увів у науковий обіг поняття «самореалізація» та «самореалізація». Вчений розглядав самореалізацію як активацію деяких внутрішніх ресурсів організму, результатом дії яких є здатність до реорганізації або відношення особистості після пережитого поранення, травми [9]. Пізніше він визначав самореалізацію як деяку «творчу тенденцію» людської природи, вдосконалення людського організму [9, с. 104].

В основі самореалізації є потребу розвитку, росту та самовдосконалення, тому термін «самореалізація» (з англ. self-realization) є синонімом терміну реалізації особистісних можливостей (з англ. self-fulfillment). Теж саме можна сказати про термін «самоактуалізація» (з англ. self-actualization). Тож ці терміни описують дуже близькі психологічні явища та повну реалізацію людських

можливостей (К. Хорні); прагнення людини до найбільш повного виявлення особистісних здібностей, особливостей та навичок (К. Роджерс); активна тенденція особистісного розвитку себе та самовираження (Ф. Перлз); прагнення індивіда стати тим, ким вона може стати (А. Маслоу).

Ю. Н. Кулюткін та Є. Є. Вахромов вважають, що самореалізація вживається більш загально ніж самоактуалізація або самоствердження, тощо [10]. Дослідження Л. О. Коростильової [11] висвітлюють відмінності інтерпретації термінів «самореалізація», «самоактуалізація» пов'язані з різними акцентами на внутрішньому або зовнішньому плані існуванні особистості. В такому сенсі самоактуалізація відображає процес внутрішнього життєвого плану особистості, а самореалізація у зовнішньому [19]. Якщо самореалізація це завжди реалізація свого справжнього «Я», то самоактуалізація – це вираження своєї істинної природи.

І. С. Кон розглядає діяльнісний аспект самореалізації і зазначає, що самореалізація проявляється через працю, роботу і спілкування. Причому праця в найширшому сенсі слова включає будь-яку предметну діяльність, зокрема і професійну, а спілкування – всі міжособистісні стосунки, любов, сімейні, батьківські, дружні і інші почуття [12].

Е. С. Мічуріна [13] вважає, що самореалізація особистості орієнтована на перетворення життєвої ситуації і представляється як творчий пошук бачення і постановки цілі до висунення пропозицій вирішення проблем, гіпотез. Це забезпечує вплив на формування образу Я в професії і житті.

Варто зазначити праці І. М. Сеченова, який започаткував уявлення про характер перебігу розвитку психіки в реальних життєвих зустрічах особистості з середовищем. Це є базовим баченням науковця феномену самореалізації особистості [22]. Одним із творців теорії функціональних систем, який розкриває проблеми саморегуляції як важливого закону діяльності організму через механізми аферентного синтезу або прийняття рішення та акцептора дії є Т. П. Анохін.

А. Ф. Лазурський запропонував концепцію індивідуальних відмінностей, де вони розглядаються як система ставлень особистості до оточуючого світу [15]. Науковець разом з тим вважав, що саме по собі прагнення до самовдосконалення, більша або менша тенденція до підвищення психічного рівня, може служити мірилом моральної цінності і може бути прийнято в якості моральної оцінки людини. Тому він називав його "священним вогнем", тобто прагнення до найбільш повного і всебічного розвитку і прояву своїх духовних сил. В. М. Мясичев описує людину як складну єдність фізіологічного і психічного, біогенного і перетворюючого її соціогенного [15].

Поняття самореалізації почав використовувати в своїх роботах А. Адлер, який в останніх працях поряд з терміном «прагнення до переваги» використовував термін «прагнення до самодосконалості» як взаємозамінні. А. Адлер не давав власного визначення самореалізації, обмежуючись філософським підходом, але визнавав, що людина володіє самосвідомістю і здатна планувати свої дії, керувати ними, усвідомлюючи значення своїх дій для власної самореалізації. Науковець вважає, що людина сама творить свою особистість. Володіючи креативним Я, вона сама ставить перед собою мету і визначає шляхи її досягнення. Саме потреби зростання, розвитку, самовдосконалення лежать в основі самоактуалізації [17].

Найпоширеніша концепція самоактуалізації здобула популярність після виходу в світ робіт А. Маслоу, який, використовуючи уявлення К. Гольдштейна про самоактуалізацію як про потребу, виділив ієрархічну структуру основних потреб, що становлять мотиваційну сферу особистості, поставивши на вищій щабель своєї піраміди потребу в самоактуалізації, яку він визначає як повне використання талантів, здібностей, можливостей [18; 19]. Людина повинна бути тим, ким вона може бути. Таким чином, тенденція самоактуалізації розуміється насамперед як мотивуюча сила і основа формування інтегральних характеристик особистості. А. Маслоу використовує для позначення процесу реалізації

людиною свого потенціалу поняття самоактуалізації, яке схоже з поняттям самореалізації – воно розуміється вченим і як потреба, і як процес [18; 19].

А. Маслоу вважає, що розвиток – це потреба, притаманна людям, але реалізована тільки самоактуалізованими (психологічно здоровими) особистостями. «Нормальні хворі» люди не реалізують цю потребу, тому що бояться розвитку. А. Маслоу говорить про дилему, яку називає – безпека або розвиток, яку постійно доводиться вирішувати будь-якій людині. Маслоу називає це псевдорозвиток за допомогою обходу незадоволеної потреби, яка незмінно присутня як несвідома сила (повторювана нав'язлива ідея) [20].

С. Л. Рубінштейн [7] вважав, що одним з механізмів формування рис характеру є мотиви. З'являючись в подібних ситуаціях, вони закріплюються і стають його складовими. Ці риси проявляються в поведінці людини, його вчинках. Якщо людина веде себе неконформно, бере на себе відповідальність в різних ситуаціях, має сміливість виявити і викрити свої механізми психічного захисту тощо. Людина, рухаючись по шляху самоактуалізації, формує і відповідні риси свого характеру. Одночасно вони розвиваються і видозмінюються. Принцип розвитку особистості в діяльності говорить нам про те, що в процесі діяльності властивості особистості певним чином перетворюються, зв'язуються один з одним та відбувається їх інтеграція. Результатом цього процесу є утворення в структурі особистості нових, більш узагальнених властивостей з більш складною структурою - інтегральних властивостей особистості. Для опису структурних компонентів самореалізації велику увагу своїм дослідженням приділив К. Роджерс. Він виділяє тенденцію до самоактуалізації, яка властива будь-якому живому організму. Згідно досліджень автора самореалізація – це прагнення до зростання, розвитку, самостійності самовираження, активація можливостей свого організму [5]. К.Роджерс дійшов до висновку, що у кожній людині закладені ресурси для продуктивної зміни та особистісного росту [6]. Ресурси, які описував науковець, вивільняються для реалізації при певних типах міжособистісних стосунків.

Важливим компонентом такої діяльності є автентичність, що розуміється як здатність людині у процесі спілкування відмовлятися від різноманітних соціальних ролей, при чому дозволяється проявлення справжніх думок, емоцій та поведінки [5]. Він стверджує, що самоактуалізація, як внутрішня активна тенденція розвитку самого себе, не може відбуватися без емпатичного розуміння і прийняття іншої людини, без взаємодії з ним. Проявити свої можливості та реалізувати себе, є на думку К. Роджерса, головним спонукальним мотивом творчості, коли організм вступає в нові відносини з навколишнім світом, намагаючись найбільш повно бути самим собою. Але без емпатії, без прийняття себе і іншої людини неможлива ні самоактуалізація, ні самореалізація. На прикладі гештальт-психології, К. Левін є автором теорії психологічного поля, який вважав що поведінка людини визначається цілісним поєднанням простору людини, та певним балансом. Людина підкоряється обставинам, наприкладі соціальним стереотипа, тому самореалізація особистості є цілеспрямованою особистісною дією, жити та протистояти «силам поля».

Особливе місце займає підхід Е. Фромма, що розробляється в руслі психоаналізу, але і має гуманістичні підстави. У своїй концепції, яка отримала назву радикально-гуманістичного психоаналізу, Е. Фромм вказує на подвійність людського існування: людина, з одного боку, належить до тваринного світу (і в цьому сенсі йому притаманне все, що притаманне тварині), а з іншого – намагається перейти в зовсім інший - людський - світ, який він з таким зусиллям намагається створювати [27]. За Е. Фроммом, іронія і драматизм людської самореалізації полягають в намаганні перестати бути тваринам і стати людиною. Е. Фромм розглядаючи питання самореалізації свободи та контролю робить наступні висновки, що різні товариства, різні соціальні верстви одного і того ж суспільства відрізняються ступенем, до якого сприяють розвитку індивіда. Завжди може наступити такий момент, коли самореалізація конкретної людини приходить в суперечність з інтересами більш широких соціальних груп або навіть всього суспільства в цілому. А тому, як вважає Е. Фромм, існують дві



концепції здоров'я, які істотно відрізняються. Одна з них виходить з інтересів суспільства, інша - з цінностей і потреб індивідуума.

А. Бандура представник теорії соціального навчання, який пропонує концепцію самоефективності, що означає переконання людини в тому, що проблематичній ситуації людина зможе проявити вдалу поведінку, проявити поведінкову компетентність. На думку автора, характеристикою багатьох психічних захворювань є проблема довіри до власних поведінкових здібностей. Ця самоефективність може впливати на характеристики людини та наслідки поведінки.

Вчений виділяє такі основні шляхи самоефективності: опосередкований досвід, вербальне переконання, стан фізичного або емоційного збудження. Особам необхідно усвідомити свої потреби, цінності і на основі них будувати власне життя [29].

Становлення особистості за К. Юнгом це процес індивідуації, тобто становлення себе, розвиток, що включає встановлення зв'язків між Его – центром свідомості та Самістю. Самість – це центр душі, що поєднує свідоме й несвідоме. Підсумком індивідуації науковець назвав самореалізацією. Автор вважає, що саме це є кінцевою стадією розвитку особистості, досяжною лише для здібних і високоосвідчених людей [37].

Розглядаючи проблему становлення особистості, слід звернути увагу на аналітичну теорію К. Юнга, що включає в себе принцип розвитку особистості. К. Юнг вважав, що у кожній дорослій людині є часточка дитини, яка хоче стати особистістю [11]. Досягнути рівня особистості можна лише максимально розгорнувши цілісність індивідуальної сутності. Адже «особистість – вища реалізація вродженої своєрідності в окремій живій істоти» [11]. За К. Юнгом, кожен індивід має тенденцію до індивідуації, саморозвитку. Індивідуація – це становлення себе, процес розвитку людини, що включає встановлення зв'язків між Его – центром свідомості та Самістю – центром душі, що поєднує свідоме й несвідоме. Підсумок здійснення індивідуації вчений називав самореалізацією.

На думку вченого, саме це є кінцевою стадією розвитку особистості, досяжною лише для здібних і високоосвічених людей, які, разом з тим, володіють певними можливостями для цього. В силу певних обмежень самореалізація недоступна для більшості людей [37]. К. Юнг розуміє поряд зі здатністю людини до самопізнання і саморозвитку насамперед становлення самості, яка об'єднує свідоме і несвідоме і є центром цілісності Я. Усвідомлення несвідомих "комплексів", що лежать, на думку Юнга, в сфері колективного несвідомого (аналіз Персони, усвідомлення тіні, зустріч з Анімою і Анімусом, аналіз самості), сприяє розширенню свідомості, активізації та спрямованості розвитку людини. В результаті досягається адекватність процесу індивідуалізації і, відповідно, коригуються шляхи самореалізації [37].

Глибоко обґрунтовану концепція духовного розвитку та саморозвитку можна знайти у працях О. П. Колісника. На його думку, саморозвиток розглядається як свідомий пошук особистості. Саме реалізація особистісних сенсів та здійснення життєвих актів, метою яких є самоздійснення, якісно новий рівень стосунків особистості з самим собою [31].

Серед основних детермінант процесу самореалізації можна назвати потреби, інтереси, цілі, ідеали. За Л. Коганом, потребу в самореалізації можна вважати базовою потребою особистості. Полівалентність – це суттєва риса можливості задоволення її практично у всіх сферах життєдіяльності. Автор вважає, що є інші внутрішні прагнення, мотиви особистості, внутрішні та зовнішні потреби, які стимулюють саморозвиток. На думку вченого, самореалізація здійснюється у формі практичної діяльності, де особистість усвідомлюючи свої інтереси, потреби, здібності та минулий досвід відкриває у себе нові можливості, нереалізовані сили [22].

Таким чином, самореалізація особистості є основною потребою в житті кожної людини. Самореалізація дозволяє формувати та усвідомлювати специфічну систему ціннісних орієнтацій, розвивається соціально-конструктивна життєва позиція, що передбачає усвідомлення необхідності

творчої взаємодії з соціальним середовищем на основі прийняття особистістю відповідальності за побудову власного життя. Тенденція до самоактуалізації розуміється насамперед як мотивуюча сила і основа формування інтегральних характеристик особистості. Процес самореалізації стимулює до розвитку, пошуку життєвих шляхів та життєвого стилю. Людина ставить перед собою мету і визначає шляхи її досягнення. Саме потреби зростання, розвитку, самовдосконалення лежать в основі самоактуалізації.

## **1.2. Чинники освітньої та професійної самореалізації**

Проблема максимального використання людиною власного потенціалу актуальна в усі часи. Ще Аристотель вказував, що щастя як вища ціль життя людини можливо лише за умови вдосконалення «функцій і здібностей, властивих людині» [23]. Потреба в саморозвитку – природне і основне властивість зрілої особистості. Відзначимо, що самореалізація – постійний процес розкриття потенційних можливостей особистості, що означає застосування здібностей і розуму, роботу над тим, що дійсно важливо для індивіда і до чого він прагне. Основним чинником самореалізації людини є здатність усвідомити і реалізувати свій особистий потенціал, спроможність жити динамічно і натхненно, розвиватись, ставити перед собою амбітні цілі й досягати їх, долаючи перепони, знаходячи оптимальні рішення для себе й оточення. [24].

Самореалізація особистості в професійній та освітній сфері – один з етапів розвитку і становлення особистості. Формування готовності особистості до самореалізації, як прояв задатків і можливостей, пов'язане з гуманно-орієнтованим освітою, цілісним підходом до розвитку особистості. Освітня самореалізація починається з школи, продовжується студентською діяльністю, та не має кінця на протязі усієї життєдіяльності людини.

В якості однієї з детермінант, що впливають на розвиток самореалізації людини, виступає образ «Я». В образі «Я» зосереджені єдність і цілісність особистості з її суб'єктивної сторони. Він бере участь в створенні цілей,

визначаючи ближні, середні та дальні цілі особистості, спонукає до певної діяльності і сприяє самореалізації [5, 12].

На думку А. К. Маркової, професія – це соціально цінна і обмежена внаслідок поділу праці область програми фізичних і духовних сил людини, що дає їй можливість отримувати замість витраченого часу на працю необхідні засоби її існування і розвитку [25, с. 15]. Наголошується, що для людини професія – це джерело існування і засіб особистісної самореалізації [25, с. 15]. На думку К. В. Федосенко, професійна самореалізація – це безперервний гетерохронний процес розвитку потенціалів людини в продовж усього її життя. Науковець описує поетапну структуру професійної діяльності та самореалізації.

Перший етап – це вибір професії та самовизначення, людина починає вивчати професійну освіту.

Другий етап – це професійна адаптація, апробація вивчених професійних знань та саморозвиток у професійній діяльності.

Третій етап – це професійне становлення особистості, людина підвищує рівень професіоналізму, набуває професійний авторитет, досягає певної самостійності [28].

Варто згадати концепцію Е. Гінзберга, де науковець визначає професійний вибір як процес, що триває понад десяти років. Автор вважає, що даний процес незворотній, оскільки більш ранні рішення можуть обмежити можливості в майбутньому, тому такий процес закінчується певним компромісом [29].

Складовою самореалізації особистості є її професійний розвиток, який триває усе життя, як зазначає О. Є. Байтінгер [24]. Утверджуючи себе у професії, особистість реалізує свій потенціал. У професійному розвитку виявляються індивідуально-психологічні особливості, її активність, потреби самореалізації [46]. Рівень реалізації характеризується тим, що професіонал не тільки опанував операційну сферу на високому рівні, але і використовує творчість у роботі; виробляє індивідуальний стиль діяльності; постійно прагне до самовдосконалення [24].

Науковець А. К. Маркова описує виявлення умов просування людини до вершин, визначення шляхів до професіоналізму [25]. На основі її праць можна виділити такі основні рівні професіоналізму.

Перший рівень – це адаптація та оволодіння професією завдяки освоєння практичних способів здійснення діяльності, засвоєння сутності професійної діяльності, формування умінь і навичок.

Другий рівень – це рівень майстерності, апробація набутих знань, навичок та умінь в рамках професійної діяльності.

Третій рівень – це самоактуалізація, тобто розробка, апробація та впровадження авторських досліджень, які спрямовані на підвищення якості виконання професійної діяльності.

Четвертий рівень – характеризується написанням навчальних посібників, програм, методичних рекомендацій [24].

В. О. Бодров у своїх працях широко представив свою періодизацію особливостей формування суб'єкта праці. Виділяються наступні стадії:

- стадія оволодіння навчальною діяльністю, стадія оптації (від 13-14 років до 16-18 років)
- стадія професійного навчання (від 15-18 до 23 років)
- стадія професійної адаптації (від 19-21 до 21-27 років)
- стадія розвитку професіонала (від 21-26 до 45-50 років)
- стадія реалізації професіонала або стадія спаду (від 45-50 до 60-63 років) [30].

Отже, освітня та професійна самореалізація розглядається вченими як безперервний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху. Її поетапну структуру складає послідовність: освітнє та професійне самовизначення, розвиток, становлення (професіоналізм). Утвердити себе у освіті та професії особистості дозволяє специфічно вибудований образ «Я», здатність усвідомити і реалізувати свій особистий потенціал, спроможність жити динамічно і натхненно, розвиватись, ставити

перед собою амбітні цілі й досягати їх, долаючи перепони, знаходячи оптимальні рішення для себе й оточення. На рівні структури можна виділити такі чинники освітньої та професійної самореалізації як освітня та професійна спрямованість (цілі, мотивація); до ціннісно-сміслових чинників відносять: професійну самосвідомість, Я-концепцію, самооцінку, рефлексію, особистісну зрілість; до операційних – професійну компетентність.

### **1.3. Роль комплексів неповноцінності та переваги у процесі самореалізації**

Основоположники психоаналітичної теорії особистості ставили перед собою завдання прояснити індивідуальні вчинки, поведінку людини. Так, австрійський психолог та психіатр А. Адлер розробив свою психоаналітичну концепцію, що пояснює прагнення вчинків та поведінку людей за допомогою їх «несвідомого життєвого плану», прагнення подолати напругу життя, свою неповноцінність та невпевненість у собі за допомогою компенсації [17].

Згідно трактування А. Адлера, компенсація – це захисний механізм психіки, що полягає в несвідомій чи свідомій спробі подолання реальних і уявних недоліків.

Меншовартість або неповноцінність, неповноцінність фізіологічного органу як важливого фактору, що впливає на поведінку, у сукупності з поняттям «компенсація» стали фундаментальними поняттями концепції. Меншовартість, соціальне середовище та прагнення до переваги – це три основні змінні, котрі впливають на результат самореалізації особистості. Проте існує не тільки фізіологічна неповноцінність, бо є низка ситуацій, які можуть бути причиною прояву комплексу неповноцінності. А. Адлер розширив поняття неповноцінності та включив в нього всі види недоліків, які провокують виникнення почуття меншовартості. Комплекс неповноцінності може надавати і позитивний вплив як на рівні особистості, так і на рівні соціального благополуччя.

Адлер вважав, що кожна людина прагне до завершеності, цілісності власного життя, до особистісного зростання – самореалізації. Мета людини

завжди неповторна та індивідуальна. Тобто, вона виражається в індивідуальному стилі життя, який закладається у віці від двох до п'яти років. Вчений запровадив у своїй концепції ідею індивідуального стилю життя особистості. Він трактував стиль життя як творчу реакцію самого індивіда на досвід перших років життя, який, в свою чергу, впливає на всю картину його сприйняття себе і світу, а отже – на його емоції, мотиви і дії [17].

А. Адлер вводить поняття «стиль життя». Стиль життя є стержнем особистості, бо він являє собою творчу реакцію самої людини на досвід перших років життя, які, в свою чергу, впливають на всю картину його сприйняття себе і світу, на його емоції, мотиви і дії. У багатьох своїх роботах дослідник показує, що формування типів характеру починається в ранньому віці. У той час як одні діти розвиваються по шляху накопичення сил і намагаються домогтися визнання завдяки мужності і впевненості в собі, інші спекують на своїх слабкостях і намагаються всіляко їх демонстративно пропагувати. Вчений описує свої спостереження за поведінкою, виразом обличчя і манерою триматися конкретних дітей, щоб зрозуміти, до якої з двох груп вони належать. Кожен з цих типів характеру має значення тільки в тому випадку, якщо будуть ясними взаємини дитини з навколишнім середовищем [17].

Комплекс неповноцінності – закладений в ранньому дитинстві хворобливе відчуття своєї нікчемності, яку людина прагне перемогти через гіперкомпенсацію. За А. Адлером самоствердження людини починається з раннього дитинства і проходить також через вплив і фази підкорення та меншовартості, що сприяють компенсаторній тенденції надвартості та переваги. Дослідник стверджував, що прагнення до переваги є мотиваційною силою в житті людини. Він розрізняв три види страждань, які долають в дитинстві, які сприяють розвитку комплексу неповноцінності: неповноцінність органів, надмірна опіка і відкидання з боку батьків [17].

Поняття соціального почуття можна вважати ключовим у концепції індивіда А.Адлера як соціальної істоти. Під соціальним почуттям або соціальним

інтересом він розуміє колективний дух, почуття загальнолюдського братерства і самоототожнення з усім людством, яке формує позитивні соціальні відносини. А. Адлер вважає ці відносини конструктивними і здоровими тільки тоді, коли вони включають в себе рівність, взаємодію і дух співробітництва. Соціальне почуття, тобто здатність ототожнювати себе з собі подібними веде до прагнення побудувати ідеальне суспільство, засноване на співпраці і рівності особистостей.

За А. Адлером проблемою самореалізації та невротичної поведінки можуть бути фіктивні цілі. Ідея фіктивного фіналізму була запозичена А. Адлером у відомого німецького філософа Г. Файгінгера, який писав, що всі люди орієнтуються у житті через конструкції або фікції, які організують і систематизують реальність, детермінуючи нашу поведінку. Слідом за Г. Файгінгером науковець стверджував, що мотиви людських вчинків визначаються більшою мірою надіями на майбутнє, а не досвідом минулого. Ця кінцева мета може бути фікцією, ідеалом, який не можна реалізувати, але, тим не менше, виявляється цілком реальним стимулом, визначаючим прагненням людини. Але здорова людина може звільнитися від впливу фіктивних надій і побачити життя і майбутнє такими, якими вони є насправді [17].

А. Адлер був першим, хто використав термін "комплекс переваги", і стверджував, що комплекс переваги виник з потреби подолати комплекс неповноцінності. Вчений пов'язує виникнення комплексу неповноцінності і комплексу переваги причинно-наслідковими зв'язками. Якщо людина не може компенсувати почуття неповноцінності, то, як наслідок, вона буде відчувати комплекс переваги, щоб компенсувати попередні недоліки [17]. Науковець стверджував, що комплекс переваги та неповноцінності не можуть бути одночасно виявлені у одного і того ж індивіда, оскільки людина з комплексом переваги дійсно вірить, що вона перевершує інших.

В. Хооренс стверджувала, що комплекс переваги та неповноцінності не можуть бути одночасно виявлені у одного і того ж індивіда, оскільки людина з комплексом переваги дійсно вірить, що вона перевершує інших. На думку А. Кан



комплекс неповноцінності може проявлятися у поведінці, спрямованій на те, щоб показати іншим свою перевагу; наприклад, в дорогому матеріальному стані або в одержимості почуттям власної важливості та зовнішності. Вони вважають себе значимішими за інших, тому що їм не вистачає почуття адекватності. Люди з комплексом переваги не завжди дбають про імідж, оскільки у них є вроджене почуття зверхності і тому вони зазвичай не піклуються про те, щоб довести свою перевагу іншим [31; 35].

Таким чином, важливу роль у процесі самореалізації особистості займає комплекс неповноцінності та комплекс переваги. А. Адлер створює своє широко відоме вчення про комплекс неповноцінності та комплекс переваги, яке впливає на подальший розвиток людини, або навпаки – заважає, знижуючи продуктивну діяльність особистості. Людина, відчуваючи свою меншовартість, невпевненість або фіктивну впевненість, маючи низький рівень самоповаги може уникати вирішення життєвих труднощів, саморозвиток, корисну активність, проте такий стан стимулює людину до компенсації, та підвищує стимулювання до розвитку. Комплекс неповноцінності та комплекс переваги пов'язані причинно-наслідковими зв'язками. Комплекс неповноцінності породжує прагнення до гіперкомпенсації і як наслідок викликає комплекс переваги (перебільшення здорового прагнення долати постійне почуття неповноцінності). Саме прагнення до переваги, будучи загальнолюдською рисою, може мати конструктивний характер та позитивно позначатися на процесі самореалізації особистості, її прагненні досягнути певних результатів.

### **Висновки до розділу 1**

Самореалізація особистості є основною потребою в житті кожної людини. Самореалізація дозволяє формувати та усвідомлювати специфічну систему ціннісних орієнтацій, розвивається соціально-конструктивна життєва позиція, що передбачає усвідомлення необхідності творчої взаємодії з соціальним середовищем на основі прийняття особистістю відповідальності за побудову власного життя. Тенденція до самоактуалізації розуміється насамперед як

мотивуюча сила і основа формування інтегральних характеристик особистості. Процес самореалізації стимулює до розвитку, пошуку життєвих шляхів та життєвого стилю. Людина ставить перед собою мету і визначає шляхи її досягнення. Саме потреби зростання, розвитку, самовдосконалення лежать в основі самоактуалізації.

Освітня та професійна самореалізація розглядається вченими як безперервний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху. Її поетапну структуру складає послідовність: освітнє та професійне самовизначення, розвиток, становлення (професіоналізм). Утвердити себе у освіті та професії особистості дозволяє специфічно вибудований образ «Я», здатність усвідомити і реалізувати свій особистий потенціал, спроможність жити динамічно і натхненно, розвиватись, ставити перед собою амбітні цілі й досягати їх, долаючи перепони, знаходячи оптимальні рішення для себе й оточення. На рівні структури можна виділити такі чинники освітньої та професійної самореалізації як освітня та професійна спрямованість (цілі, мотивація); до ціннісно-сміслових чинників відносять: професійну самосвідомість, Я-концепцію, самооцінку, рефлексію, особистісну зрілість; до операційних – професійну компетентність.

Важливу роль у процесі самореалізації особистості займає комплекс неповноцінності та комплекс переваги. Комплекс неповноцінності та комплекс переваги пов'язані причинно-наслідковими зв'язками. Комплекс неповноцінності породжує прагнення до гіперкомпенсації і як наслідок викликає комплекс переваги (перебільшення здорового прагнення долати постійне почуття неповноцінності). Саме прагнення до переваги, будучи загальнолюдською рисою, може мати конструктивний характер та позитивно позначатися на процесі самореалізації особистості, її прагненні досягнути певних результатів.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМПЛЕКСУ НЕПОВНОЦІННОСТІ ТА КОМПЛЕКСУ ПЕРЕВАГИ ОСІБ З РІЗНИМ ОСВІТНІМ ТА ПРОФЕСІЙНИМ СТАТУСАМИ

#### 2.1. Організаційно-методичне забезпечення емпіричного дослідження особливостей комплексу неповноцінності та комплексу переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами

Для спростування або підтвердження нашої гіпотези про те, що особи з вираженим комплексом неповноцінності та комплексом переваги мають вищий освітній та професійний статуси, було проведене емпіричне дослідження.

Наше дослідження сфокусоване на осіб віком від 18 до 70 років. Нами було опитано 450 осіб (282 осіб жіночої та 168 осіб чоловічої статі).

Для реалізації дослідження використовувався наступний психодіагностичний інструментарій.

1. Перша методика представлена Короткими шкали комплексу неповноцінності та комплексу переваги за А. Адлером (COMPIN та SUCOMP). Вони дозволяють дослідити рівень вираженості комплексу неповноцінності та комплексу переваги. Шкали COMPIN комплексу неповноцінності та комплексу переваги SUCOMP містять по 10 питань, які оцінюються досліджуваним: «повністю згоден», «згоден», «не впевнений», «не згоден», «зовсім не згоден». Це модифіковані (скорочені) форми опитувальників Metronovic` 1998 року. Скорочені форми опитувальників пройшли валідацію дослідниками Баня-Лукського університету (Боснія та Герцеговина) під головуванням Đorđe Ćekrlija [49]. Інтерпретація отриманих балів здійснюється завдяки переведенню результатів в стандартизовані бали, використовуючи стандартне відхилення (SD) та показник середнього (M):

- $M \pm 1SD$  – середній комплекс неповноцінності;
- між  $M - 2SD$  і  $M - 1SD$  – низький комплекс неповноцінності;

- нижче  $M - 2SD$  – дуже низький комплекс неповноцінності (ймовірно, показник комплексу переваги);
- між  $M + 1SD$  і  $M + 2SD$  – відносно високий комплекс неповноцінності;
- нижче  $M + 2SD$  – дуже високий комплекс неповноцінності (клінічний тип).

2. Наступна методика, яка використовувалась в дослідженні, «Шкала самоповаги М. Розенберга» (Rosenberg self-esteem scale, RSES). Психологічний тест, створений М. Розенбергом у 1965 році, що широко застосовується для визначення рівня самоповаги особистості. П'ять із десяти запитань містять негативно сформульовані твердження, інші п'ять – позитивно сформульовані. Шкала визначає рівень самоповаги через запитання про поточні почуття опитуваного. Інтерпретація отриманих балів здійснюється завдяки переведенню результатів в стандартизовані бали:

**I рівень** (10-18 балів) – людині не вистачає самоповаги, її дуже мало. Така людина схильна у всьому поганому звинувачувати себе, бачити тільки свої недоліки і акцентує увагу тільки на своїй слабкості. У кожній події така людина шукає підтвердження своєї нікчемності.

**II рівень** (18-22 балів) – людина балансує між самоповагою і самознищенням, успіхи активізують почуття самоповаги, але невдачі підживлюють низьку самооцінку. Думка людини про себе має амбівалентний характер.

**III рівень** (23-34 балів) – почуття самоповаги переважає, людина адекватно оцінює свої недоліки, має погодження зі своїми думками та поведінкою, зберігає повагу до себе при невдачах.

**IV рівень** (35-40 балів) – проявляється повага до себе, як особистості, людина робить все для того, щоб продовжувати поважати себе і далі: розвивається, вдосконалюється в професії, духовному та інтелектуальному плані, в сфері відносин, робить висновки з помилок і важких ситуацій.

3. В дослідження була включена соціально-демографічна анкета, в якій респондентам необхідно було вказати стать, вік, освіту та професію.

Надійність та достовірність результатів дослідження забезпечувалися: методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті й завданням дослідження; аналізом отриманих результатів; статистичною оцінкою експериментальних даних.

## **2.2. Аналіз результатів дослідження особливості комплексу неповноцінності та комплексу переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами**

З метою виконання другого завдання дослідження нами було застосовано комплекс психодіагностичних методик, отримані результати яких піддавалися кількісному та якісному аналізу. Для дослідження соціально-демографічних даних респондентів використовувалась соціально-демографічна анкета, яка дозволила дослідити стать, вік, освіту та професію досліджуваних (Додаток Г).

Наше дослідження орієнтоване на осіб віком від 18 до 70 років. Розподіл респондентів за віковими категоріями поданий у до датку А1. Більшість осіб, які прийняли участь у дослідженні – це дорослі віком від 26 до 64 років, (237 осіб, 53%). Частка осіб періоду ранньої дорослості – 101 особа (23%) та респондентів юнацького віку – 87 осіб (19%). Також, у дослідженні приймали участь 20 осіб (5%) періоду старості за Е. Еріксоном. Отримане середнє значення віку досліджуваних дорівнює  $32,96 \pm 13,30$ .

За результатами опитування, більша кількість досліджуваних отримали повну вищу освіту 162 особи (36%), серед респондентів 133 особи (29%) здобувають базову вищу освіту, тобто представники студентства. 73 учасника (16%) опитування отримали та мають середню спеціальну освіту та 61 учасник (13%) має базову вищу освіту, 23 учасника (5%) отримали повну загальну середню освіту. Також, серед досліджуваних є особи які мають незакінчену повну загальну освіту (1 особа), неповна загальна середня освіту (2 особи) та незакінчену неповну середню освіту (1 особа).

За результатами опитування з питання професійної діяльності учасників дослідження 140 осіб (32%) зазначили, що є представниками студентства та здобувають базову та повну вищу освіту. Офісних співробітників, продавців, технічних працівників та власників мікробізнесу за результатами виявлено 119 осіб (26%). Серед досліджуваних є бізнес менеджери, власники середнього бізнесу та кваліфіковані працівники, яких нараховується 64 респондентів (14%), та кваліфікованих працівників фізичної праці 45 осіб (10%). Прийняли участь адміністративний персонал, власники малого бізнесу та малокваліфіковані працівники, яких нараховується 51 особа (12%), та генеральні керівники великих концернів, власники, висококваліфіковані фахівці – 11 осіб (2%). Серед респондентів прийняли участь також оператори машин та напівкваліфіковані працівники 5 осіб (1%) та некваліфікований працівники 10 осіб (2%).

Особливості комплексу неповноцінності та комплексу переваги досліджуваних були досліджені нами за допомогою коротких шкал комплексу неповноцінності та комплексу переваги за А. Адлером (COMPIN та SUCOMP). Загальний середній показник комплексу неповноцінності опитуваних дорівнює  $25,5 \pm 6,7$ , що відповідає середньому рівню вираження. Це вказує на неадекватну, ірраціональну оцінку себе, низьку самооцінку, відчуття безпорадності та перевагу інших над собою.

У відсотковому співвідношенні результати отриманих показників за короткою шкалою комплексу неповноцінності за А. Адлером розподілились наступним чином. 16% респондентів мають відносно високий комплекс неповноцінності, який характеризується сильними переживаннями своєї власної безпорадності. Таким особам характерне недостатність соціальних контактів, соціофобія, постійна психологічна напруга у соціальній сфері життєдіяльності. 65% опитуваних досліджуваних мають середній показник комплексу неповноцінності. У таких людей є почуття власної безпорадності та переваги інших людей над собою, такі особи не впевнені у собі. Низький показник комплексу неповноцінності мають 13% опитаних студентів. Така категорія осіб

з низьким рівнем вираженості комплексу неповноцінності характеризується відчуттям власної безпорадності, проте стимулює до корисної активності, яка допомагає подолати відчуття неповноцінності. Серед опитаних осіб є 2% респондентів з дуже низьким комплексом неповноцінності, ймовірно, це показник переваги над іншими людьми. Такі респонденти характеризуються власною досконалістю, завищеною самооцінкою, не вбачаючи в собі негативних сторін своєї особистості. Отримані результати представлені в таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1*

**Показники комплексу неповноцінності досліджуваних за укороченою шкалою комплексу неповноцінності за А. Адлером (COMPIN)**

Показник комплексу неповноцінності	Кількість осіб	
	n	%
Дуже низький комплекс неповноцінності (ймовірно, показник комплексу переваги)	11	2%
Дуже високий комплекс неповноцінності	15	4%
Відносно високий комплекс неповноцінності	75	16%
Середній показник комплексу неповноцінності	296	65%
Низький показник комплексу неповноцінності	50	13%

За короткою шкалою комплексу переваги було отримане середнє значення  $21,58 \pm 6,68$ , що відповідає середньому показнику комплексу переваги. У відсотковому співвідношенні середній показник комплексу переваги мають 69% опитаних респондентів, тобто такі люди мають відчуття своєї переваги над іншими, високу самооцінку, хвастощі, злорадість до невдач інших людей. 11% осіб мають відносно високий комплекс неповноцінності, таким людям притаманно ворожість по відношенню до інших, нетерпимість, надмірна самовпевненість та неадекватно висока самооцінка. 11% досліджуваних мають низький показник комплексу переваги, такі люди мають відчуття неповноцінності, проте у взаємодії з іншими людьми демонструють себе кращими ніж інші. Дуже високий рівень комплексу переваги має 4% опитаних, такі особи можуть мати надмірну самооцінку, манію власної величі. Дуже низький показник комплексу переваги продемонстрували 4% досліджуваних,

ймовірно, що даний показник свідчить про те, що особи мають комплекс неповноцінності. Кількісні результати дослідження представлені в таблиці 2.2.

Можна зробити висновок, що достатньо великий відсоток опитаних респондентів мають середній показник комплексу неповноцінності та комплексу переваги. Таким особам властиве почуття власної незначності і ірраціональної віри в перевагу оточуючих над собою. Проте, відносно великий відсоток має середній показник комплексу переваги. Ця група характеризується почуттям власної переваги над іншими. З концепції А. Адлера комплекс неповноцінності та комплекс переваги пов'язані причинно-наслідковими зв'язками. За даними результатами можна зробити припущення, що люди з почуттям переваги також відчувають свою неповноцінність.

*Таблиця 2.2*

**Показники комплексу переваги досліджуваних за методикою укороченої шкали комплексу переваги за А. Адлером (SUCOMP)**

Показник комплексу переваги	Кількість осіб	
	n	%
Дуже низький комплекс переваги (ймовірно, показник комплексу неповноцінності)	19	5%
Дуже високий комплекс переваги	16	4%
Відносно високий комплекс переваги	49	11%
Середній показник комплексу переваги	314	69%
Низький показник комплексу переваги	47	11%

Наступним кроком нашої роботи було дослідження рівня самоповаги особистості досліджуваних, яку ми розглядаємо як аналог комплексу неповноцінності та комплексу переваги. Для цього завдання використовувалася методика «Шкала самоповаги» М. Розенберга. Опитувальник створювався і використовувався як одновимірний, хоча, проведений пізніше авторами факторний аналіз виявив два незалежні фактори: самоприниження і самоповагу.



Загальний середній показник самоповаги опитуваних дорівнює  $26,1 \pm 2,25$ . Стандартне відхилення отриманого результату свідчить про відносно невелику мінливість. Значущих гендерних відмінностей виявлено не було, тобто як чоловіки, так і жінки мають однаковий високий рівень поваги до себе. Отриманий результат свідчить про те, що почуття самоповаги у досліджуваних є вираженим, особи адекватно оцінюють свої недоліки, мають погодження зі своїми думками та поведінкою, зберігають повагу до себе при невдачах. Проте такі люди схильні до протяжного самоприниження за те, що не передбачили невдачу, та борються з почуттям провини. Самоприниження може бути наслідком депресивного стану, тривожності і психосоматичних симптомів, може також провокувати зниження активності та прагнення до саморозвитку.

Для підтвердження гіпотези дослідження, що особи з вираженим комплексом неповноцінності та комплексом переваги мають вищий освітній та професійний статуси, був застосований лінійний кореляційний аналіз Пірсона. Додатково був також проаналізований зв'язок комплексів неповноцінності та переваги з віком та статтю досліджуваних. Результати кореляційного аналізу комплексу неповноцінності та освітнього й професійного статусів представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Кореляційний аналіз показників комплексу неповноцінності (COMPIN) та освітнього й професійного статусів ( $p \leq 0,05$ )**

**N=449**

Назва	COMPIN	Гендер	Вік	Освіта	Професія
COMPIN	1				
Гендер	-0,042	1			
Вік	<b>-0,187</b>	-0,052	1		
Освіта	<b>-0,160</b>	<b>0,092</b>	<b>0,445</b>	1	
Професія	<b>-0,120</b>	<b>0,056</b>	<b>0,542</b>	<b>0,678</b>	1

Згідно отриманих результатів, зв'язок між комплексом неповноцінності та професійним статусом негативний ( $r = -0,120$ ). Чим більшим є рівень комплексу неповноцінності, тим меншим є професійний статус респондентів. Зв'язок між

комплексом неповноцінності та освітнім статусом також негативний ( $r = -0,160$ ): чим більшим є рівень комплексу неповноцінності, тим меншим є освітній статус досліджуваного. Отже, комплекс неповноцінності лише певною мірою стимулює людину до компенсації через освіту та професійну діяльність, активізуючи її корисну активність. Виражене переживання власної меншовартості та низька самооцінка роблять людину депресивною і нездатною до розвитку, що підкреслюють отримані результати низьких освітніх та професійних статусів таких осіб.

Додатково дослідивши зв'язок між комплексом неповноцінності та віком, нами була отримана негативна кореляція ( $r = -0,187$ ), яка свідчить, що молодші особи мають більший рівень комплексу неповноцінності ніж представники старшого віку.

Результати кореляційного аналізу комплексу переваги та освітнього й професійного статусів представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Кореляційний аналіз даних показників комплексу переваги (SUCOMP) та освітнього й професійного статусів ( $p \leq 0,05$ )**

**N=449**

Назва	SUCOMP	Гендер	Вік	Освіта	Професія
SUCOMP	1				
Гендер	0,043	1			
Вік	0,024	-0,052	1		
Освіта	-0,039	0,092	0,445	1	
Професія	<b>0,119</b>	0,056	0,542	0,678	1

В результаті дослідження виявлений позитивний зв'язок ( $r = 0,119$ ) між комплексом переваги та професійним статусом. Тобто, чим більшим є рівень комплексу переваги, тим більшим є професійний статус досліджуваного. Суттєвого зв'язку між комплексом переваги та освітнім статусом не виявлено.

Для більш детального з'ясування особливостей виявленого зв'язку був вивчений кореляційний зв'язок досліджуваних комплексів окремо з кожним рівнем професійного та освітнього статусу респондентів. Значення знайдених

кореляцій представлені у таблиці 2.5, дані повного кореляційного аналізу – у таблиці А1 (Додаток А).

В результаті аналізу отриманих даних був виявлений негативний зв'язок між комплексом неповноцінності та повною вищою освітою ( $r = -0,240$ ), тобто, особи з повною вищою освітою мають менший рівень комплексу неповноцінності. Зв'язку між комплексом неповноцінності та іншими освітніми рівнями не знайдено. Проте, позитивний кореляційний зв'язок спостерігається між комплексом неповноцінності та представниками студентства ( $r = 0,196$ ). Це свідчить про те, що вони мають схильність відчувати комплекс неповноцінності, мають низьку самооцінку, невпевненість, низький рівень самоповаги. Зв'язку між комплексом переваги та освітніми статусами не було знайдено.

*Таблиця 2.5*

**Кореляційний аналіз показників комплексів неповноцінності й переваги (COMPIN та SUCOMP) та освітнього й професійного статусів ( $p \leq 0,05$ )**

**N=449**

Назва	ПВО	СТ	АП	БМ	ГК	ТП
КН	-0,240	0,196	-0,174	-0,113	-0,128	-
КП	-	-	-	0,164	-	-0,131

**КН** – комплекс неповноцінності;

**КП** – комплекс переваги;

**ПВО** – повна вища освіта;

**СТ** – студент;

**АП** – адміністративний персонал, власники малого бізнесу;

**БМ** – бізнес менеджери, власники середнього бізнесу;

**ГК** – генеральні керівники великих концернів, власники;

**ТП** – офісні співробітники, продавці, технічні працівники.

При аналізі отриманих результатів кореляційного зв'язку між комплексами неповноцінності та переваги й професійними статусами були отримані такі результати. Спостерігається негативний кореляційний зв'язок між комплексом неповноцінності та адміністративним персоналом, власниками малого бізнесу та малокваліфікованими працівниками ( $r = -0,174$ ); бізнес менеджерами, власниками середнього бізнесу та кваліфікованими працівниками ( $r = -0,113$ ). Також, була отримана негативна кореляція між комплексом неповноцінності та

респондентами, які є генеральними керівниками великих концернів, власниками та висококваліфікованими фахівцями ( $r = -0,12$ ). Можна зробити висновок, що люди з високим професійним статусом мають менший рівень комплексу неповноцінності. Такі люди схильні відчувати впевненість, перевагу над іншими, високу самооцінку, схильні до пошуку нових способів самоствердження.

Також був виявлений негативний зв'язок між комплексом переваги та респондентами, які є офісними співробітниками, продавцями, технічними працівниками та власники мікробізнесу ( $r = -0,131$ ). Тобто, такі люди схильні відчувати свою неповноцінність, мають ірраціональну оцінку себе, низьку самооцінку, відчувають безпорадність та перевагу інших над собою.

Позитивний кореляційний зв'язок був отриманий між комплексом переваги та респондентами, які є бізнес менеджерами, власниками середнього бізнесу та кваліфікованими працівниками ( $r = 0,164$ ). Такі люди мають почуття переваги над іншими, високу самооцінку, хвастощі, злорадість до невдач інших. Їм притаманна ворожість щодо інших, нетерпимість, надмірна самовпевненість.

Статистично значущого зв'язку між статтю респондентів і вираженістю їх комплексів неповноцінності та переваги не було знайдено, що свідчить про однаковий рівень вираження комплексу неповноцінності у жінок та чоловіків.

Для підтвердження отриманих результатів кореляційного аналізу був проаналізований зв'язок між рівнем самоповаги респондентів та їх освітнім та професійним статусами. Самоповагу та самоприниження ми розглядаємо як аналоги комплексів переваги та неповноцінності. За результатами дослідження кореляційного зв'язку між рівнем самоповаги респондентів та їх освітнім та професійним статусами не було виявлено. Такий результат вказує на необхідність подальшого більш детального вивчення досліджуваного феномену.

Пояснити отриману згідно результатів дослідження закономірність можна наступним чином: люди з комплексом неповноцінності, відчуваючи свою меншовартість, невпевненість або фіктивну впевненість, маючи низький рівень самоповаги уникають вирішення життєвих труднощів, саморозвитку, корисної

активності. Виражений комплекс переваги хоч і є компенсаторним (наслідком переживання неповноцінності) проте підвищує прагнення людини до розвитку та самореалізації, на що вказує високий професійний статус осіб з вираженим комплексом переваги. Така людина прагне переважати інших, займаючи вищий професійний статус, у неї з'являються фіктивні амбіції та бажання досягти успіху, допоки це прагнення не призводить до хибних оцінок, які складають основу психічних розладів, згідно концепції А. Адлера.

## **Висновки до розділу 2**

Психодіагностичний інструментарій для визначення особливостей комплексу неповноцінності та комплексу переваги осіб з різним освітнім та професійним статусами дозволив з'ясувати як вираженість досліджуваних комплексів респондентів, так і специфіку їх зв'язку з рівнем освітніх та професійних статусів опитаних.

Більшість досліджуваних (65%) мають середній рівень вираження комплексу неповноцінності. 16% респондентів мають відносно високий комплекс неповноцінності, який характеризується сильними переживаннями своєї власної безпорадності. Таким особам характерне недостатність соціальних контактів, соціофобія, постійна психологічна напруга у соціальній сфері життєдіяльності. Великій частині досліджуваних (69%) властивий середній рівень комплексу переваги, тобто відчуття своєї переваги над іншими, висока самооцінка, хвастощі, злорадість до невдач інших людей. 11% осіб мають відносно високий комплекс неповноцінності, їм притаманна ворожість по відношенню до інших, нетерпимість, надмірна самовпевненість та неадекватно висока самооцінка. Подібні тенденції як щодо вираженості комплексу неповноцінності, так і переваги демонструють як жінки, так і чоловіки.

Досліджувані з вираженим комплексом неповноцінності мають низькі освітній та професійний статуси. Чим більшим є рівень комплексу неповноцінності, тим меншим є професійний статус респондентів. Таким людям,

з почуттям меншовартості, характерна невпевненість та низька самооцінка. Навпаки особи з високим професійним статусом (генеральні керівниками великих концернів, власники та висококваліфіковані фахівці, бізнес менеджери, власники середнього бізнесу та кваліфіковані працівники) мають менший рівень комплексу неповноцінності. Такі люди схильні відчувати впевненість, перевагу над іншими, високу або завищену самооцінку, схильні до пошуку нових способів самоствердження.

Зв'язок між комплексом неповноцінності та освітнім статусом також негативний: чим більшим є рівень комплексу неповноцінності, тим меншим є освітній статус досліджуваного. Саме особи з повною вищою освітою мають менший рівень комплексу неповноцінності. Студенти ж мають схильність відчувати комплекс неповноцінності, мають низьку самооцінку, невпевненість, низький рівень самоповаги. Молодші особи також мають більший рівень комплексу неповноцінності ніж представники старшого віку. Зустрічаючись з проблемами, вони можуть відчувати свою меншовартість та невпевненість.

Отже, комплекс неповноцінності лише певною мірою стимулює людину до компенсації через освіту та професійну діяльність, активізуючи її корисну активність. Виражене переживання власної меншовартості та низька самооцінка роблять людину депресивною і нездатною до розвитку, що підкреслюють отримані результати низьких освітніх та професійних статусів таких осіб.

Високий рівень комплексу переваги в цілому вказує на вищий професійний статус досліджуваного. До цієї групи належать генеральні керівники великих концернів, власники та висококваліфіковані фахівці. Офісні співробітники, продавці, технічні працівники та власники мікробізнесу навпаки схильні відчувати свою неповноцінність, мають ірраціональну оцінку себе, низьку самооцінку. Суттєвого зв'язку між комплексом переваги та освітнім статусом респондентів не виявлено. Також не було знайдено статистично значущого зв'язку між статтю респондентів і вираженістю їх комплексів неповноцінності та

переваги, що свідчить про однаковий рівень вираження комплексу неповноцінності у жінок та чоловіків.

Досліджувані мають відносно виский показник самоповаги, вони адекватно оцінюють свої недоліки, мають погодження зі своїми думками та поведінкою, проте, при невдачах, схильні до самоприниження. Кореляційного зв'язку між рівнем самоповаги респондентів та їх освітнім та професійним статусами не було виявлено. Такий результат вказує на необхідність подальшого більш детального вивчення досліджуваного феномену.

Таким чином, гіпотеза дослідження про те, що особи з вираженим комплексом неповноцінності та комплексом переваги мають вищий освітній та професійний статуси підтвердилась лише частково.

## РОЗДІЛ 3

### ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

#### 3.1. Теоретичні підходи розвитку освітньої та професійної самореалізації

Дослідження, присвячені розвитку освітньої та професійної самореалізації особистості, так і самореалізації в цілому, знаходяться класичних роботах А. Адлера [2], Л. І. Божович, Л. С. Виготського [3], Д. Б. Ельконіна, Е. Еріксона [4], О. М. Леонтьєва, К. Роджерса [5, 6], С. Л. Рубінштейна [7, 8]..

Теоретичну основу для розробки корекційної програми розвитку освітньої та професійної самореалізації особистості складають дослідження А. Адлера та К. Роджерса [2, 5, 6].

На думку А. Адлера самореалізація особистості є процесом її перетворення з суб'єктивно-психологічної в зовнішньо-об'єктивну форму буття і результати самореалізації втілюються в змінах зовнішнього світу, продуктивність відображає те, наскільки корисними є ці зміни. Користь самореалізації для суспільства полягає в тому, що вона сприяє формуванню соціально схвалюваних зразків особистісної успішності, які можуть служити прикладом для наслідування наступних поколінь, служить стабілізації суспільства, підвищення його «соціального капіталу». Завдяки самореалізації відбуваються особистісний ріст і розвиток особистості, вона формує психологічно здорову, добре адаптовану особистість, і в цьому її користь для особистості. У свою чергу, задоволеність відображає почуття істинності свого життя, вказує на те що людина знайшла свій шлях і рухається у правильному напрямку [2].

Одним із основних визначень в теорії А. Адлера є соціальний інтерес, особистісне ставлення до інших людей, яке включає боротьбу за своє прекрасне майбутнє. Вчений прирівнює соціальний інтерес до ідентифікації та розуміння. Дослідник вважає, що тільки коли ми відчуваємо єднання з іншими людьми, ми здатні до успішного вирішення проблем і без остраху зустрічати складні життєві обставини. Самореалізація за А. Адлером, не індивідуальна, вона може



відбуватися тільки у групі, де ми можемо реалізувати наш потенціал. Тобто головним є ступінь успішної взаємодії з оточуючими і турбота про добробут оточуючих є мірою нашої зрілості [2].

К. Роджерс стверджує, що люди, які сприймають самих себе, рухаються у напрямі відкриття досвіду, починають бачити реальність, не спотворюючи її. Такі особистості вірять самим собі і шукають відповіді на питання у самих собі. Вони більше не намагаються стати закінченою, постійною сутністю, усвідомлюючи, що розвиток – це процес. Тобто такі самоактуалізовані люди, знаходяться у поточному процесі перегляду свого сприйняття та переконань, цілей та цінностей, оскільки вони відкриті для нового досвіду. На відміну від тих дослідників, хто припускає, що ми від природи ірраціональні та деструктивні, К.Роджерс демонструє віру в людину. З його точки зору люди від природи соціальні та постійно рухаються вперед. Тобто, для поліпшення, пробудження освітньої та професійної самореалізації – соціальна взаємодія є найкращим інструментом [5, 6].

Успішна самореалізація особистості веде за собою розвиток особистості. Вона є джерелом змін психологічних властивостей людини, які зачіпають її взаємини із зовнішнім і внутрішнім світом. С. Л. Братченко та М. Р. Міронова розрізняють інтраперсональні та інтерперсональні критерії особистісного зростання [38].

Інтраперсональні критерії означають любов до себе такого, яким є: віра в свої можливості; довіра до власної природи, організму.

Відкритість внутрішнього досвіду переживань – це складний безперервний процес, «потік» суб'єктивних переживань. Зріла особистість більш вільна від спотворень впливу захистів і тому вона більш здатна жити справжнім, прислухатися до внутрішньої реальності.

Наступним критерієм є розуміння себе, побачити та почути себе справжнього, крізь захисти, ролей, нашарування масок; саме гнечка та

адекватна Я-концепція гарантує засвоєння нового досвіду, відповідальної свободи, зближення Я-реального та Я-ідеального [5, 38].

Відповідальна свобода – це вибір цінностей та незалежність від тиску зовнішніх оцінок, які породжують відповідальність за власне життя. Дана відповідальність акцентує увагу на творчу реалізацію своєї ідентичності та індивідуальності.

Цілісність є найважливішим напрямком особистісного зростання, взаємозв'язок всіх аспектів життя людини, цілісності внутрішнього світу особистості та її динамічність. Під динамічністю розуміється внутрішня єдність і погодження між Я-реальним та Я-ідеальним. Вони провокують особистість існувати в постійному процесі змін. Інтерперсональні критерії пов'язані із стосунками суб'єкта із зовнішнім світом, прийняття та розуміння інших, соціалізованість особистості як прагнення до конструктивних соціальних взаємин і відкритість, природність і гнучкість в соціальних контактах, творча адаптивність як готовність сміливо і відкрито зустрічати життєві проблеми і творчо справлятися з ними.

Зріла особистість здатна до прийняття інших людей такими, якими вони є, це підтверджується повагою та довірою до інших людей, їх своєрідності і права бути собою.

Зріла особистість відрізняється свободою від забобонів і стереотипів, здатністю до адекватного, повного і диференційованого сприйняття навколишньої дійсності взагалі, особливо – інших людей. Така людина без проблем вступає в міжособистісний контакт на основі співпереживання і емпатії.

Самоактуалізована особистість веде до більш ефективного прояву фундаментального прагнення людини – до конструктивних соціальних взаємин. Людина в контактах з іншими стає відкритою більш природною, але при цьому і більш реалістичною, гнучкою, здатною жити з іншими в максимально можливій гармонії.

Людина, яка прагне до освітньої та професійної самореалізації визначається готовністю сміливо та відкрито зустрічати життєві проблеми і справлятися з ними, не спрощуючи, а проявляючи творчу адаптацію до новизни конкретного моменту.

Таким чином, в процесі проведення занять розвитку освітньої та професійної самореалізації необхідно робити певний баланс між інтраперсональними та інтерперсональними критеріями. Самореалізація включає даний шлях, тому в процесі занять людина знаходить себе, розкриває і розвиває свій талант, а не наслідує когось іншого. Саме установка на творчу самореалізацію сприяє досягненню багатьох інших цілей, а головне – такий шлях стає індивідуальним.

Отже, розвиток освітньої та професійної самореалізації вимагає комплексного підходу та приділення уваги кожному з критеріїв під час формування програми занять. Самореалізація не індивідуальна, вона може відбуватися тільки у групі, де ми можемо реалізувати наш потенціал. Вчені стверджують, що ступінь успішної взаємодії з оточуючими і турбота про добробут оточуючих є мірою нашої зрілості та самоактуалізації. Самоаналіз власної самореалізації, поведінки, найкраще проводити в груповій взаємодії.

### **3.2. Психологічний тренінг як метод корекції освітньої та професійної самореалізації**

Тренінг – процес модифікації відношення, поведінкових навичок учасників, через набуття навчального досвіду з метою досягнення ефективності виконання певного виду діяльності або певної галузі. Тренування – це комплекс вправ психокорекції, система підготовки організму, психіки людини з метою пристосування її до підвищених вимог і складних умов роботи та життя.

Напрямок психологічного впливу на ті чи інші психологічні структури для забезпечення розвитку називається психологічною корекцією. Саме вона застосовується в діяльності практичного психолога.

Метою тренінгової роботи не є лікування, а надання психологічної допомоги. Зазвичай тренінги не мають на меті глибинно і тотально здійснити вплив на особистість людини. В тренінгах беруть участь зазвичай психічно здорові люди.

Психокорекція в тренінгу застосовується для допомоги, налаштуванні дискретних характеристик внутрішнього світу особистості. Норми психічного розвитку чітко пов'язані з психокорекцією. Тренінги не тільки надають емоційний досвід після його проведення, але й дає певні знання для когнітивного компоненту особистості. В тренінгах застосовуються методи психотерапії, психокорекції та навчання, що в деяких випадках перешкоджає чіткому визначенню конкретної форми роботи [40].

Науковець К. Рудестам виділяє основні психотерапевтичні та психокорекційні групи, які можуть приймати участь на тренінгу:

- учасники помічають, що їх проблеми не унікальні, тому учасник уникає неконструктивного і травматичного замикання в собі. Саме тому груповий досвід протидіє вітчуженню та допомагає вирішенню міжособистісних проблем.

- відображення мініатюрного суспільства. Група моделює систему взаємодії, яка застосовується в реальному житті. Саме ретельний аналіз своєї поведінки в суспільстві допомагає знайти людей з такими ж труднощами, допомагає краще розуміти себе та інших учасників тренінгу.

- людина вчиться новому, в процесі тренінгу дозволяється експериментувати з різними поведінковими патернами та стилями стосунків посилюючи соціальне почуття.

- в тренінгу особа апробує моделі поведінки, людина вчиться по-новому ставитися до оточуючих її людей, уникаючи осуду чи непорозуміння.

- групова взаємодія дозволяє ідентифікувати себе з іншими людьми, що сприяє кращому розумінню себе, особистісному зростанню та самореалізації.

- у груповій взаємодії можливо створити напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного учасника. Якщо вміло використовувати даний метод то є можливість підсилити енергетику групових процесів;

- група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання, з'являються інші учасники, які можуть проаналізувати поведінку, думки, продукти самосвідомості [40].

Існує безліч методів, які може використовувати тренер для покращення продуктивності тренінгової роботи. Варто зазначити, що для такої роботи необхідно чітко та якісно вибирати методи, які використовує тренер. Завдяки ним буде досягнута мета тренінгу. Науковець І.Вачков виділив основні тренінгові методи.

Групова дискусія – спільне обговорення питання, що дозволяє зрозуміти та з'ясувати різні думки та позиції, установки всіх учасників. Вона застосовується з метою надання учасникам змоги подивитися на проблему з різних боків. Також аналізуються індивідуальні переживання. Даний метод є актуальний тоді, коли в групі учасників тренінгу є приховані конфлікти, упередження партнерів один до одного [40].

В тренінговій роботі також застосовується метод ігор. Даний метод дозволяє учасникам розігрувати соціально-рольові, творчі, дидактичні, імітаційні ділові ігри. Завдяки ігровому методу можна позбутися скутості, психологічної напруги. В процесі тренінгу йде інтенсифікація процесу навчання, виробляються способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, виробляється способи оптимальної взаємодії з іншими. Учасники можуть легко спробувати себе в новій ролі, а після перенести висновки у реальне життя.

В розробці існують методи для розвитку соціальної перцепції. Учасники отримують вербальну та невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші учасники тренінгової групи, це необхідно для підтвердження свого самосприйняття.

Одним із методів описаних І. Вачковим є тілесно-орієнтовані методи, які включають в себе роботу над тілом, релаксацію м'язів та різні східні методики. К таким методикам можна віднести медитативні техніки, які використовуються з метою фізичної та чуттєвої релаксації, це допомагає зняти стрес та психологічну напругу. Такий метод допомагає закріпити навички способі саморегуляції [40].

Розробка програми для корекції освітньої та професійної самореалізації ґрунтуються на теоретико-методологічних положеннях, розглянутих в попередніх розділах. Згідно останніх тренінговий метод психокорекції є найкращим для реалізації корекційної програми для розвитку освітньої та професійної самореалізації.

### **3.3. Програма корекції освітньої та професійної самореалізації особистості.**

Теоретичні положення, які були розглянуті в попередніх розділах були покладені в основу написання та розробки спеціальної тренінгової програми для корекції освітньої та професійної самореалізації особистості.

Мета програми – створення умов для підвищення здатності кожного учасника до реалізації освітнього та професійного потенціалу, що в результаті призводить до підвищення мотивації до успіху, рівня суб'єктивного благополуччя та задоволеності працею, досягнення високого рівня особистісної зрілості та рефлексії, формування потрібних якостей для самореалізації, підвищення самооцінки, зменшення рівня комплексу неповноцінності.

Реалізація мети відбувалася на підставі виконання таких завдань:

1. Активізувати та розвинути навички цілевизначення, проаналізувати чинники, що заважають освітній та професійній самореалізації.
2. Актуалізувати особистісні ресурси для досягнення високого рівня самореалізації у професійній діяльності.
3. Критичного переосмислити власні поведінкові стратегії.

4. Розширити особистісний діапазон та підвищити рівень особистої рефлексії.
5. Систематизувати знання щодо самореалізації особистості, проблем освітньої та професійної самореалізації, а також причини її виникнення.
6. Сприяти мотивації на досягнення успіху.
7. Актуалізувати уявлення про себе, виявлення фіктивних цілей особистості та актуалізувати справжніх цінностей та цілей учасників, мотивів для досягнення визначеної мети.

**Тривалість програми:** 5 занять по 180 хвилин.

**Особливості проведення:** запропоновану програму необхідно проводити окремо для різних вікових груп для ефективної співпраці учасників.

**Кількість учасників заняття:** 20 осіб.

**Методи занять.** У загальному вигляді заняття складаються з:

- 1) бесід, лекцій, дискусій;
- 2) ритуалу вітання, ритуалу прощання;
- 3) інформаційних блоків;
- 4) рольових ігор;
- 5) аналізу уривків творів;
- 6) робота з кейсами;
- 7) тренінгові вправи на асертивність, релаксацію, конфліктність, комунікацію, тайм-менеджмент.

*Таблиця 3.1*

### Структура тренінгових занять

Заняття	Зміст занять
1. Підготовче заняття, знайомство, введення до курсу занять.	Знайомство учасників; вироблення, прийняття правил роботи групи; створення сприятливого психологічного простору; введення до основної теми занять.

2. Заняття на здобування навичок соціальної взаємодії.	Налагодження комунікації між членами групи та тренером; актуалізація соціального почуття; інформаційне повідомлення; налаштування на ефективну роботу між учасниками.
3. Заняття на актуалізацію освітньої та професійної самореалізації учасників.	Надати знання про освітню та професійну самореалізацію особистості; надати знання про причини виникнення проблем самореалізації особистості; познайомити з основними положеннями теорії особистості А. Адлера.
4. Особистісноорієнтоване практичне заняття.	Формування здібностей, навичок, умінь рефлексії; знаходження стилю життя особистості; підвищення самооцінки, пошук істинних цілей та цінностей.
5. Висновки та узагальнення занять.	Підведення підсумків щодо процесу роботи, оцінка отриманого досвіду, вмінь та навичок; налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.

Корекційна програма написана з використанням методів, методик, технік та вправ наступних науковців: А. Адлер [2], А. Н. Коновалова, К. Роджерс [5, 6], И.А.Авидон, Н. Н. Зенько [39], О. Гончукова, Л. С. Виготський [3], С.Л.Братченко та М. Р. Миронова [38].

### Заняття 1

**Мета:** прийняття правил занять, знайомство учасників групи, виявлення очікувань учасників від занять.

Вправа «**Правила**»

**Мета:** знайти та прийняти правила групової взаємодії, роботи.



**Тривалість:** 10 хвилин

1. Мобільна тиша.
2. Правило «Вільної ноги», якщо потрібно вийти, не заважаючи іншим.
3. Толерантність.
4. Не критикувати погляди інших учасників.
5. Конфіденційність.
6. Працювати «Тут и тепер»
7. Давати зворотній зв'язок
8. Правило «СТОП». Дає можливість будь-якому учаснику не виконувати якусь тренінгову дію.
9. Правило піднятої руки. Якщо учасник хоче дати коментар, повідомлення.

**Питання учасникам:**

Які правила необхідно додати?

Чи підходять правила до всіх?

Вправа «**Мої очікування**»

**Мета:** дослідити та виписати основні очікування від занять.

**Тривалість:** 20 хвилин.

**Процедура**

Кожен учасник по черзі представляється, розповідає про себе, свої мотиви чому він є учасником заняття і називає цілі, з якими він прийшов на заняття.

Питання, на які необхідно відповісти:

- Що сподобалось на сьогоднішньому занятті?
- Що необхідно зробити для себе на заняттях, що підвищити рівень самореалізації?
- Що необхідно на наших зустрічах для повної реалізації цілей?
- Що очікуєте від даних занять?
- Яким Ви себе бачите після проведених занять?

Кожен учасник аналізує та записує основні цілі таким чином розробляючи план, який необхідно реалізувати під час занять.

### **Вправа «Три факти»**

**Мета:** знайомство учасників один з одним, пізнання один одного.

Тривалість: 30 хв.

Процедура вправи

Учасники по черзі розповідають про себе три факти, один з яких неправдивий. Завдання колу учасників розпізнати неправдивий факт.

### **Вправа «Особистий момент»**

**Мета:** активація соціального почуття за допомогою використання особистих речей.

Тривалість: 30 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Процедура вправи

Тренер пропонує кожному знайти в себе будь-яку річ, яку вважає унікальною для інших. Задача учасника розповісти групі історію своєї речі, по черзі. Під час вправи тренер фокусує увагу групи на тому, що вміння розкриття перед іншими – важлива особистісна якість.

### **Питання до учасників:**

- Назвіть 2 головні проблеми, з якими ви зіткнулися?
- Що було складніше?
- У вас були характеристики про які не хотіли говорити?

### **Вправа «Інформаційне повідомлення»**

**Мета:** надати перші знання про освітню та професійну самореалізацію особистості

**Тривалість:** 25 хвилин

Тренер розповідає про поняття самореалізації, науковців, які проводили дослідження в питаннях, проблемах самореалізації особистості. Тренер коротко знайомить з теорією особистості А. Адлера, дає основний фундамент знань, для подальшої роботи з колом учасників. Робить акцент на зміни, які мають відбутися під час занять, та на які поняття будуть обговоренні.

### **Питання до учасників:**

- Як би ви оцінили свою самореалізацію?
- Чи достатньо вашого рівня самореалізації на даний момент?
- Як би ви хотіли підвищити свою самореалізацію?

Вправа «Жахливий-прекрасний малюнок»

**Мета:** розвинути креативність учасників, активація життєтворчості.

Тривалість: 20 хв.

Йде об'єднання у дві групи учасників. Кожній групі дається аркуш паперу і фломастер. Учаснику пропонується намалювати спершу прекрасний малюнок, після пережається сусіду праворуч, і той робить жахливий малюнок та передає наступному учаснику, який робить прекрасний малюнок.

### **Питання до учасників:**

- Коли ви бачили прекрасний малюнок, чи було важко зробити з нього жахливий?
- Чи важко було зробити з жахливого малюнку – прекрасний?

Вправа «**Висновок**»

**Мета:** отримання зворотного зв'язку від учасників заняття.

Тривалість: 20 хв.

Процедура вправи

Учасники по колу говорять по одному висновку, що дало зрозуміти дане заняття та почуття, які виникли під час роботи.

### **Питання до учасників:**

- Що сподобалось на даному занятті?
- Розкажіть про свої переживання в процесі виконання вправ?
- Чого не вистачило на занятті?

## **Заняття 2**

**Мета:** формування навичок групової взаємодії учасників, актуалізація соціального почуття, налаштування на ефективну роботу між особами, формування альянсу між тренером та всіма учасниками.

### **Вправа «Три факти»**

**Мета:** знайомство учасників один з одним, пізнання один одного.

Тривалість: 30 хв.

Процедура вправи

Учасники по черзі розповідають про себе три факти, один з яких неправдивий. Завдання колу учасників розпізнати неправдивий факт.

### **Вправа: «На якого казкового героя я схожий?»**

**Мета:** висловлення свого ставлення до інших учасників.

Тривалість: 35 хв.

Процедура вправи

Тренер пропонує пригадати відомих казкових героїв, кожному учаснику необхідно обрати серед інших людей, які викликають в нього асоціації з яким-небудь казковим героєм. Учасник кидає м'ячик і говорить, кого саме нагадує адресат.

### **Питання до учасників:**

- Чи були проблеми з креативністю?
- На що перш за все приділяли увагу?
- Чи згодні ви зі своїм героєм?

### **Вправа «Групова поема»**

**Мета:** активізувати креативність, дати можливість членам групи виразити себе.

**Тривалість:** 25 хв

Кожен учасник пише короткий рядок з якого починається поема, цей аркуш передається по колу. Задача кожного учасника додати один рядок, щоб отримати групову поему. Починається зачитування та обговорення.

### **Вправа «Перетворення»**

**Мета:** дати можливість членам групи виразити себе через асоціації.

**Тривалість:** 25 хвилин.

Процедура вправи

Тренер пропонує учасникам завершити кілька речень на кшталт: «Якби я був ручкою, то був...». Таким чином кожен учасник продовжує речення. Тренер підкреслює, що всі асоціативні ряди мають індивідуальну основу, тобто всі учасники – особистості.

**Питання до учасників:**

- Чому ви обрали саме цей предмет?
- Чи пов'язаний даний предмет з вашим досвідом?

Вправа «**Реклама**».

**Мета:** активізувати навички комунікації та комунікативної компетентності.

**Тривалість:** 30 хв.

Процедура вправи

Задача учасників: знайти річ, яка йому не потрібна. Тренер пропонує прорекламувати чужі непотрібні речі так, щоб учасники захотіли її придбати. Після закінчення вправи тренер ініціює обговорення результату, фокусуючи увагу на ефективності комунікації, вмінні передати свою думку, комунікативної компетентності в цілому.

**Питання до учасників:**

- На вашу думку, на що була орієнтована дана вправа?
- В чому була складність представити даний предмет?
- Як ви оцінюєте відповіді учасників?

Вправа «**П'ять добрих слів**»

**Мета:** дати можливість учасникам тренінгу висловити думку про колег.

Процедура вправи

Учасники діляться на підгрупи по п'ять осіб, вони отримують доступ до письма та малювання. Тренер пропонує обвести свою долоню на аркуші паперу й позначити на малюнку своє ім'я. Цей аркуш передається по колу, та кожен учасник пише одне позитивне слово по відношенню автора намальованої долоні. Під кінець вправи тренер повертає власникам малюнки.

### **Питання до учасників:**

- Чи складно вам підбирати добрі слова до людей?
- Як часто роблять вам компліменти?

### **Вправа «Висновок»**

**Мета:** отримання зворотного зв'язку від учасників заняття.

**Тривалість:** 20 хв.

**Процедура вправи**

Учасники по колу говорять по одному висновку, що дало зрозуміти дане заняття та почуття, які виникли під час роботи.

### **Питання до учасників:**

- Що сподобалось на даному занятті та чого було недостатньо?
- Що ви зрозуміли для себе на даному занятті?
- Які перші зміни вам необхідні?
- Чи були проблеми в соціальній взаємодії раніше?

## **Заняття 3**

**Мета:** Розширити знання про освітню та професійну самореалізацію особистості; надати знання про причини виникнення проблем самореалізації особистості; познайомити з основними положеннями теорії особистості А. Адлера.

### **Вправа «Три якості, які...»**

**Мета:** початок заняття, дискусії, мозковий штурм.

**Тривалість:** 25 хвилин.

Учасникам необхідно розповісти про очікування від тренінгу і доповнити цю інформацію перерахуванням трьох (двох, чотирьох) своїх якостей, якостей, які допомагають їм досягати успіху в сфері, відповідної тематики даного тренінгу (соціальної взаємодії). Ще один варіант - називання як якостей, забезпечують особисту ефективність в тій чи іншій області, так і якостей, що

знижують її, тобто, що заважає комунікації. Далі йде обговорення основних проблем в соціальній взаємодії групою.

**Питання до учасників:**

- Чи можна сказати, що вами перелічені якості є не достатніми для вас?
- Назвіть як би їх можна розвинути?

**Вправа «Інтерв'ю»**

**Мета:** детальніше познайомити учасників один з одним.

**Тривалість:** 25 хв.

**Процедура вправи**

Тренер пропонує кожному учаснику обрати незнайомого партнера для проведення вправи. Учасники беруть один у одного інтерв'ю з метою дізнатися про іншого три будь-яких нових факти. Учасник пари по черзі представляє свого партнера всій групі.

**Питання до учасників:**

- Що нового ви дізналися про вашого партнера?
- Чи відчували ви напругу під час процесу виконання завдання?

**Вправа «Таксі»**

**Мета:** активізація асертивної поведінки, вміння поводитися в певних дилемах.

**Тривалість:** 30 хвилин

**Процедура**

Учасники діляться на пари, та приймають роль пасажирів, один із учасників приймає роль водія. Місце в таксі лише одне, задача пасажирів вирішити конфлікт між собою та пред'явити аргументи, чому саме той пасажир повинен їхати в таксі.

**Питання до учасників:**

- Як ви оцінюєте рівень своєї аргументації?
- Які проблеми були в процесі виконання завдання?

- Що необхідно змінити для того, щоб аргументація була більш ваговою?

### **Вправа «Інформаційне повідомлення»**

**Мета:** надати перші знання про освітню та професійну самореалізацію особистості, повідомити про основні положення теорії особистості Альфреда Адлера; стиль життя, фіктивні цілі.

**Тривалість:** 20 хвилин

#### **Питання до учасників:**

Чи є у вас фіктивні цілі?

Як часто ви плануєте свій день, та своє життя?

На що перш за все ви робите акцент в такому процесі?

### **Вправа «Автопортрет»**

**Мета:** розвинути навички опису інших людей за різними ознаками.

**Тривалість:** 30 хв.

**Процедура вправи**

Задача кожного учасника описати себе. Необхідно виділити себе з натовпу. Кожен учасник описує свій зовнішній вигляд, ходу, манеру говорити, тощо. Робота проводиться в парах. Учасники розповідають про себе, колеги можуть задавати уточнюючі питання для того, щоб «автопортрет» був більш повним.

#### **Питання до учасників:**

- Як ви оцінюєте вашу роботу?
- Чи вдалося точно відобразити вас?

### **Вправа «Я-реальне і Я-ідеальне»**

**Мета:** допомогти учасникам вибудувати адекватну самооцінку, допомогти зрозуміти прагнення.

**Тривалість:** 30 хвилин.



Тренер видає учасникам по 2 аркуша паперу і олівці. Ведучий просить намалювати себе в «двох іпостасях» - Я-реальне і Я-ідеальне. Дається 10-15 хвилин. Після цього відбувається обговорення:

- Коли ви відчували більшу напругу, коли малювали ідеальне або реальне?
- Як ви думаєте, що вам необхідно зробити, щоб ці два поняття стали єдиними?

Вправа «**Висновок**»

**Мета:** отримання зворотного зв'язку від учасників заняття.

**Тривалість:** 20 хвилин

**Процедура**

Учасники по колу говорять по одному висновку, що дало зрозуміти дане заняття та почуття, які виникли під час роботи.

**Питання до учасників:**

- Як ви оцінюєте заняття?
- Що сподобалось та чого було недостатньо?
- Підсумовуючи результати сьогоднішнього заняття, чи відкрили ви про себе щось нове?

#### **Заняття 4**

**Мета:** формування здібностей, навичок, умінь рефлексії, знаходження стилю життя, істинних цілей та цінностей особистості. Формування навичок, умінь, здібностей, соціальної взаємодії, активізувати вміння командної взаємодії, робота з людьми.

Вправа «**Індійські імена**»

**Мета:** надати оптимістичний настрій за допомогою компліментів, згуртування групи, почати групову роботу.

**Тривалість:** 20 хвилин.

**Процедура вправи**

Учасникам необхідно придумати кожному зі своїх колег індійське ім'я. Такі імена часто характеризували суттєву рису або життєву позицію людини. Усім вигадують нові імена. Тренер стежить за тим, щоб всі імена носили позитивний характер.

**Питання до учасників:**

- Чи були у вас і негативні приклади ім'я?
- На які саме асоціації ви робили акцент?

**Вправа «На який я сходинці?»**

**Мета:** допомогти учасникам вибудувувати адекватну самооцінку

**Тривалість:** 30 хвилин.

Учасникам дається бланк з намальованою на ній драбинкою з 10 ступенів. Дається інструкція: "Намалюйте себе на тій сходинці, на якій, як ви вважаєте, зараз перебуваєте".

Після того, як всі намалювали, провідний повідомляє ключ до цієї методики:

- 1-4 сходинка - самооцінка занижена
- 5-7ступенька - самооцінка адекватна
- 8-10 сходинка - самооцінка завищена

Після відбувається обговорення результатів. Тренер задає питання, чому була обрана саме ця сходинка, та відбувається груповий аналіз групи.

**Питання до учасників:**

- Чому ви обрали саме цю сходинку?
- На що ви орієнтувались обираючи цю сходинку?
- Чи можливо цю сходинку підвищити на рівень вище?

**Вправа «Дерево»**

**Мета:** метафорично проаналізувати ставлення особистості до себе за допомогою самоаналізу.

**Тривалість:** 60 хвилин

**Процедура вправи**

Тренер пропонує учасникам уявити собі дерево, після чого починає ставити запитання:

- Яке це дерево?
- Де воно росте?
- Висока воно чи ні?
- Яка пора року?
- День чи ніч?
- Запахи, звуки, відчуття?

Кожен учасник представляє собі дерево, тренер пропонує відчувати себе деревом, яке описував учасник. Тренер задає запитання:

- Як воно, бути цим деревом?
- Що і як кожен відчуває в цій ролі?
- Чи глибоко йдуть в землю коріння?
- Густа чи крона?
- Стійко чи дерево стоїть?
- Умиває його дощ?
- А чи гріє його сонце?
- Чи дає земля точку опори?

1. Після того, як учасники закінчили вправу, слід обговорення в групі результатів візуалізації.

#### **Вправа «Місток»**

**Мета:** посилити командну роботу, енерджайзер, розрядка психологічної напруги.

**Тривалість:** 15 хвилин

Процедура вправи

За допомогою крейди тренер малює на підлозі місток. Учасникам необхідно уявити цей вузький місток. Тренер ділить учасників на дві команди. Кожна команда стоїть по різних кінцях містка. По одному учаснику з кожної команди

необхідно йти на зустріч один одному. Основна задача – розминутися на містку так, щоб ніхто не впав у прірву.

Після проведення, тренер починає обговорення.

**Питання до учасників:**

- Яку стратегію вирішення конфліктів ви обрали?
- Чому саме цю стратегію?
- Які стратегії можна застосувати ще?

**Вправа «Інвентаризація»**

**Мета:** проаналізувати себе, свої почуття, проблеми та переваги.

**Тривалість:** 30 хвилин.

Кожен учасник розповідає про свої сильні сторони, що цінить, любить і приймає в собі. Тренер стимулює учасників, щоб вони говорили чітко, не соромлячись і не зменшуючи свої переваги. Далі проводиться обговорення, учасники дають відповідь на запитання від тренера та кола учасників. Тренер робить акцент на те, де було важче говорити про свої проблеми, чи про свої переваги?

**Питання до учасників:**

- Чи замітили ви певні зміни?
- Які почуття ви відчуваєте?
- Чи важко вам говорити про себе в такому колі учасників?
- Чому так важко говорити про себе?

**Вправа «Висновок»**

**Мета:** отримання зворотного зв'язку від учасників заняття.

**Тривалість:** 20 хвилин

**Процедура**

Учасники по колу говорять по одному висновку, що дало зрозуміти дане заняття та почуття, які виникли під час роботи.

## Заняття 5

**Мета:** Підведення підсумків щодо процесу роботи, оцінка отриманого досвіду, вмінь та навичок; налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.

Вправа «Привітання»

**Тривалість:** 15 хвилин.

**Процедура**

Учасники, по черзі, вітаються, говорять свої очікування щодо останнього заняття. Кожен учасник висловлює побажання всієї групи, побажання повинно бути коротким.

Вправа «Початок дня»

**Мета:** початок комунікації в групі, надати оптимістичний настрій на подальшу роботу.

**Тривалість:** 20 хвилин.

Кожному учаснику необхідно розповісти про свій настрій, що стимулювало створенню такого настрою. Учасникам необхідно розповісти, як почався день, та зі скількома людьми почалась комунікація, чи були проблеми.

**Питання до учасників:**

- На вашу думку, навіщо ми дізнавались про Ваш початок дня?
- Чи було для Вас дивним таке запитання та чому?

Вправа «Закінчи речення»

**Мета:** з'ясувати можливості учасників заняття, підвищення самооцінки, заходження мотивів та цілей.

**Тривалість:** 25 хвилин.

Тренер передає учаснику м'яч говорячи незакінчене речення, учаснику необхідно піймати м'яч та продовжити речення. Далі, учасник заняття передає м'яч в хаотичному порядку іншому учаснику, задаючи незакінчене речення. Так необхідно робити до тих пір, поки кожен учасник не відповість на три незакінчених речення: «Я вмію...», «Я можу ...», «Я хочу навчитися...».

### **Питання до учасників:**

- Чи говорили ви правду?
- Розкажіть, чому ви саме цьому хочете навчитися?

Вправа «Творимо життя»

**Тривалість:** 40 хвилин

### **Процедура**

Учасники діляться на підгрупи. Головне завдання – це сформулювати перелік рекомендацій, отриманих на час спільної роботи за п'ять минулих зустрічей, які дадуть можливість зробити власне життя більш цікавим, насиченим. Учасники виділяють способи самореалізації, пошуку істинних, значимих цілей. Рекомендації повинні бути такими, щоб їх можна було втілити в життя.

### **Питання до учасників:**

- Чому саме ці рекомендації необхідні?
- Чи допоможуть ці рекомендації вашій групі?
- Як ці рекомендації можна реалізувати?

Вправа «Знищення проблем»

**Мета:** створення езотеричності, яка має на меті терапевтичний ефект.

**Тривалість:** 20 хвилин.

### **Процедура**

Написати на аркуші паперу проблеми людини, які заважають втілити самореалізацію, знайти цілі, або заважають комунікації з іншими людьми, будь-які проблеми, які людина хоче виписати. Після тренера говорить про те, що цей аркуш необхідно знищити, розірвати, спалити, тощо.

Проходить обговорення, по бажанню учасники можуть висловитись про те, що написали.

### **Питання до учасників:**

- Якщо інформація не конфіденційна, розкажіть про свою проблему.
- Як її можна вирішити, якщо це можливо, розкажіть.

Вправа «Тяжка задача»

**Мета:** навчити учасників тренінгу знаходити позитивну точку зору під час проблемних ситуаціях.

**Тривалість:** 25 хвилин.

### **Процедура**

Учасники діляться на чотири команди, тренер дає кейс-файли, в яких є різні проблемні ситуації. Задача учасників знайти позитивну точку зору в проблемних ситуаціях. Далі команди представляють свої результати, та відбувається обговорення.

Чи були проблеми знаходити позитивну точку зору?

Вправа «**Висновок**»

**Мета:** отримання зворотного зв'язку від учасників заняття.

**Тривалість:** 20 хвилин

### **Процедура**

Учасники по колу говорять по одному висновку, що дало зрозуміти дане заняття та почуття, які виникли під час роботи.

### **Питання до учасників:**

- Що ви отримали після даних занять?
- Чого не вистачило на даних заняттях?
- Чи з'явилися нові цілі та спонукання до праці?

Вправа «**Слово**»

**Мета:** дати зворотній зв'язок тренеру.

**Тривалість:** 15 хвилин.

### **Процедура**

Учасникам пропонується одним словом висловити свої враження від усіх занять. Тренер запитує, чому саме це слово?

## **Висновки до розділу 3**

Розроблена програма, спрямована на розвиток та корекцію освітньої та професійної самореалізації, зниження рівня комплексів неповноцінності та

переваги. Серед методів розвитку одним з основних є психологічний тренінг. Програма включає в себе інформаційно-пізнавальний та розвивальні компоненти.

Програма передбачає створення психологічних умов для підвищення здатності кожного учасника до реалізації освітнього та професійного потенціалу, що в результаті призводить до підвищення мотивації до успіху, рівня суб'єктивного благополуччя та задоволеності працею, досягнення високого рівня особистісної зрілості та рефлексії, формування потрібних якостей для самореалізації, підвищення самооцінки, зменшення рівня комплексу неповноцінності та переваги, які знижують рівень продуктивної діяльності.

З метою апробації програми було проведено 5 занять по 80 хвилин для розвитку здатності кожного учасника до реалізації освітнього та професійного потенціалу, зменшення рівня комплексу неповноцінності та переваги, які знижують рівень продуктивної діяльності. Було надано знання про освітню та професійну самореалізацію особистості, причини виникнення проблем самореалізації особистості. Відбулось формування здібностей, навичок, умінь рефлексії, знаходження стилю життя особистості, підвищення самооцінки, пошук істинних цілей та цінностей. Заняття проходили у онлайн-форматі.

Проведення розробленої програми розвитку та корекції є ефективним інструментом підвищення здатності кожного учасника до реалізації освітнього та професійного потенціалу, зменшення рівня комплексу неповноцінності та переваги, які знижують рівень продуктивної діяльності. Якісно реалізована програма зможе забезпечити позитивні особистісні зміни.



## ВИСНОВКИ

1. Самореалізація особистості є основною потребою в житті кожної людини. Тенденція до самоактуалізації розуміється як мотивуюча сила і основа формування інтегральних характеристик особистості. Освітня та професійна самореалізація розглядаються вченими як безперервний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху. На рівні структури виділяють такі чинники освітньої та професійної самореалізації як освітня та професійна спрямованість (цілі, мотивація); до ціннісно-сміслових чинників відносять: професійну самосвідомість, Я-концепцію, самооцінку, рефлексію, особистісну зрілість; до операційних – професійну компетентність.

2. Важливу роль у процесі самореалізації особистості займають комплекси неповноцінності та переваги, які пов'язані причинно-наслідковими зв'язками. Комплекс неповноцінності породжує прагнення до гіперкомпенсації, і як наслідок викликає комплекс переваги, який може мати конструктивний характер та позитивно позначатися на процесі самореалізації особистості.

3. Більшість досліджуваних мають середній рівень вираження комплексу неповноцінності. Певною мірою їм характерне переживаннями своєї безпорадності, брак соціальних контактів, соціофобія, психологічна напруга у соціальній сфері життєдіяльності. Великій частині досліджуваних властивий і середній рівень комплексу переваги, тобто відчуття своєї переваги над іншими, висока самооцінка, хвастощі, злорадість до невдач інших людей. Подібні тенденції вираженості обох комплексів демонструють як жінки, так і чоловіки.

4. Особи з вираженим комплексом неповноцінності мають низькі освітній та професійний статуси. Чим більшим є рівень комплексу неповноцінності, тим меншим є професійний статус респондентів. Навпаки особи з високим професійним статусом (генеральні керівниками великих концернів, власники та висококваліфіковані фахівці, бізнес менеджери, власники середнього бізнесу та кваліфіковані працівники) мають менший рівень комплексу неповноцінності;

вони схильні відчувати впевненість, перевагу над іншими, мають високу або завищену самооцінку, схильні до пошуку нових способів самоствердження.

Зв'язок між комплексом неповноцінності та освітнім статусом також негативний: чим більшим є рівень комплексу неповноцінності, тим меншим є освітній статус досліджуваного. Саме особи з повною вищою освітою мають менший рівень комплексу неповноцінності. Студенти ж схильні відчувати комплекс неповноцінності, мають низьку самооцінку, невпевненість, низький рівень самоповаги. Молодші особи також мають більший рівень комплексу неповноцінності ніж представники старшого віку.

5. Високий рівень комплексу переваги в цілому вказує на вищий професійний статус досліджуваного. До цієї групи належать генеральні керівники великих концернів, власники та висококваліфіковані фахівці. Офісні співробітники, продавці, технічні працівники та власники мікробізнесу навпаки схильні відчувати свою неповноцінність, мають ірраціональну оцінку себе, низьку самооцінку. Статистично значущого зв'язку між комплексом переваги та освітнім статусом респондентів не виявлено. Також результати засвідчили однаковий рівень вираження комплексів неповноцінності та переваги у жінок та чоловіків.

Досліджувані мають відносно виский показник самоповаги, вони адекватно оцінюють свої недоліки, проте, при невдачах, схильні до самоприниження. Кореляційного зв'язку між рівнем самоповаги респондентів та їх освітнім і професійним статусами не було виявлено. Такий результат вказує на необхідність подальшого більш детального вивчення досліджуваного феномену.

Отже, комплекс неповноцінності лише певною мірою стимулює людину до компенсації через освіту та професійну діяльність, активізуючи її корисну активність. Виражене переживання власної меншовартості та низька самооцінка роблять людину депресивною і нездатною до розвитку, що підкреслюють отримані результати низьких освітніх та професійних статусів таких осіб.

6. Результати дослідження комплексів неповноцінності та переваги показали необхідність цілеспрямованої їх корекції для розвитку освітньої та професійної самореалізації. З цією метою була розроблена відповідна корекційна програма. Її метою було створення психологічних умов для підвищення здатності кожного учасника до реалізації освітнього та професійного потенціалу, що в результаті призводить до підвищення мотивації до успіху, рівня суб'єктивного благополуччя та задоволеності працею, зменшення рівня комплексу неповноцінності. Програма складається з 5 занять по 180 хв. та була написана з використанням методів психологічного тренінгу. Часткова апробація програми показала успішність її застосування: учасники засвоїли отриману інформацію про освітню та професійну самореалізацію особистості, причини виникнення проблем самореалізації особистості; відбулось формування здібностей, навичок, умінь рефлексії, знаходження стилю життя особистості, підвищення самооцінки, пошук істинних цілей та цінностей.

Отримані результати дослідження можуть слугувати основою для подальших досліджень, пов'язаних з проблемою комплексів неповноцінності та переваги та самореалізації особистості в цілому. Наше дослідження не вичерпує всіх аспектів заявленої проблеми. Подальшого вивчення потребують, наприклад, етнічні, ціннісно-орієнтаційні особливості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аристотель. Сочинения в 4-х т. - Москва: Мысль, 1981. 830 с.
2. Адлер А., Гальперин П.Я., Ждан А.Н. Индивидуальная психология. История психологии. XX век, Академический Проект, Екатеринбург, Деловая книга. Москва, 2002. 832 с.
3. Выготский Л.С., Ярошевский М.Г. Психология развития, Институт практической психологии. Воронеж: НПО Мидэн, 1996. 512 с.
4. Эриксон Э.Г., Алексеева А. А. Детство и общество: пер. с англ., Мастерская психологии и психотерапии. Санкт-Петербург: Речь, 2000. 415 с.
5. Роджерс К., Исенина Е. И. Взгляд на психотерапию. Становление человека: пер. с англ. Москва: Прогресс, Универс, 1994. 480с.
6. Роджерс К. 1990 "Творчество как усиление себя", Вопросы психологии. Москва: № 1, 1990. С. 164-168.
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург: Мастера психологии 2002. 720 с.
8. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности, Избранные философско-психологические труды. Основы онтологии, логики и психологи. Москва, 1997. С. 433-439.
9. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Серия: Мастера психологии. Санкт-Петербург, 2003. 282 с.
10. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна компетентність у цілеспрямованій поведінці особистості, Практична психологія та соціальна робота. Київ: СОЦИС, 2006. С. 65-69.
11. Коростылёва Л. А. Особенности стратегий самореализации и стили человека, Психологические проблемы самореализации личности. Санкт-Петербург: СПб ГУ, 2000. С. 47-61.
12. Кон И. С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. Москва: Политиздат, 1984. 335 с.

13. Мичурина Е. С. Формирование профессионального самоопределения студентов в условиях: дис... канд. педагогических наук: Кемеровский государственный университет. Кемерово, 1999. 299 с.
14. Пряжников Н. С., Фельдштейн Д.И., Асмолов А.Г. Личностное самоопределение в преклонном возрасте, Мир психологии: научно-методический журнал. Самара: Бахрам-М, 1999. С. 111-123.
15. Лазурский А. Ф., Гиппенрейтер Ю.Б., Романова В.Я. Классификация личностей. Психология индивидуальных различий: хрестоматия. Москва: ЧеРо, 2000. 776 с.
16. Коростылёва Л. А. Уровни самореализации личности, Психологические проблемы самореализации личности. Санкт-Петербург: СПб ГУ, 2000. С. 21-46.
17. Адлер А. Понять природу человека. Санкт-Петербург: Академический проект, 1997. 256 с.
18. Кудинов С. И. Полисистемный подход исследования самореализации личности. Сибирский педагогический журнал. № 11. 2007. С. 337-346.
19. Маслоу А. Г., Татлыдаева А. М., Акулина Н. Н. Мотивация и личность. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 478 с.
20. Маслоу А. Психология бытия. Москва: Рефл-бук, Ваклер, 1997. 304 с.
21. Райгородский Д. Я. Психология зрелости: хрестоматия. Самара: Бахрам-М, 2003. 767 с.
22. Клочко В. Е., Галажинский Э. В., Залевский Г. В. Самореализация личности: системный взгляд. Томск: ТГУ, 1999. 154 с.
23. Гиль С. С. Педагогическая профилактика ПАВ-зависимости: технологии содействия самореализации подростков. Москва: РИТМ, 2004. 305 с.
24. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 285 с.
25. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва, 1996. 253 с.
26. Узденов А. З. Самоактуализация психологов в процессе обучения в вузе. Ставрополь, 2006. 186 с.

27. Леонтьев Д. А., Давыдов, В. В. Деятельность и потребность, Москва, 2005. С. 96-108.
28. Почебут Л. Г., Чикер, В.А. Организационная социальная психология: учеб. Пособие. СПб: Речь, 2000. 297 с.
29. Гинзбург М. Р. Психология личностного самоопределения. Москва, 1996. 60 с.
30. Климов Е. А. Психология профессионала, Ин-т практической психологи. Воронеж: МОДЭК, 2010. 400 с.
31. Ada P. Facing fears: the sourcebook for phobias, fears, and anxieties. Doctor, Ronald M. (Ronald Manual). New York: Checkmark Books. 2000. 326 p.
32. Гиль С. С. Педагогическая профилактика ПАВ-зависимости: технологии содействия самореализации подростков. Москва: РИТМ, 2004. 208 с.
33. Đorđe Ćekrlija, Dijana Đurić, Biljana Mirković. Validation of Adlerian inferiority (COMPIN) and superiority (SUCOMP) complex shortened scales. doi: 10.5937/Civitas1701013C UDC 159.923 316.37 Original scientific paper Received: 30.05.2017. Accepted: 25.07.2017.
34. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі. Навчальний посібник. Миколаїв, 2017 р. 392 с.
35. Hoorens Vera. Self-Favoring Biases, Self-Presentation, and the Self-Other Asymmetry in Social Comparison. *Journal of Personality*. 1995. № 63. p.793-817.
36. Kolisnyk, Ćekrlija, Kalagurka. Peculiarities of superiority and inferiority complexes of Ukrainians. *Mental Health: Global Challenges Journal*. 2020. – С. 38.
37. Юнг, К. Г., Реан А. А. "Становление личности", Психология личности в трудах зарубежных психологов. Санкт-Петербург, 2000. С. 65-79.
38. Братченко С. Л., Миронова М. Р. Личностный рост и его критерии. Психологические проблемы самореализации личности. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ, 1997. С. 38-46

39. Н. Н. Зенько. Теория и методика тренинга. Творческая самореализация личности средствами тренинга: практическое пособие. Гомель: ГГУ имени Ф. Скорины, 2018. 47 с.

40. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. Дрогобич, 2015. 78 с.

41. Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства: Матеріали дев'ятої Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів, викладачів та співробітників. Уклад. М. М. Набок. Суми: Сумський державний університет, 2021. С 361.

## ДОДАТОК А

Таблиця А.1

**Кореляційний аналіз показників комплексу неповноцінності (COMPIN), комплексу переваги (SUCOMP) та освітнього й професійного статусів ( $p \leq 0,05$ )**

**N=449**

Назва	КН	НПЗ	ПЗС	СС	БВ	ПВ	Студ	ОМ	КПФ	ОС	АП	БМ	ГК	Студ	КП	Стать	Вік
НПЗ	-0,02	1															
ПЗС	0,02	-0,01	1														
СС	-0,06	-0,02	-0,09	1													
БВ	0,01	-0,02	-0,09	-0,17	1												
ПВ	-0,24	-0,04	-0,17	-0,32	-0,30	1											
Студ	0,19	-0,04	-0,15	-0,28	-0,26	-0,48	1										
ОМ	-0,02	0,20	-0,03	0,21	0,02	-0,09	-0,10	1									
КПФ	-0,01	-0,02	0,08	0,35	-0,05	-0,12	-0,18	-0,05	1								
ОС	0,06	0,03	0,044	0,09	0,13	0,17	-0,38	-0,09	-0,19	1							
АП	-0,17	-0,02	0,010	-0,02	0,10	0,17	-0,23	-0,06	-0,12	-0,22	1						
БМ	-0,11	-0,02	-0,03	-0,09	0,02	0,33	-0,25	-0,07	-0,12	-0,25	-0,15	1					
ГК	-0,12	-0,01	-0,01	-0,06	-0,05	0,18	-0,09	-0,02	-0,05	-0,08	-0,05	-0,06	1				
Студ	0,18	-0,04	-0,05	-0,28	-0,17	-0,48	0,89	-0,11	-0,20	-0,42	-0,26	-0,29	-0,10	1			
КП	-0,23	-0,03	0,01	0,02	-0,07	0,04	0,01	0,01	-0,01	-0,13	0,05	0,16	-0,07	-0,01	1		
Стать	-0,04	0,08	-0,01	0,05	0,14	-0,09	-0,04	0,06	0,11	0,02	-0,09	0,01	0,01	-0,05	0,04	1	
Вік	-0,18	-0,04	0,023	0,32	0,03	0,31	-0,62	0,14	0,31	0,04	0,17	0,22	0,11	-0,60	0,02	-0,05	1



## ДОДАТОК А

*(продовження)*

### Перелік умовних позначень

КН – комплекс неповноцінності

НПЗ – незакінчена повна загальна середня освіта

ПЗС – повна загальна середня освіта

СС – середня спеціальна освіта

БВ – базова вища

ПВ – повна вища освіта

Студ –студент

ОМ – оператори машин та напівкваліфіковані працівники

КПФ – кваліфіковані працівники фізичної праці

ОС – офісні співробітники, продавці, технічні працівники та власники мікробізнесу.

АП – адміністративний персонал, власники малого бізнесу та малокваліфіковані працівники.

БМ – бізнес менеджери, власники середнього бізнесу та кваліфіковані працівники.

ГК – генеральні керівники великих концернів, власники та висококваліфіковані фахівці

Студ –студент

КП – комплекс переваги

## ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1

### Вік досліджуваних за періодизацією Е. Еріксона

<b>Віковий період</b>	<b>Кількість осіб (n)</b>	<b>Кількість осіб (%)</b>
Юність (12-20)	87	19%
Рання дорослість (20-25)	101	23%
Дорослість (26-64)	237	53%
Старість (65+)	20	5%

## ДОДАТОК В

Таблиця В.1

### Освіта досліджуваних

<b>Освіта</b>	<b>Кількість осіб (n)</b>	<b>Кількість осіб (%)</b>
Студент	133	29%
Повна вища освіта	162	36%
Базова вища освіта	61	13%
Середня спеціальна освіта	73	16%
Повна загальна середня освіта	23	5%
Незакінчена повна загальна середня освіта.	1	1%
Неповна загальна середня освіта.	2	
Незакінчена неповна середня освіта.	1	

## ДОДАТОК Г

Таблиця Г.1

### Професійна діяльність досліджуваних

<b>Професійна діяльність</b>	<b>Кількість осіб (n)</b>	<b>Кількість осіб (%)</b>
Студент	140	32%
Офісні співробітники, продавці, технічні працівники та власники мікробізнесу	119	26%
Бізнес менеджери, власники середнього бізнесу та кваліфіковані працівники	64	14%
Адміністративний персонал, власники малого бізнесу та малокваліфіковані працівники	51	12%
Кваліфіковані працівники фізичної праці	45	10%
Генеральні керівники великих концернів, власники, висококваліфіковані фахівці	11	2%
Некваліфіковані працівники	10	2%
Оператори машин та напівкваліфіковані працівники	5	1%

**ДОДАТОК Г**  
**Соціально-демографічна анкета**

**Вкажіть ваш вік (кількість повних років) \_\_\_\_\_**

**Вкажіть Вашу стать**

- 1 жіноча
- 2 чоловіча

**Вкажіть свою освіту**

- 0 Студент
- 1 Повна вища освіта (MA, MS, ME, MD, PhD, LLD, тощо).
- 2 Базова вища освіта (BA, BS, BM).
- 3 Середня спеціальна освіта
- 4 Повна загальна середня освіта
- 5 Незакінчена повна загальна середня освіта.
- 6 Неповна загальна середня освіта.
- 7 Незакінчена неповна середня освіта.

**Вкажіть свою професію**

- 0 Студент
- 1 Генеральні керівники великих концернів, власники та висококваліфіковані фахівці.  
Бізнес менеджери, власники середнього бізнесу та кваліфіковані працівники.
- 2 Адміністративний персонал, власники малого бізнесу та малокваліфіковані працівники.
- 3 Офісні співробітники, продавці, технічні працівники та власники мікробізнесу.
- 4 Кваліфіковані працівники фізичної праці.
- 5 Оператори машин та напівкваліфіковані працівники.
- 6 Некваліфікований працівники.

