

Міністерство освіти та науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий центр заочно-дистанційного навчання
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра
на тему :
**«ВИМІРЮВАННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДОРΟΣЛИХ
УКРАЇНЦІВ»**

Виконала студентка ІІ курсу, групи - ЗМПс -21
напрямку підготовки 053 «Психологія»
Краля Катерина Миколаївна

Керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Нікітчук Уляна Ігорівна

Рецензент:
кандидат психологічних наук, доцент
Волошина-Нарожна Вікторія Олександрівна

Допущено до захисту на засіданні кафедри психології
протокол № ____ від _____ 2023 р.
Зав. кафедри _____
д.психол.н., проф. О. Матласевич

Острог — 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ	
«САМОЕФЕКТИВНІСТЬ»	7
1.1. Поняття та зміст самоефективності.....	7
1.2. Джерела та застосування самоефективності	19
<i>Висновки до розділу 1</i>	<i>25</i>
РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ	
ДОРΟΣЛИХ УКРАЇНЦІВ.....	27
2.1. Методологічна основа дослідження	27
2.2. Діагностика рівня самоефективності дорослих українців	30
2.3. Аналіз отриманих результатів.....	37
<i>Висновки до розділу 2</i>	<i>39</i>
РОЗДІЛ ІІІ. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ДЛЯ	
ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАГАЛЬНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ	
ДОРΟΣЛИХ УКРАЇНЦІВ.....	41
3.1. Розробка та впровадження програми для підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців	41
3.2. Ефективність коучингових технологій для підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців	58
<i>Висновки до розділу 3</i>	<i>63</i>
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	72
ДОДАТКИ.....	79

ВСТУП

Постановка проблеми (актуальність теми). Серед великого розмаїття термінів та понять, які досліджують психологи-науковці, особливу увагу варто звернути на поняття «самоефективність». На сучасному етапі розвитку суспільства особистість розглядають як творця свого життя, а також вимагають вирішення багатьох складних завдань, діяльності в умовах невизначеності та подолання труднощів. Саме самоефективність є ключовим фактором успіху у всіх сферах. Вивчення даного поняття є особливо актуальним та надзвичайно важливим для українських реалій: війна і перед цивільними, і перед військовими поставила ряд важливих завдань. На успішне вирішення завдань впливає самоефективність – віра людини у власну здатність з допомогою своїх можливостей справлятися із складними ситуаціями, виконувати завдання, досягати мети, тому самоефективність варто вимірювати та розвивати. З огляду на ту обставину, що це поняття для вітчизняної психологічної науки є порівняно новим, але водночас затребуваним в умовах сьогодення, актуальність теми магістерського дослідження не викликає сумніву.

Стан наукової розробки теми. Серед зарубіжних науковців проблему самоефективності досліджували А. Бандура, Р. Шварцер, М. Єрусалем, М. Шерер, Дж. Маддукс, Д. Майєрс, Д. Сервон, Д. Зінглер, М. Зіммерман, Дж. Капрара, Дж. Роттер, М. Селігман, Г. Крайг, Д. Бокума, К. Пастореллі, К. Барбаранеллі, С. Бітті, Т. Вудман, М. Фейкі, Ч. Демпсі, К. Черніс, Дж. Діксон, Н. Моберлі, П. Кіндерман, М. Дінтер, Ф. Дочі, М. Сегерс, Д. Іден, Ю. Зук, М. Гарсія, Дж. Шмітц, Л. Доерфлер, А. Хацігеоргіадіс, Н. Зурбанос, К. Гольціос, Ю. Теодоракіс, К. Стенлі, М. Мерфі, Д. Шунк, Д. Кавана, Г. Бауер, Ю. Мун, Ю. Хван, П. Муріс, Б. Редмонд, Т. Ройтер, А. Відеманн, К. Гейзер, С. Ліпке, Б.Шуз та ін.

Зарубіжні вчені активно досліджували поняття самоефективності. Вітчизняні вчені теж зацікавились вивченням даного феномену. Серед них

можемо виділити наступних дослідників: Н. Онопрієнко-Капустіна, О. Кревська, Д. Шапошник-Домінська, В. Лук'яненко, Т. Гальцева, І. Галецька, Н. Лаптева, О. Музика, О. Креденцер, О. Шпортун, З. Савчук, Е. Балашов та ін. Варто зазначити, що в українській психологічній науці самоефективність у більшості випадках розглядається у взаємозв'язку з вивченням інших феноменів. Недостатнє теоретичне та емпіричне вивчення проблеми самоефективності свідчить про актуальність та практичну потребу у її системному дослідженні, що зумовило тему кваліфікаційної роботи – «Вимірювання самоефективності дорослих українців».

Об'єкт дослідження – самоефективність дорослих українців.

Предмет дослідження – вимірювання рівня самоефективності дорослих українців.

Мета дослідження: дослідити особливості вимірювання та шляхи підвищення рівня самоефективності дорослих українців.

Відповідно до предмету та мети нами були визначені наступні **завдання дослідження:**

1) Теоретично дослідити самоефективність як предмет досліджень у психології, з'ясувати особливості його вимірювання у світовій практиці.

2) Вивчити можливості вимірювання самоефективності дорослих українців та емпірично дослідити їх рівень загальної самоефективності, рівень самоефективності у діяльності та рівень самоефективності у спілкуванні.

3) Розробити та апробувати розвивальну програму для підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано наступні методи дослідження:

- теоретичні (аналіз, систематизація, порівняння та синтез теоретичного матеріалу наукових джерел та літератури по досліджуваній темі);

- емпіричні (опитування);

- методи статистично-математичної обробки даних: виявлення кореляційних зв'язків за допомогою коефіцієнту кореляції Спірмена; статистичні розрахунки виконані з використанням пакета комп'ютерних програм Microsoft Excel XP.

Емпіричне дослідження встановлення рівня самооефективності дорослих українців включало наступний комплекс опитувальників:

- опитувальник «Шкала самооефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адап. І. Галецька) для визначення загальної самооефективності у дорослих українців;

- опитувальник «Шкала самооефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева) для визначення самооефективності у діяльності і самооефективності у спілкуванні у дорослих українців;

- опитувальник «Шкала психологічного стресу Кесслера К10» для визначення рівня виснаження від стресу у дорослих українців;

- опитувальник «Шкала самооцінки проявів посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Методика PCL-5» для визначення ймовірності наявності ПТСР у дорослих українців.

Вибірку дослідження становили 30 респондентів віком від 21 до 54 років, які проживають у Рівненській, Волинській та Київській областях України, серед яких 86,7% досліджуваних жіночої статі та 13,3 % досліджуваних чоловічої статі. Комунікація із респондентами відбувалась із допомогою сучасних дистанційних технологій (соціальна мережа «Фейсбук», соціальна мережа «Інстаграм», електронна пошта). Залучення учасників дослідження було здійснене через оголошення про набір учасників для дослідження у соціальних мережах «Фейсбук» та «Інстаграм». До участі у дослідженні приймалися респонденти, які були готові пройти опитування, обов'язково пройти розвивальну програму та повторне опитування. Учасники дослідження були проінформовані про етику дослідження, що їх результати та особисті дані не будуть розголошені.

Наукова новизна дослідження. *Вперше встановлено рівень загальної самоефективності, самоефективності у діяльності та самоефективності у спілкуванні у дорослих українців різного віку, які володіють різними професіями, сферами діяльності та проживають у трьох різних регіонах України. Вперше визначений рівень зв'язку між самоефективністю дорослих українців і рівнем виснаження від стресу та рівнем ймовірності наявності ПТСР.*

Практичне значення дослідження полягає у створенні авторської розвивальної програми на основі коучингових технологій SMART та GROW з елементами психоедукації, яка спрямована на підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців та використанні даних результатів у роботі практичних психологів з метою підвищення рівня загальної самоефективності у дорослих українців.

Апробація отриманих результатів. Результати дослідження були опубліковані у збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток національної свідомості та національної ідентичності особистості у воєнний та повоєнний періоди» та збірнику наукових матеріалів здобувачів вищої освіти Рівненського державного гуманітарного університету «Студентський дайджест. Випуск № 8».

Структура дипломної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури, який налічує 61 найменування та додатків.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «САМОЕФЕКТИВНІСТЬ»

1.1. Поняття та зміст самоефективності

Поняття «самоефективність» (англ. «self-efficacy») до наукового обігу було введено канадсько-американським психологом українського походження і професором Стенфордського університету Альбертом Бандурою (див. Додаток А), засновником теорії соціального пізнання [8, 98]. Відтоді як у 1977 році А. Бандура опублікував свою фундаментальну статтю «Самоефективність: до об'єднуючої теорії зміни поведінки» [36], ця тема стала однією з дуже досліджуваних тем у психології. Але найбільш активно дослідженням даного феномену займався саме А. Бандура.

А. Бандура у своїй статті визначив, що самоефективність – це «віра індивіда у власні можливості організувати та виконати курс дій, які необхідні для управління майбутніми ситуаціями». Це – переконання людини у своїй здатності виконувати поведінку, необхідну для досягнення конкретних результатів, впливати на події, виконувати завдання та досягати мети [36].

Самоефективність – це головний компонент соціальної когнітивної теорії А. Бандури, який розглядає самоефективність як віру людини у свою здатність виконати завдання, а не відповідні навички, якими володіє людина [35]. Самоефективність – віра людини в те, що вона здатна реалізувати певну ціль і визначити свою долю або долю своєї громади стала рушієм прогресу [1, 330]. За словами А. Бандури самоефективність впливає на багато речей, а саме:

- який план дій або шлях у житті людина вибере;
- скільки зусиль людина докладатимете, щоб досягнути певної цілі;
- як довго людина реалізовуватимете цю ціль, зіштовхнувшись із перешкодами, і наскільки стійкою вона буде до невдач;
- чи сприятимуть думки людини успіху чи навпаки перешкоджатимуть успіху;

- як часто людина буде відчувати стрес або депресію на шляху до своєї цілі [29] [37, 65] [1, 330-331].

Емоційні стани людини, її поведінка та рівень мотивації більше підвладні тому, у що людина вірить, ніж підвладні об'єктивним фактам. Якщо наш психоемоційний стан та поведінка більше залежать від наших переконань, ніж від об'єктивних фактів, то у будь-якій ситуації успіх є саме ментальним досягненням. Це стосується і особистих зусиль, і зусиль групи, яка намагається реалізувати зміни у суспільстві [1, 330].

У своїй праці «По той бік свободи та гідності» («Beyond Freedom and Dignity») Б. Скіннер підкреслював, що це не людина має вплив на світ, а це світ має вплив на людину. Теорія самоефективності, яка була розроблена А. Бандурою була саме реакцією на цю гіпотезу, що людина цілковито чи здебільшого є продуктом того середовища, у якому вона перебуває. А. Бандура наголошував на тому, що «люди – це проактивні, цілеспрямовані істоти, які можуть визначати своє життя». Люди прилаштовують особисті дії до контексту того соціуму, в який вони потрапили згідно із контекстуальним підходом, але А. Бандура підкреслює те, що людина творить власне соціальне середовище, а не просто є продуктом цього середовища. Самоефективні люди мають здатність виявляти обмеження, які є штучними і в соціальному, і в політичному контексті та створюють креативні способи як можна ці обмеження обійти або змінити. Також такі люди набагато краще використовують інституції, які вже існують, для того, що реалізувати свої цілі [1, 331].

А. Бандура приводить приклад Йогана Себастьяна Баха, коли стверджує, що роль у формуванні особистості відноситься не тільки навколишньому середовищу та довколишній ситуації. Музичний геній Й. С. Баха та його здобутки, які були продуктом ефективної праці, не можна просто аргументувати тільки музичною освітою, яку він здобув, не тільки масивом музики, яка була створена вже до нього, не тільки подіями, які відбувались у його оточенні. Й. С. Бах частково сформувався під впливом тієї епохи, в якій

він жив, та того місця, в якому він перебував, але митець створив і цілий новий світ звукового мистецтва, і нове музичне середовище, яких раніше не існувало. Твори Й. С. Баха були не продуктом епохи та середовища, а саме творінням [1, 332-333].

У книзі «Неординарні. Історії успіху» (The Outliers) 2008 року Малкольм Гладуел окреслює думку, що успіх у значній мірі – це результат вдалого обраного середовища. Всесвітньовідомий інвестор Воррен Баффет тлумачить своє багатство тим, що він переміг у «лотереї життя». А. Бандура відзначає, що коли успішні люди зводять свій успіх до зовнішніх чинників, то інші люди менше хочуть вірити в те, що світ можливо змінити, і що їм це під силу. Гени та середовище є важливими, але набагато важливішими є стійкі переконання, які можуть переважати і над генами, і над середовищем [1, 336].

А. Бандура вважав, що самоефективність (переконання про здібності) відрізняється від самооцінки (оцінки власної гідності), локусу контролю (віра в те, як визначаються результати) та очікуваних результатів (оцінка можливих результатів виконання) [30]. Але К. Стенлі у своєму дослідженні, в якому порівнював загальну самоефективність та самооцінку, дійшов до висновку, що це тотожні поняття [60].

Дослідник А. Бандура відокремлює самоефективність від самооцінки, яка була популярною ідеєю у 1980-1990-тих роках. Самооцінка, на його думку, включає в себе переконання про цінність, а самоефективність – це переконання про здібності, якими ми володіємо. А. Бандура підкреслював, що самоефективність має тісний зв'язок із поведінкою, а самооцінка має на неї значно менший вплив. Людина може зовсім не мати здібностей до чогось, але це ніяк не буде позначатись на її самооцінці. При цьому людина може ненавидіти себе, але знати, що їй щось дуже добре вдається, наприклад, чоловік, який укладає найбільшу кількість договорів на іпотеку та при цьому розуміє, що через кабальні умови цих договорів сім'ї часто залишаються без даху над головою. Те, чи подобається собі людина, чи ні ніяк не впливає на її

успіх, виконання завдань та досягнення цілей. Значення має переконання людини у тому, що вона здатна виконати завдання чи проєкт [1, 334].

Самоефективність не варто ототожнювати і з тим, що психологи називають очікуваним результатом. Оскільки, очікуваний результат – це переконання про те, як події будуть розгортатися, і це переконання не завжди вміщує в собі переконання про свої можливості. Таке бачення і може позитивно впливати на розвиток подій, але не має такої рушійної сили, як віра в свої здібності: наприклад, у те, що здібності людини дадуть їй змогу перемогти в забігу, пробігти марафон, виступити перед аудиторією, скласти іспит [1, 332].

А. Бандура писав і про те, що іноді самоефективність змішують із західним індивідуалізмом. Індивідуумів поважають та цінують за віру в те, що зміна або перемога досяжні та можливі, а також за їх готовність працювати над цими змінами. Але самоефективність важлива для досягнення цілей будь-де, у будь-якій групі. Якщо один із членів цієї групи не вірить, що щось зробити можливо, то це може розчарувати всіх інших членів цієї групи. Ми недооцінюємо ту роль, яку самоефективність відіграє у світі. За словами А. Бандури «люди яких охоплюють сумніви, не стають соціальними реформаторами, натхненними менторами, лідерами та соціальними інноваторами, ... якщо вони не вірять у свої здібності, то навряд чи надихатимуть інших» [1, 335-336].

Вчений А. Бандура був відповідальним за висвітлення терміну «самоефективність», та психологи вивчали самоефективність з кількох точок зору. Р. Фрейджер і Дж. Фейдімен визначають самоефективність як «судження людей щодо їх здатності вести себе релевантно та специфічно завданню або ситуації» [16]. Б. Редмонд окреслив самоефективність як «вплив заохочення та знеохочення, що стосується продуктивності або здатності людини діяти» [55].

Д. Майєрс визначив самоефективність як «відчуття власної компетентності й ефективності, що відрізняється від самоповаги і почуття

власної гідності». Д. Майєрс вважав, що самоефективність надихає людину не погоджуватися з несприятливими обставинами, а докладати зусилля, долати сумніви, поступово досягати успіху [26].

К. Колбе, педагог і автор бестселерів, вважає, що віра у власні здібності може бути життєво важливою для вимірювання когнітивної сили. Вона вважає, що самоефективність також передбачає рішучість і наполегливість, оскільки, це допомагає подолати перешкоди, які заважали б використовувати ці вроджені здібності для досягнення цілей [48].

А. Бандура описував, що самоефективність впливає на чотири різні внутрішні процеси: когнітивні процеси, мотиваційні процеси, емоційні процеси, процеси прийняття рішень [27] [1, 330]. Мислення самозмцнюючим (оптимістичним) або самопослаблюючим (песимістичним) способом може впливати на функціонування людини. Якщо хтось вірить, що їх дії впливають на їх досвід і оточення, він більш схильний до самодостатнього оптимістичного погляду. Іншими словами, незалежно від обставин, «щось» можна зробити, щоб вплинути на кінцевий результат. Без цієї віри може домінувати більш песимістичний процес мислення, і події можуть бути інтерпретовані як «непідвладні мені». Коли людина є пасажиром у поїзді, яка є її життям, немає місця для волі [27] [32].

Самоефективність означає віру в цінність мотивації для впливу на будь-який результат. Прагнення до мети стає не питанням «чи можу я досягти своєї мети?», а скоріше «що мені потрібно для досягнення мети?». Якщо хтось не відчуває можливості змінити подію, він, швидше за все, не докладе зусиль для досягнення певного результату, особливо перед обличчям перешкод. Це б сприймалось як марна трата енергії [32].

Як фізіологічні стани та як і наш настрій впливають на самоефективність, вірно і зворотно – самоефективність може впливати на наші емоції. Здорове почуття самоефективності допомагає нам не залежати від негативних емоційних станів, які виникають через невдачі та розчарування. Рішучість не дозволяти нашим негативним емоціям блокувати майбутні

зусилля є критичним результатом самоефективності, який тісно пов'язаний з концепцією емоційного інтелекту [46]. Самоефективність також бере участь у наших процесах прийняття рішень, коли справа доходить до впливу різних середовищ і ситуацій [53].

Когнітивні навички, установки та можливості людини разом складають те, що А. Бандура називав «системою Я». Ця система має вплив на те, як люди сприймають обставини, які відбуваються, та як реагують на різні ситуації, а самоефективність є неодмінною складовою цієї системи [1, 332]. Також А. Бандура відкидав можливість моделі «багатьох Я», згідно з якою люди уявляють майбутні версії можливих себе та обирають одну із цих версій. Дослідник вважав, що у нас є лише одне «Я», і всі наші устремління разом із оцінюванням власних можливостей та ефективності нашої роботи окреслюють напрямок руху. А. Бандура писав: «Процедурні та когнітивні навички необхідні, але недостатні для компетентної роботи». Тобто, бути розумним, або добре знати щось не є достатньо, бо необхідна мета, сильне бажання та мотивація, які будуть підштовхувати людину до досягнення успіху [1, 334].

Самоефективність вивчали і українські вчені, серед яких: Н. Онопрієнко-Капустіна [18], О. Кревська [10] [11], Д. Шапошник-Домінська [24] [25], В. Лук'яненко [14], Т. Гальцева [4], І. Галецька [3], Н. Лаптева [13], О. Музика [16], О. Креденцер [12], О. Шпортун [26], З. Савчук [26]. І. Галецька встановила тісні кореляційні зв'язки самоефективності з низкою особистісних показників, серед яких: самосприйняття, прийняття інших, самореалізація, самоактуалізація та адаптивність [3].

О. Кревська відзначила, що особистість, яка усвідомлює власну самоефективність, здатна докладати значно більше зусиль для того, щоб подолати перешкоди і розв'язати проблеми та завдання, ніж та, яка постійно сумнівається у власному потенціалі. Описана відсутність довіри до поведінкових дій і здібностей виражається у низькій самоефективності. Висока ж самоефективність впливає на особистість так, що проблеми чи перешкоди, які періодично виникають, сприймаються нею не як кінець шляху,

а як своєрідний виклик, що дає можливість перевірити здібності, підтвердити їх та реалізувати. Таке сприймання ситуації призводить до мобілізації внутрішніх ресурсів [10] [11].

Д. Шапошник-Домінська виділила індивідуально психологічні характеристики самоефективної особистості:

- гнучка система когнітивних стилів (за певної ситуації особистість обирає найоптимальнішу когнітивну стратегію);
- ефективна саморегуляція (навички самосугестії, програмування позитивних очікувань тощо);
- пам'ять, зорієнтована на селекцію тієї інформації, що необхідна особистості в певній діяльності;
- для мислення характерною є здатність планувати, структурувати, впорядковувати;
- наявність тривожності не є критерієм відсутності самоефективності (стан тривожності здатний мобілізувати психіку, маючи певні особистісні якості);
- здатність не лише досягати власних цілей, а й реалізовувати різні завдання, навіть, якщо вони повністю не співпадають з метою людини (або, на перший погляд, суперечать головній меті), тобто універсальна здатність особистості розв'язувати задачі ефективно, успішно та конструктивно;
- здатність виконувати рекомендації, засвоювати опосередкований, чужий досвід, тобто мати високу спроможність до навчання, особливо до надбання нового досвіду [24] [25].

Низька самоефективність, яка пов'язана з очікуванням провалу, невдачі, негативними емоціями, призводить до відмови від дій в подібних ситуаціях або ж до пасивного копіювання дій інших, імітації діяльності [36]. Результати досліджень П. Муріса показали, що низький рівень самоефективності в цілому супроводжувався високим рівнем тривоги та невротизму, симптомами тривожних розладів і симптомами депресії [54]. Висока самоефективність, яка пов'язана з очікуванням позитивного результату, позитивними емоціями,

навпаки, дозволяє людині максимально розкрити свій творчий потенціал, самореалізуватися у складній для себе діяльності [36] [52].

Самоефективність відіграє дуже важливу роль у тому, як люди підходять до цілей, завдань та викликів. Якщо у людини сильна (висока) самоефективність, то вона:

- схильна сприймати складні проблеми просто як чергове завдання, яке необхідно виконати;
- розвиває набагато глибший інтерес до діяльності, в якій приймає участь;
- схильна до формування більш сильного почуття прихильності до свого виду діяльності та інтересів;
- може швидше одужати, коли справа доходить до розчарувань і невдач [51].

Якщо у людини слабка (низька) самоефективність, то вона:

- може уникати складних завдань;
- може вважати, що складні завдання чи ситуації поза її контролем або можливостями;
- схильна частіше зосереджуватися на негативних результатах або особистих невдачах;
- має схильність швидко втрачати впевненість або втрачати віру в свої особисті здібності [51].

Теорія самоефективності А. Бандури порушує цікаві філософські питання, які стосуються того як формулюють думки люди, як створюють речі у власній уяві, як визначають життєву місію та цілі, які вони в наслідку реалізують. Під час написання книги А. Бандури «Самоефективність» 1997 року проводились нейробіологічні дослідження, які давали підстави думати, що свобода волі – це лише ілюзія, але А. Бандура наполягав на тому, що люди – це не просто механізми, які є пасивними носіями мозкових механізмів, які підпорядковані зовнішнім подіям. Мозок та тіло людини А. Бандура розглядав як інструменти, які ми використовуємо для того, щоб реалізувати певні цілі та

визначити свій напрямок у житті, а наші наміри спричинюють зміни у мозку та тілі люди, які допомагають реалізації поставлених цілей. Крім того не лише середовище впливає на людей, а й люди мають можливість впливати самі на себе. Вони обирають для себе певні стандарти поведінки або формують певні переконання, які і визначають їх поведінку. Люди або знаходять, або створюють середовища, які підтримують ці переконання і сприяють досягненню поставлених ними цілей [1, 332-333].

А. Бандура писав, що «існує безліч образів самоєфективності, які варіюються від одного виду діяльності до іншого, від одного виду складності – до іншого, а також від одних обставин – до інших» [4]. А. Бандура розділяв загальну, спецефічну, індивідуальну та колективну самоєфективність і підкреслював, що «спільна віра людей у свою колективну ефективність для досягнення бажаних результатів є ключовою складовою колективної волі» [4] [27]. М. Шерером та Дж. Маддуксом уперше було запропоновано розглядати самоєфективність з точки зору діяльнісного та соціального виміру, так з'явилися «діяльнісна самоєфективність» та «соціальна самоєфективність» [50]. К. Черніс ввів поняття «професійної самоєфективності» як «переконання, що людина здатна добре виконувати свої професійні ролі» [39].

У світовій практиці самоєфективність вимірюють з допомогою різних шкал та опитувальників. Існує багато інструментів вимірювання самоєфективності, серед яких можемо виділити наступні. «Загальна шкала самоєфективності (GSES)» А. Бандури – загальна шкала самоєфективності, яка розроблена для людей віком від 12 років, вона використовується для оцінки самоєфективності, яка стосується здібностей до адаптації та масштабів подолання як стресових подій, так і повсякденної діяльності. «Шкала академічної самоєфективності для студентів» Циммермана – це інструмент для визначення зв'язку між академічною успішністю та самоєфективністю. «Шкала самоєфективності сильних сторін (SSES)» Цайя, Чайчанасакула, Чжао, Флореса і Лопеса (2014 р.) – це опитувальник, який вимірює переконання у своїй здатності розвивати відчуття особистої сили,

застосовуючи це в роботі, навчанні та повсякденному житті. «Шкала самоефективності фізичних вправ (SEE)» Резніка і Дженкінса (2000 р.) – це шкала самооцінки, яка допомагає оцінити, як респонденти ставляться до своїх звичок до фізичних вправ. «Загальна шкала батьківських переконань у самоефективності (GSPSEB)» – це анкета, яка розроблена для того, щоб допомогти краще зрозуміти, які речі заважають батькам впливати на діяльність своїх дітей. «Шкала самоефективності прийняття кар'єрних рішень (CDSE)» (1983 р. та 1996 р.) Карен Тейлор та Ненсі Бетц – це шкала, яка призначена для оцінки переконань в тому, що людина може успішно орієнтуватися та приймати правильні кар'єрні рішення [51]. «Шкала професійної самоефективності (Occupational self-efficacy scale)» Б. Шинс та Г. фон Коллані (2002 р.) – інструмент для оцінювання відображення загальної самоефективності в організаційному контексті [13].

«Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема – опитувальник для визначення рівня загальної самоефективності. Шкала використовується у крос-культурних дослідженнях та існує в 30-ти національних версіях і отримала міжнародне визнання. Від початку «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема містила 20 тверджень, які в процесі перевірки їх валідності та надійності, були скорочені до 10. То ж наразі текст методики містить 10 тверджень [3] [12] [13] [59]. «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса – опитувальник, який дозволяє виявити рівень самоефективності у діяльності та самоефективності у спілкуванні [58].

«Шкала самоефективності» Чена, Галлі та Ідена (2001 р.) забезпечує вимірювання самоефективності та є вдосконаленою версією оригінальної шкали самоефективності, створеної М. Шерером та ін. Хоча ця шкала значно коротша, вважається, що вона має вищу конструктивну валідність, ніж «Загальна шкала самоефективності». Дана шкала має вісім пунктів та оцінює віру людини в те, що вона може досягти своїх цілей, незважаючи на будь-які труднощі, з якими вона може зіткнутися або мати. Дослідники використовували цей показник для афроамериканців, які жили з низьким

рівнем доходу, американців європейського походження, які були бездомними, латиноамериканців, студентів першого покоління латиноамериканських коледжів, а також професіоналів у США та за кордоном. Використовуючи п'ятибальну шкалу оцінювання респонденти показали, наскільки вони згодні чи ні, відповівши на вісім тверджень: 1 = категорично не згоден; 2 = не згоден; 3 = ні згоден, ні не згоден; 4 = згоден; 5 = повністю згоден. Шкала містить наступні 8 тверджень:

- 1) я зможу досягти більшості цілей, які поставив перед собою;
- 2) коли стоять складні завдання, я впевнений, що виконаю їх;
- 3) загалом, я вважаю, що можу отримати важливі для мене результати;
- 4) я вірю, що зможу досягти успіху майже в будь-якій справі, яку я задумаю;
- 5) я зможу успішно подолати багато труднощів;
- 6) впевнений, що можу ефективно виконувати багато різних завдань;
- 7) порівняно з іншими людьми я можу виконувати більшість завдань дуже добре;
- 8) навіть коли все складно, я можу виступати досить добре [51].

Для «Опитувальника самоефективності SES» було створено 150 пунктів по 15 пунктів на кожну із десяти сфер. Неприйнятні та нерелевантні елементи потім було видалено, залишивши 130 тверджень. Решта запитань були включені та використані з 246 учасниками. Після того, як значення внутрішньої узгодженості були обчислені, 26 елементів було видалено, залишивши 104. Ці 104 твердження потім були застосовані до 180 суб'єктів. Кожне запитання містить шестибальну шкалу Лайкерта, де 1 означає сильну незгоду, а 6 – повну згоду щодо самоефективності кожного суб'єкта в різних сферах життя [51].

«Опитувальник самоефективності SES» (2012 р.) – це опитувальник, який призначений для оцінки самоефективності у десяти функціональних сферах, а саме:

- інтелектуальній сфері (високий рівень означає, що суб'єкт задоволений своєю інтелектуальною діяльністю та ступенем складності);
- сімейній сфері (високий рівень означає, що суб'єкт вважає, що сім'я довіряє йому та пропонує необхідну соціальну та емоційну підтримку);
- сфері освіти (високий рівень означає, що суб'єкт задоволений освітою, яку він отримує);
- професійній сфері (високий рівень означає, що суб'єкт задоволений своїм професійним становищем або професійними можливостями колег);
- соціальній сфері (високий рівень означає, що людина задоволена своїм соціальним статусом і визнанням);
- релігійній сфері (високий рівень означає, що людина перебуває в мирі зі своєю божественністю та вірою);
- еротичній сфері (високий рівень означає, що людина задоволена своїм інтимним життям);
- моральній сфері (високий рівень означає, що людина приймає рішення щодо добра і зла);
- сфері стандарту життя (високий рівень означає задоволеність особистим добробутом);
- сфері здоров'я (високий рівень означає, що людина почувається добре фізично та емоційно) [51].

Отже, самоефективність – це віра у власні можливості організувати та виконати дії, які необхідні для управління потенційними ситуаціями. Це – переконання людини у своїй здатності виконувати поведінку, необхідну для досягнення конкретних результатів, впливати на події, виконувати завдання та досягати мети. Переконання людини стосовно її самоефективності впливають на те, який спосіб дії вона вибере, яких зусиль буде докладати, як довго вона вистоїть перед перешкодами і невдачами. Самоефективність впливає на когнітивні, мотиваційні, емоційні процеси та процеси прийняття рішень. У

світовій практиці самоєфективність вимірюють з допомогою різних шкал та опитувальників. Існує багато інструментів вимірювання самоєфективності.

1.2. Джерела та застосування самоєфективності

Завдяки роботам А. Бандури тепер психологи визнають, що люди є агентами свого саморозвитку, які можуть адаптуватися та саморегулюватися для досягнення бажаного майбутнього [61] [44].

Погляд А. Бандури на агентурний людський досвід стверджує, що люди мають контроль над своїм саморозвитком. Альтернативою є те, що життя людей залежить від примхи долі. Таким чином, використовуючи самоєфективність, можна вибрати середовище, яке найкращим чином сприятиме особистому зростанню та розвитку шляхом продуманого вибору та обдуманих дій [27] [56].

Самоєфективність може розвинути кожна особистість. Тобто, самоєфективність – це не риса, яка в одних людей є, а в інших – її немає. Навпаки, кожен може проявити свободу волі та зміцнити свою самоєфективність, незалежно від свого минулого чи нинішнього середовища перебування [57].

А. Бандура зазначає, що люди розвивають самоєфективність з чотирьох основних джерел впливу. Це – досвід, побічний досвід (соціальне моделювання), соціальне переконання та психологічні реакції (фізичний та емоційний стан) [36].

Перше джерело самоєфективності – досвід. А. Бандура вважає, що це найефективніший спосіб підвищення самоєфективності [36]. Д. Майєрс теж вважає, що головне джерело підвищення самоєфективності – це пережитий досвід успіху та компетентність людини, які дають їй віру у власні можливості досягнути позитивного результату [26].

Досвід майстерності – це досвід, який людина отримує, коли приймає новий виклик і досягає бажаних результатів у цьому. Немає кращого способу

повірити у те, що людина здатна досягнути успіху, ніж поставити мету, наполегливо долати труднощі на шляху до її досягнення та насолоджуватися результатами, які задовольняють. Коли людина зробить це достатню кількість разів, вона повірить, що постійні зусилля та наполегливість у труднощах зрештою принесуть реалізацію мети і віра в свою здатність досягти успіху зросте. Один із найкращих та перевірених способів освоїти нові навички або покращити свою продуктивність у певній діяльності – це практикувати цю діяльність [27] [36].

Навпаки, регулярне досягнення легкого успіху з невеликими зусиллями може змусити людей очікувати швидких результатів, що може призвести до того, що вони легко впадуть у відчай через невдачу. Переживати невдачі важливо, щоб ми могли розвивати стійкість. Це досягається шляхом розгляду кожної невдачі як можливості навчання та шансу досягти компетентності за допомогою іншого підходу [27].

А. Бандура у своїй фундаментальній роботі «Самоефективність: здійснення контролю» 1997 року пише: «Досвід майстерності є найвпливовішим джерелом інформації про ефективність, оскільки він надає найбільш достовірний доказ того, чи можна зібрати все необхідне для досягнення успіху. Успіх формує міцну віру в особисту ефективність. Невдачі підривають її, особливо якщо вони відбуваються до того, як міцно ствердиться самоефективність» [35].

Друге джерело самоефективності – побічний досвід (соціальне моделювання або соціальні моделі для наслідування). Побічний досвід передбачає спостереження за іншими людьми, які успішно виконують завдання. Це ще один спосіб, який допоможе людині розвинути самоефективність: стати свідком демонстрації компетентності людьми, які схожі на неї. Бачити, як інші люди успішно виконали завдання, позитивно впливає на формування самоефективності. А. Бандура підкреслює, що «побачивши людей, схожих на себе, які досягають успіху завдяки постійним зусиллям, у спостерігачів виникає переконання, що вони також володіють

здібностями, щоб оволодіти подібними видами діяльності, щоб досягнути успіху». Соціальні моделі для наслідування включають старших братів і сестер, старших друзів, вожатих табору, батьків, тіток і дядьків, бабусь і дідусів, вчителів, тренерів і роботодавців. Вчитися на прикладах оточуючих можна в будь-якому віці [28] [31] [35] [36].

Третє джерело самоєфективності – соціальне переконання. Хоч воно має не такий сильний вплив на самоєфективність, як досвід майстерності, але коли хтось, кому ми довіряємо, скаже, що ми маємо здібності для досягнення нашої мети, це зробить нас менше сфокусованими на своїх недоліках. Досвідчений наставник може підвищити самоєфективність не лише шляхом соціального моделювання, але і як надійний голос підтримки. А. Бандура стверджував, що людей можна переконати в тому, що вони мають здібності та навички для того, щоб досягнути успіху, реалізувавши свої цілі. Вербальне переконання працює в будь-якому віці, але чим раніше його застосувати, тим більша ймовірність, що воно сприятиме розвитку самоєфективності [27] [36]. Коли людині кажуть, що вона має все необхідне для досягнення успіху, вона, швидше за все, досягне успіху. Таким чином, самоєфективність стає пророцтвом, що самореалізується [42].

А. Хацігеоргіадіс та його колеги досліджували роль саморозмови для зміцнення самоєфективності та покращення продуктивності. Дослідження показало, що тенісистки, які дали собі мотиваційну підбадьорюючу розмову перед виконанням певного удару, показали значно кращі результати, ніж група, яка не підбадьорювала себе. Результати дослідження свідчать про те, що ми можемо самі вербально переконати себе повірити у свої можливості та зміцнити свою самоєфективність [45]. Також самоєфективність і подальше виконання завдань покращуються після отримання більш високого, детальнішого рівня зворотного зв'язку щодо продуктивності [38].

Четверте джерело самоєфективності – психологічні реакції, які формуються на основі фізіологічних та емоційних станів. За словами А. Бандури важче бути впевненим у нашій здатності досягти успіху, коли ми

відчуваємо втому та поганий настрій. Це особливо вірно, якщо ми сприймаємо ці емоційні та фізіологічні стани як ознаки нашої некомпетентності, вразливості або нездатності досягти мети. На хронічному рівні низький настрій може мати виснажливий вплив на самоефективність і, в наслідку, на досягнення цілей, оскільки, люди з хронічно поганим настроєм швидше за все відмовляться від цілей і демонструватимуть небажання навіть братися за них. Емоційне, фізичне та психологічне благополуччя людини можуть впливати на те, як вона ставиться до своїх особистих здібностей у певній ситуації. Однак А. Бандура зазначає, що «важлива не сама інтенсивність емоційних і фізичних реакцій, а радше те, як вони сприймаються та інтерпретуються [27] [34] [36] [47].

У дослідженні Дж. Діксона та його колег було показано, що хоча люди, які страждають на депресію, все ще мають цілі, вони дотримуються більш песимістичних переконань щодо своєї здатності успішно досягати цілей і вважають, що вони менше контролюють результати цілей [40].

А. Бандура був не єдиним психологом, який заглибився в дослідження джерел самоефективності. Одним із прикладів ще одного впливого дослідника джерел самоефективності є Дж. Маддукс, який відповідальний за припущення про існування п'ятого джерела самоефективності: «уявного» досвіду або мистецтва візуалізації ефективною або успішною поведінки у певній ситуації [49] [50].

Уявний досвід (або візуалізація) за Дж. Маддуксом – це, в основному, спроби зобразити в уяві свої цілі як досяжні. Візуалізація полягає у тому, щоб поставити себе (у своїй голові) у найкращу позицію, щоб бути здатним досягнути всього, що задумаєш. Щоб підвищити само ефективність, необхідно зосередитись на формування в уяві картини, в якій успіх виглядає як найбільш ймовірний результат. Зображуючи себе у вигідному становищі, Дж. Маккдукс припускав, що рівень самоефективності у даних осіб підвищиться, враховуючи те, що після уявлення себе на фініші, вони більш сприятливі до того, щоб повірити у свою здатність досягти цілі [49] [50].

Кожна людина може розвинути самоефективність з допомогою досвіду, побічного досвіду (соціального моделювання), соціального переконання, шляхом покращення власних станів фізіології та емоційних станів, візуалізації. Володіючи високим рівнем само ефективності, особистість матиме здатність не лише керувати ситуаціями свого власного життя, а й допомагати іншим людям.

А. Бандура звертає увагу на те, що з «віком взаємозв'язок між переконаннями діяча і результатом посилюється». Коли людина молода, то в неї може бути безмежна, але нічим не підсилена віра в те, що відбудуться якісь хороші події. Але з часом приходить розуміння, що основною успіху є саме наше бачення власних можливостей, які базуються на зворотньому зв'язку та на досвіді [1, 332].

Одна із ідей А. Бандури щодо самоефективності визначається в тому, що «після того, як люди сформулюють уявлення про свою самоефективність у певній ситуації, вони діють відповідно до цього уявлення, не коригуючи оцінку своїх можливостей». Тобто, якщо людина має велику віру у свої здібності, то ні невдачі, ні перешкоди не послабляють її впевненості в тому, що вона може досягнути мети, чи успішно виконати завдання. Якщо порівняти такий підхід із переконаннями людини, яка здається після першої ж перешкоди, стає зрозумілою важливість самоефективності [1, 335].

Самоефективність можна застосовувати для формування здорових звичок, досягнення академічних успіхів та навіть лікування фобій. На думку психологів охорони здоров'я люди з більшою ймовірністю будуть брати участь у здоровій поведінці, коли вони віритимуть, що можуть успішно виконувати цю поведінку. Високий рівень самоефективності може допомогти людині дотримуватися режиму фізичних вправ, що, як правило, є позитивним з багатьох сторін: мета завершити тренування досягнута завдяки високому рівню самоефективності, а завершена програма вправ допомагає фізичному та психічному здоров'ю. Самоефективність також є фактором, який допомагає людям прийняти інші варіанти здорового способу життя, наприклад,

намагатися дотримуватися здорового харчування або намагатися кинути палити. М. Гарсія у своєму дослідженні показав роль самоефективності у спробах кинути палити і дійшов до висновку, що самоефективність сприяє тому, щоб людина кинула палити. Для чого б хтось не хотів використовувати самоефективність, психологи охорони здоров'я вважають, що самоефективність може застосовуватися таким чином, щоб сприяти здоровому способу життя [31] [43].

М. ван Дінтер та низка його колег провели дослідження зв'язку між освітою та самоефективністю. У їх висновках зазначено, що самоефективність пов'язана з такими факторами, як стратегії, які використовують студенти, цілі, які студенти ставлять перед собою, і їхні академічні досягнення. Високий рівень самоефективності пов'язаний зі здоровими звичками студентського життя. Це означає, що особи з високим рівнем самоефективності можуть досягати кращих результатів у школі та бути більш організованими [41].

А. Бандура припускав, що самоефективність може ефективно використовуватися для лікування фобій і перевірів це, провівши експеримент. А. Бандура розпочав із двох груп: одна група безпосередньо взаємодіяла зі своєю фобією (у їх випадку це були змії чи павуки), а члени другої групи спостерігали, як хтось брав участь у діяльності, яка пов'язана з їх фобією. Суть експерименту полягала в тому, щоб оцінити, яка група після різних способів підходу до фобії все ж більше боїться змії після експерименту. Згідно з результатами експерименту, учасники, які безпосередньо спілкувалися зі змією, показали вищу самоефективність і менше уникнення [33].

Отже, існує п'ять джерел самоефективності. Перше джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це досвід (досвід майстерності). Друге джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це побічний досвід (соціальне моделювання). Третє джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це соціальне переконання. Четверте джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це психологічні реакції, які формуються на основі фізіологічних та емоційних станів. П'яте джерело самоефективності (за Дж. Маддуксом) – це

«уявний» досвід (мистецтво візуалізації ефективної або успішної поведінки у певній ситуації).

Висновки до розділу 1

Самоефективність – це віра у власні можливості організувати та виконати дії, які необхідні для управління потенційними ситуаціями. Це – переконання людини у своїй здатності виконувати поведінку, необхідну для досягнення конкретних результатів, впливати на події, виконувати завдання та досягати мети. Переконання людини стосовно її самоефективності впливають на те, який спосіб дії вона вибере, яких зусиль буде докладати, як довго вона вистоїть перед перешкодами і невдачами.

Самоефективність є ключовим фактором успіху у всіх сферах життя і за цим повідомленням стоїть велика кількість досліджень А. Бандури, К. Стенлі, Р. Фрейджер, Дж. Фейдімена, Д. Майєрса, П. Муріса, Р. Шварцера, М. Єрусалема, М. Шерера, Дж. Маддукса, А. Хацігеоргіадіса, Дж. Діксона, М. Гарсії, М. ван Дінтера та інших. Це основне переконання є основою людського натхнення, мотивації, досягнень продуктивності та емоційного благополуччя. Якщо люди не вірять, що своїми діями вони можуть досягти бажаного ефекту, вони не матимуть стимулу вживати заходів та виявляти наполегливість перед труднощами. Як і б інші чинники не слугували орієнтирами та мотиваторами, вони вкорінені в основному переконанні, що людина має силу вплинути на зміни своїми діями. Це основне переконання діє через свій вплив на когнітивні, мотиваційні, емоційні процеси та процеси прийняття рішень. Самоефективність можна застосовувати для формування здорових звичок, досягнення академічних успіхів, лікування фобій.

Кожна людина може розвинути самоефективність з допомогою п'ятьох джерел самоефективності: досвіду, побічного досвіду (соціального моделювання), соціального переконання, шляхом покращення власних станів фізіології та емоційних станів, візуалізації. Володіючи високим рівнем

самоефективності особистість матиме здатність не лише керувати ситуаціями свого власного життя, а й допомагати іншим людям.

У світовій практиці самоефективність вимірюють з допомогою різних шкал та опитувальників. Існує багато інструментів вимірювання самоефективності, серед яких можемо виділити наступні: «Загальна шкала самоефективності (GSES)» А. Бандури, «Шкала академічної самоефективності для студентів» Циммермана, «Шкала самоефективності сильних сторін (SSES)» Цайя, Чайчанакула, Чжао, Флореса і Лопеса, «Шкала самоефективності фізичних вправ (SEE)» Резніка і Дженкінса, «Загальна шкала батьківських переконань у самоефективності (GSPSEB)», «Шкала самоефективності прийняття кар'єрних рішень (CDSE)» Карен Тейлор та Ненсі Бетц, «Шкала професійної самоефективності (Occupational self-efficacy scale)» Б. Шинс та Г. фон Коллані, «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема, «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса, «Шкала самоефективності» Чена, Галлі та Ідена, «Опитувальник самоефективності SES».

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДОРΟΣЛИХ УКРАЇНЦІВ

2.1. Методологічна основа дослідження

У дослідженні для визначення рівня самоефективності дорослих українців нами було використано наступні методики:

- опитувальник «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адап. І Галецька) [7, 142-143] (див. Додаток Б) для визначення загальної самоефективності у дорослих українців;

- опитувальник «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева) [5, 63-64] (див. Додаток В) для визначення самоефективності у діяльності і самоефективності у спілкуванні у дорослих українців;

- опитувальник «Шкала психологічного стресу Кесслера К10» [21] (див. Додаток Г) для визначення рівня виснаження від стресу у дорослих українців;

- опитувальник «Шкала самооцінки проявів посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Методика PCL-5» [22] (див. Додаток Д) для визначення ймовірності наявності ПТСР у дорослих українців.

Методика «Шкала самоефективності» була розроблена Р. Шварцером і М. Єрусалемом (адап. І Галецька) для визначення рівня загальної самоефективності [3] [13] [59]. Шкала використовується у крос-культурних дослідженнях [12]. Загальна самоефективність – це самоефективність, яка складається із окремих самоефективностей, що існують у різних галузях людської діяльності [4]. Німецька версія спочатку була розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалемом у 1981 році як 20-позиційна версія. Від початку «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема містила 20

тверджень, але в процесі перевірки їх валідності та надійності, їх кількість була скорочена до 10. То ж наразі текст методики містить 10 тверджень [13] [51]. Досліджувані оцінювали кожне твердження, вибираючи один із чотирьох варіантів: «абсолютно невірно», «скоріш невірно», «скоріш вірно», «абсолютно вірно» [7, 142-143].

«Загальна шкала самоєфективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема була створена для оцінки загального відчуття сприйнятої самоєфективності з метою прогнозування можливості впоратися з щоденними клопотами, а також адаптацією після переживання різних стресових життєвих подій. Шкала була розроблена для загального дорослого населення, включаючи підлітків. Конструкція сприйнятої самоєфективності відображає оптимістичну впевненість у собі [51].

Методика «Шкала самоєфективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева) дозволяє виявити рівень самоєфективності у діяльності (діяльнісна самоєфективність) та самоєфективності у спілкуванні (соціальна самоєфективність) [5, 63-64]. Саме ученими М. Шерер та Дж. Маддукс уперше було запропоновано розглядати самоєфективність з точки зору діяльнісного та соціального виміру [58]. Перші 17 суджень належать до самоєфективності у діяльності, з 18-го по 23-тє судження належать до самоєфективності у спілкуванні. Досліджувані оцінювали кожне твердження ступенем згоди чи незгоди: «повністю згоден (а)»: +1 +2 +3 +4 +5 та «абсолютно не згоден (а)»: -5 -4 -3 -2 -1 (шкала Лайкерта) [5, 64].

Самоєфективність у діяльності (або діяльнісна самоєфективність) – це переконання, що досвід та компетенції, які набуті раніше у конкретному виді діяльності, можливо застосувати в аналогічній діяльності і досягти успіху [4]. Самоєфективність у спілкуванні (або соціальна самоєфективність) – це переконання людини про власну комунікативну компетенцію, яку вона успішно зуміє застосувати у ситуації взаємодії з іншими людьми [4].

«Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса була розроблена для вимірювання самоефективності, яка не прив'язана до поведінки чи конкретних ситуацій. Питання були написані для визначення загальних очікувань самоефективності. Ці питання були зосереджені на трьох сферах:

- 1) готовність ініціювати поведінку;
- 2) готовність витратити зусилля на завершення поведінки;
- 3) наполегливість перед обличчям труднощів.

Методика «Шкала психологічного стресу Кесслера К10» була використана нами для визначення рівня виснаження від стресу і подальшого використання отриманих даних у аналізі під час визначення зв'язків між рівнем виснаження від стресу та рівнем самоефективності дорослих українців. «Шкала психологічного стресу Кесслера К10» – це інструмент психологічного скринінгу, призначений для виявлення дорослих із значним рівнем психологічного стресу. Він широко використовується в Австралії та часто використовується в установах первинної медичної допомоги для виявлення людей із клінічно значущим психологічним розладом. Методика містить 10 тверджень. Досліджувані оцінювали кожне твердження, вибираючи один із п'яти варіантів: «ніколи», «рідко», «іноді», «часто», «завжди» [21].

Методика «Шкала самооцінки проявів посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Методика PCL-5» була використана нами для визначення ймовірності ПТСР і подальшого використання отриманих даних у аналізі під час визначення зв'язків між ймовірністю ПТСР та рівнем самоефективності дорослих українців. Контрольний список посттравматичного стресового розладу (ПТСР) відомий як PCL – це інструмент самоперевірки, який допомагає діагностувати ПТСР. PCL надає ймовірний діагноз ПТСР, а остаточний діагноз може поставити лише відповідний кваліфікований лікар. Методика містить 20 тверджень. Досліджувані оцінювали кожне твердження,

вибираючи один із п'яти варіантів: «зовсім ні», «трохи», «помірно», «відчутно», «дуже» [22].

Отже, методологічну основу дослідження склали чотири опитувальники: з метою визначення рівня загальної самоефективності дорослих українців – опитувальник «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адап. І. Галецька); з метою визначення самоефективності у діяльності та самоефективності у спілкуванні у дорослих українців – опитувальник «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева); з метою визначення рівня виснаження від стресу у дорослих українців – опитувальник «Шкала психологічного стресу Кесслера К10»; з метою визначення рівня ймовірності наявності ПТСР у дорослих українців – опитувальник «Шкала самооцінки проявів посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Методика PCL-5».

2.2. Діагностика рівня самоефективності дорослих українців

Нами було проведено дослідження рівня самоефективності дорослих українців у період з 1-го по 10-те жовтня 2023 року. Дослідження проводилось із допомогою сучасних дистанційних способів комунікації. Вибірку дослідження становили 30 респондентів віком від 21 до 54 років, які проживають у Рівненській, Волинській та Київській областях України, серед яких 86,7% досліджуваних жіночої статі та 13,3 % досліджуваних чоловічої статі. Комунікація із респондентами відбувалась із допомогою сучасних дистанційних технологій (соціальна мережа «Фейсбук», соціальна мережа «Інстаграм», електронна пошта). Залучення учасників дослідження було здійснене через оголошення про набір учасників для дослідження у соціальних мережах «Фейсбук» та «Інстаграм». До участі у дослідженні приймалися респонденти, які були готові пройти опитування, обов'язково пройти

розвивальну програму та повторне опитування. Учасники дослідження були проінформовані про етику дослідження, що їх результати та особисті дані не будуть розголошені.

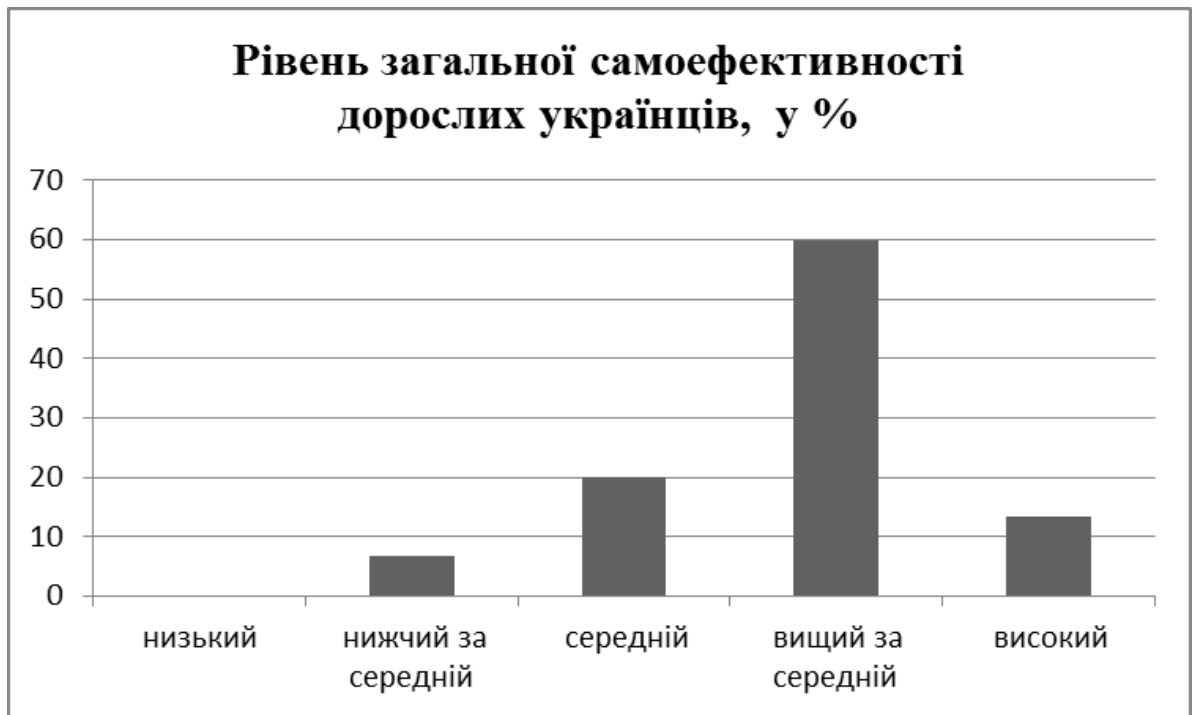


Рисунок 1. Результати дослідження загальної самооефективності дорослих українців за методикою «Шкала самооефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адапт. І. Галецька), у %

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень загальної самооефективності дорослих українців (за методикою «Шкала самооефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адапт. І. Галецька): у 0 % респондентів встановлено низький рівень загальної самооефективності; у 6,7 % респондентів встановлено нижчий за середній рівень загальної самооефективності; у 20 % респондентів встановлено середній рівень загальної самооефективності; у 60 % респондентів встановлено вищий за середній рівень загальної самооефективності; у 13,3 % респондентів встановлено високий рівень загальної самооефективності (див. рисунок 1).

З рисунку 1 видно, що у відсотковому відношенні у загальній самоефективності дорослих українців переважає вищий за середній рівень (60% респондентів). Вищий за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців у 8,95 рази більший за нижчий за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців, у 3 рази більший за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців та у 4,5 рази більший за високий рівень загальної самоефективності дорослих українців.

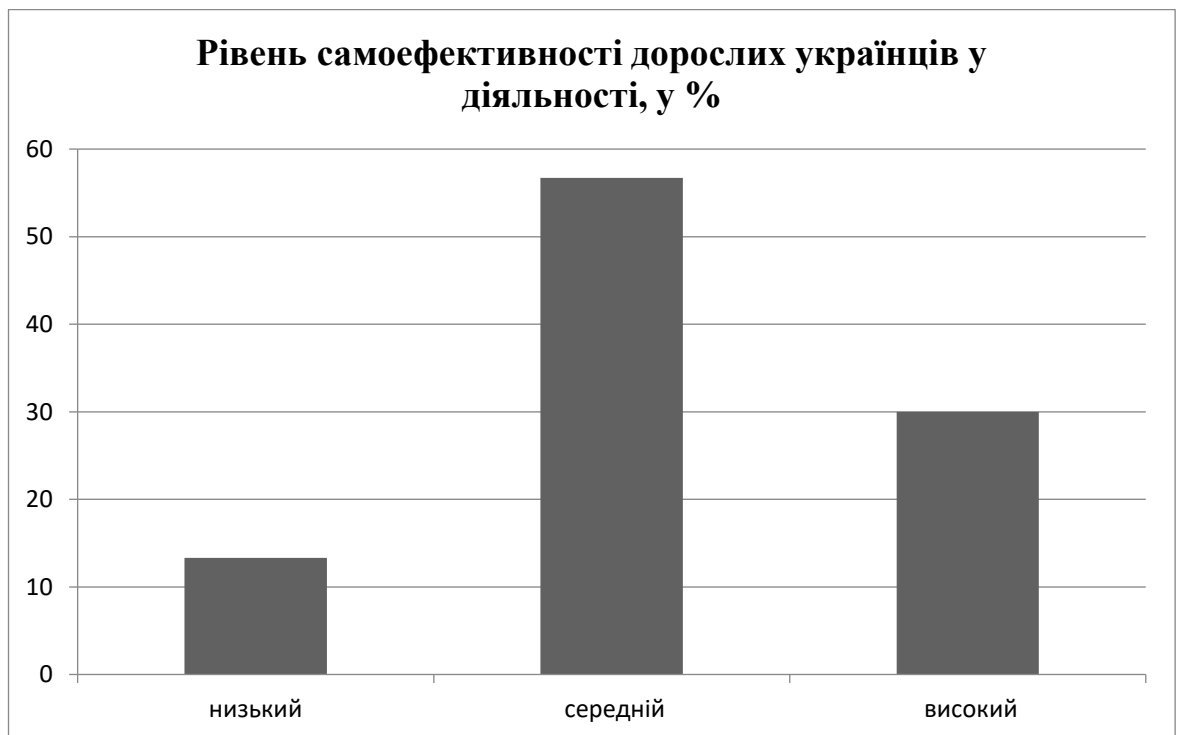


Рисунок 2. Результати дослідження самоефективності дорослих українців у діяльності за методикою «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева), у %

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень самоефективності дорослих українців у діяльності (за методикою «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева): у 13,3 % респондентів встановлено низький рівень самоефективності у діяльності; у 56,7 % респондентів встановлено середній рівень

самоефективності у діяльності; у 30 % респондентів встановлено високий рівень самоефективності у діяльності (див. рисунок 2).

З рисунку 2 видно, що у відсотковому відношенні у самоефективності дорослих українців у діяльності переважає середній рівень (56,7 % респондентів). Середній рівень самоефективності дорослих українців у діяльності у 4,26 рази більший за низький рівень самоефективності дорослих українців у діяльності та у 1,89 рази більший за високий рівень самоефективності дорослих українців у діяльності.



Рисунок 3. Результати дослідження самоефективності дорослих українців у спілкуванні за методикою «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева), у %

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні (за методикою «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева): у 46,7 % респондентів встановлено низький рівень самоефективності у

спілкуванні; у 23,3 % респондентів встановлено середній рівень самоефективності у спілкуванні; у 30 % респондентів встановлено високий рівень самоефективності у спілкуванні (див. рисунок 3).

З рисунку 3 видно, що у відсотковому відношенні у самоефективності дорослих українців у спілкуванні переважає низький рівень (46,7 % респондентів). Низький рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні у 2 рази більший за середній рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні та у 1,55 рази більший за високий рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні.

Нижче подана зведена інформація за рівнями загальної самоефективності, самоефективності у діяльності, самоефективності у спілкуванні у дорослих українців (див. таблицю 2.2.1). У таблиці використані наступні позначення:

- Н – низький;
- НС – нижчий за середній;
- С – середній;
- ВС – вищий за середній;
- В – високий.

Таблиця 2.2.1

Узагальнена інформація щодо діагностики рівня самоефективності дорослих українців

Самоефективність	Рівні прояву, кількість досліджуваних у %				
	Н	НС	С	ВС	В
загальна	0	6,7	20	60	13,3
у діяльності	13,3	-	56,7	-	30
у спілкуванні	46,7	-	23,3	-	30



Рисунок 4. Результати дослідження рівня виснаження від стресу у дорослих українців за «Шкала психологічного стресу Кесслера К10», у %

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень виснаження від стресу у дорослих українців (за методикою «Шкала психологічного стресу Кесслера К10»): у 16,7 % респондентів встановлено «зелену» зону стресу (нормальний психологічний стан); у 53,3 % респондентів встановлено «жовту» зону стресу (легке психоемоційне виснаження); у 16,7 % респондентів встановлено «жовтогарячу» зону стресу (при даному рівні важливо звернутись до спеціаліста у сфері охорони психічного здоров'я для проведення додаткового обстеження); у 13,3 % респондентів встановлено «червону зону» (сильне психоемоційне виснаження, обов'язково звернутись до спеціаліста у сфері охорони психічного здоров'я) (див. рисунок 4). З рисунку 4 видно, що у відсотковому відношенні у рівні виснаження від стресу у дорослих українців переважає «жовта» зона (легке психоемоційне виснаження) (53,3 % респондентів), що свідчить про те, що більшості учасникам дослідження потрібен відпочинок та турбота про свій психоемоційний стан для відновлення ресурсного стану.

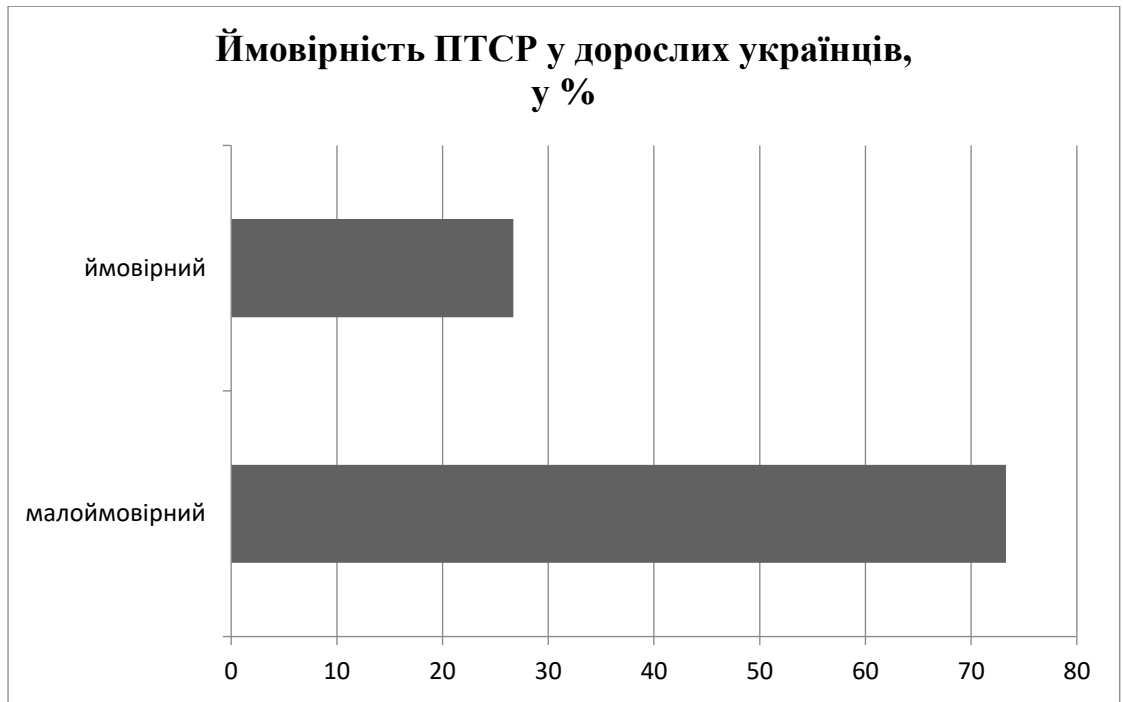


Рисунок 5. Результати дослідження рівня ймовірності ПТСР у дорослих українців за методикою «Шкала самооцінки проявів посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Методика PCL-5», у %

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівні ймовірності наявності ПТСР у дорослих українців (за методикою «Шкала самооцінки проявів посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Методика PCL-5»): у 73,3 % респондентів встановлено малоймовірний ПТСР; у 26,7 % респондентів встановлено ймовірний ПТСР (див. рисунок 5). З рисунку 5 видно, що у відсотковому відношенні у ймовірності наявності ПТСР у дорослих українців переважає малоймовірний рівень ПТСР (73,3 % респондентів), що свідчить про те, що у переважній більшості учасників дослідження ознаки ПТСР не виявлені.

Отже, у загальній самоефективності дорослих українців переважає вищий за середній рівень (60 % респондентів). У 0 % респондентів встановлено низький рівень загальної самоефективності, у 6,7 % – нижчий за середній рівень, у 20 % – середній рівень, у 60 % – вищий за середній рівень, у 13,3 % – високий рівень. У самоефективності дорослих українців у діяльності переважає середній рівень (56,7 % респондентів). У 13,3 % респондентів

встановлено низький рівень самоефективності у діяльності, у 56,7 % – середній рівень, у 30% – високий рівень. У самоефективності дорослих українців у спілкуванні переважає низький рівень (46,7 % респондентів). У 46,7 % респондентів встановлено низький рівень самоефективності у спілкуванні, у 23,3 % – середній рівень, у 30 % – високий рівень.

2.3. Аналіз отриманих результатів

Дорослі українців з високим рівнем загальної самоефективності знаходяться у «зеленій», «жовтій» та «жовтогарячій» зонах виснаження від стресу та мають малоїмовірний ПТСР. Дорослі українців з високим рівнем самоефективності у діяльності знаходяться у «зеленій», «жовтій», «жовтогарячій» та «червоних» зонах виснаження від стресу та більшість має малоїмовірний ПТСР, але в одного респондента встановлений ймовірний ПТСР. Дорослі українців з високим рівнем самоефективності у спілкуванні знаходяться у «зеленій», «жовтій», «жовтогарячій» зонах виснаження від стресу та мають малоїмовірний ПТСР.

З метою математико-статистичного обґрунтування висловлених припущень нами був проведений кореляційний аналіз даних, в результаті якого були виявлені зв'язки між рівнями різних видів самоефективності і рівнем виснаження від стресу та рівнем ймовірності наявності ПТСР (див. таблицю 2.3.1).

Таблиця 2.3.1

Результати кореляційного аналізу даних

№	Показники	Коефіцієнт кореляції
1.	Рівень загальної самоефективності та рівень самоефективності у діяльності.	$r = 0,72, p < 0,01$

Продовження табл. 2.3.1

2.	Рівень загальної самоефективності та рівень самоефективності у спілкуванні.	$r = 0,7, p < 0,01$
3.	Рівень самоефективності у діяльності та рівень самоефективності у спілкуванні.	$r = 0,54, p < 0,01$
4.	Рівень загальної самоефективності та рівень виснаження від стресу.	$r = - 0,32, p < 0,01$
5.	Рівень загальної самоефективності та рівень ймовірності наявності ПТСР.	$r = - 0,42, p < 0,01$
6.	Рівень самоефективності у діяльності та рівень виснаження від стресу.	$r = - 0,35, p < 0,01$
7.	Рівень самоефективності у діяльності та рівень ймовірності наявності ПТСР.	$r = - 0,5, p < 0,01$
8.	Рівень самоефективності у спілкуванні та рівень виснаження від стресу.	$r = - 0,41, p < 0,01$
9.	Рівень самоефективності у спілкуванні та рівень ймовірності наявності ПТСР.	$r = - 0,49, p < 0,01$

З даних таблиці 2.3.1 можемо зробити наступні висновки. Виявлений високий рівень прямого зв'язку між загальною самоефективністю та самоефективністю у діяльності. Виявлений високий рівень прямого зв'язку між загальною самоефективністю та самоефективністю у спілкуванні. Виявлений середній рівень прямого зв'язку між самоефективністю у діяльності та самоефективністю у спілкуванні. Виявлено середній рівень зворотнього зв'язку між загальною самоефективністю та рівнем виснаження від стресу. Виявлений середній рівень зворотнього зв'язку між загальною самоефективністю та ймовірністю наявності ПТСР. Виявлено середній рівень зворотнього зв'язку між самоефективністю у діяльності та рівнем виснаження від стресу. Виявлено середній рівень зворотнього зв'язку між самоефективністю у діяльності та ймовірністю наявності ПТСР. Виявлено

середній рівень зворотнього зв'язку між самоефективністю у спілкуванні та рівнем виснаження від стресу. Виявлено середній рівень зворотнього зв'язку між самоефективністю у спілкуванні та ймовірністю наявності ПТСР.

Отже, були виявлені високий рівень прямого зв'язку між рівнем загальної самоефективності та рівнем самоефективності у діяльності та рівнем загальної самоефективності і рівнем самоефективності у спілкуванні; середній рівень прямого зв'язку між рівнем самоефективності у діяльності та рівнем самоефективності у спілкуванні. А також середній рівень зворотнього зв'язку між загальною самоефективністю, самоефективністю у діяльності та самоефективністю у спілкуванні і рівнем виснаженням від стресу та ймовірністю наявності ПТСР.

Висновки до розділу 2

В результаті емпіричного дослідження нами було встановлено рівень загальної самоефективності дорослих українців. У 0 % респондентів встановлено низький рівень загальної самоефективності, у 6,7 % – нижчий за середній рівень, у 20 % – середній рівень, у 60 % – вищий за середній рівень, у 13,3 % – високий рівень.

В результаті емпіричного дослідження нами було встановлено рівень самоефективності дорослих українців у діяльності. У 13,3 % респондентів встановлено низький рівень самоефективності у діяльності, у 56,7 % – середній рівень, у 30 % – високий рівень.

В результаті емпіричного дослідження нами було встановлено рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні. У 46,7 % респондентів встановлено низький рівень самоефективності у спілкуванні, у 23,3 % – середній рівень, у 30 % – високий рівень.

У загальній самоефективності дорослих українців переважає вищий за середній рівень (60 % респондентів). У самоефективності дорослих українців у діяльності переважає середній рівень (56,7 % респондентів). У

самооефективності дорослих українців у спілкуванні переважає низький рівень (46,7 % респондентів).

Були виявлені високий рівень прямого зв'язку між рівнем загальної самооефективності та рівнем самооефективності у діяльності та рівнем загальної самооефективності і рівнем самооефективності у спілкуванні; середній рівень прямого зв'язку між рівнем самооефективності у діяльності та рівнем самооефективності у спілкуванні. А також середній рівень зворотнього зв'язку між загальною самооефективністю, самооефективністю у діяльності та самооефективністю у спілкуванні і рівнем виснаженням від стресу та ймовірністю наявності ПТСР.

РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАГАЛЬНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДОРΟΣЛИХ УКРАЇНЦІВ

3.1. Розробка та впровадження програми для підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців

З метою підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців нами була розроблена розвивальна програма, яка була впроваджена індивідуально із кожним із 30-ти респондентів з допомогою сучасних дистанційних технологій зв'язку. У програмі приймала участь та ж вибірка респондентів. Розвивальна програма була впроваджена з 10-го жовтня по 1-ше листопада 2023 року.

Мета програми – підвищити рівень загальної самоефективності у дорослих українців шляхом надання респондентам інструментів коучингових технологій (SMART та GROW) для систематизації своїх цілей, надання інформації про ефективне використання часу та про найефективніші методи подолання стресу.

Крок 1. Учасники дослідження систематизували свої цілі за системою SMART. Нами була проаналізована інформація про дану коучингову технологію [2, 163-172] [6, 18] [17, 63-65] [20, 62-67]. Та внаслідок синтезу цієї інформації створений авторський деталізований алгоритм по систематизації цілей на основі коучингової технології SMART (див. Додаток Е). За системою SMART учасники дослідження прописували свою ціль так, щоб вона була конкретною, вимірною, досяжною, важливою, обмеженою за часом.

У книзі «Чого вас не навчать у Гарвардській бізнес-школі» Марк Маккормак описує цікаве дослідження, яке було проведене 1979 року із випускниками магістерської програми Гарвардського університету. На той

момент студентів запитали чи поставили вони чіткі, конкретні та вимірювані цілі перед собою на майбутнє та чи зафіксували цілі у письмовій формі, чи створили плани для реалізації даних цілей у житті. Дослідники з'ясували, що лише 3 % із досліджуваних студентів магістерської програми письмово записали свої цілі та плани, 13 % досліджуваних студентів магістерської програми просто поставили перед собою цілі, але не зафіксували у письмовій формі жодної із цих цілей, а 84% досліджуваних студентів магістерської програми взагалі не ставили перед собою ніяких цілей на майбутнє [2, 158-159].

Через 10 років всіх учасників даного експерименту опитали знову й отримали результати, які й припускали отримати, але від цього ці результати не менш вражають. Ті 13 % випускників магістерської програми, які поставили перед собою хоч якісь цілі, заробляли в два рази більше, ніж будь-хто із 84 % випускників, які цілей не мали взагалі. А ті 3 % випускників магістерської програми, які записали свої цілі та письмо прописали план їх реалізації, кожен із них заробляв у середньому більше, ніж всі решта 97 % випускників разом взяті. Також дослідники з'ясували, що ці 3 % випускників почувають себе більш щасливими, задоволеними життям, в них набагато краще склалось особисте та сімейне життя, вони рідше розлучались та переживали депресії, ніж решта 97 % випускників [2, 158-159]. І хоч цьому дослідженню вже багато років, але його результати вражають, тому учасники нашого дослідження саме прописували, а не проговорювали свої цілі.

Цілі – це найважливіша ланка, яка сполучає людські базові цінності та заповітні бажання у їх практичному втіленні. Слово «пріоритетний» означає «той, який підлягає якнайшвидшому виконанню», «найбільш вагомий в порівнянні з іншими», «найважливіший». Пріоритента ціль – це те, що для людини найважливіше, те, що потрібно виконати якнайшвидше. Пріоритента мета – це не мрії, не фантазії та не бажання. Вона є результатом ретельних

роздумів і прийняття відповідного рішення. При прийнятті цього рішення враховується важливість та терміновість. Постановка цілей має стати ретельним, зваженим та усвідомленим процесом, якщо людина хоче жити життям, про яке вона мріяла, а не існувати, не жити так, як виходить, та пливти за течією життєвих подій [2, 160-161].

Ні успіху, ні виконання певного завдання, ні досягнення мети не можна домогтися випадково. Людина може домогтися цього лише своїми прикладеними зусиллями. Більшість цілей ніколи не стають пріоритетними, а тому ніколи не реалізуються. Цьому можна виділити дві основні причини. Перша причина полягає в тому, що цілями називають лише певні дуже грандіозні мріяння та фантазії. При цьому варто відзначити, що мріяти не шкідливо. Навпаки як тільки людина перестає мріяти, малювати у своїй уяві щось неймовірне, думати про неможливе, то життя людини втратить яскраві барви і перетворюється не на життя, а на проживання життя та існування. Мріяти варто, але потрібно пам'ятати, що будь-яку мрію чи бажання людини варто перетворити на пріоритетну ціль, щоб ця ціль реалізувалась в житті. Друга причина полягає у тому, що цілі людей не є чіткими, вони розпливчасті. Але для реалізації мети потрібна чітко описана мета та детально прописаний план. Неможливо створити чіткий та дієвий покроковий план виконання завдання, реалізації мети, якщо ця мета не є чітко сформульована. Саме тому учасники дослідження працювали із своїми пріоритетними цілями [2, 160-161].

Першим кроком та завданням було сформулювати із своєї мрії чи найбільшого завдання пріоритетну ціль. Робили вони це за системою SMART. Вперше аббревіатуру SMART використав Джордж Доран у журналі «Management Reviews», який вийшов у листопаді 1981 року. Англійське слово «smart» в перекладі означає «мудрий», «розумний», «зроблений із розумом». Саме такими повинні бути пріоритетні цілі. Англійська аббревіатура S.M.A.R.T.

складається із 5 літер і кожна із цих літер описує одну фундаментальну характеристику успішної цілі [20, 62] [2, 164].

S – перша літера означає конкретність (specific). Ціль повинна бути конкретною та прописаною дуже чітко. Якщо ціль незрозуміла і нечітка, то велика ймовірність того, що вона так і залишиться нереалізованою, або результати цієї цілі будуть дуже непередбачувані. Дуже важливо, щоб ціль, яка ставиться людиною і контролювалась саме нею. Тобто саме людина буде реалізовувати цю ціль і контролювати її результати. Саме конкретність та чіткість допомагають людині сконцентрувати свої зусилля і визначити, що саме потрібно зробити для досягнення цієї мети [2, 164-165].

M – друга літера, яка описує вимірюваність (measurability). Ціль повинна бути вимірною з допомогою кількісних та якісних параметрів. Людині дуже складно щось покращувати, удосконалювати чи виправляти на шляху до реалізації своєї мети, якщо вона не може чітко виміряти свою ціль та визначити до якого саме вимірного результату вона хоче прийти. Найбільш часто інструментом вимірювання використовують поділ цілого процесу на декілька частин і досягнення кожної із цих частин вважається успішним завершенням чергового етапу досягнення цілі. Якщо людина створить для себе інструмент відстеження прогресу (моніторингу), то вона зможе коригувати свої помилки в ході процесу, а також заохочувати себе за досягнення проміжних успіхів. Наприклад, якщо людина хоче скинути зайву вагу, то це просто бажання. Для постановки цілі їх потрібно зазначити конкретну кількість кілограмів та час, за який вона повинна це зробити. Якщо кінцева ціль є 5 кг, то проміжними етапами можуть бути кожні скинуті півкілограма зайвої ваги [2, 165].

A – третя літера, яка означає досяжність цілей (achievable). Ціль повинна бути досяжною та реалістичною. Людині не варто ставити перед собою цілі в досяжність яких вона сама не вірить. Якщо поставити занадто високу планку.

То вона кожного разу підсвідомо буде нагадувати людині про те, що навряд вона зможе досягти таких результатів. І це не дасть людині змоги викладатись на повню силу для досягнення цієї мети. Коли відбувається процес постановки цілей варто подумати і які ресурси необхідні для її досягнення (фінанси, час, зусилля та інші). Цей підхід може допомогти знайти креативні рішення, які раніше людина не звертала увагу та не помічала їх. При цьому ціль людини повинна бути «вище її голови», щоб розуміла, що вона може дотягнутись до цієї цілі, що ця ціль є досяжна та реальна просто потрібно посилено попрацювати для її досягнення. У деяких варіантах літера «А» в цій системі має значення узгоджена (agreed to). Це означає, що ціль людини повинна бути узгоджена із всіма хто має до неї відношення: дружиною чи чоловіком, сім'єю, керівником. Із учасниками нашого дослідження ми прописували їх цілі саме як досяжні [2, 166-167].

R – четверта літера, яка означає орієнтацію на результат (result oriented) чи важливість (relevant). З учасниками дослідження ми прописували ціль як важливу. Ціль, яку перед собою ставить людина, повинна мати за основу її цінності, а також покращувати її життя. Саме разом цілі та цінності приведуть до найкращих результатів у житті людини. Чи є зараз ця мета важливою для людини, чи щось змінилось. Цей момент потрібно відслідковувати постійно. Коли ціль стає для людини неважливою, зникає мотивація її реалізувати та досягати.

T – п'ята літера, яка означає, що мета є своєчасною та має часові параметри (timely) або обмеженою у час (time-bound). З учасниками дослідження ми прописували ціль як обмежену у часі. Якщо людина хоче рано чи пізно досягти своєї цілі, то ціль повинна мати проміжні етапи та крайній термін. В протилежному випадку процес реалізації цілі може розтягнутись на роки до тих пір допоки вона втратить свою важливість та актуальність. Коли ціль має бути досягнута? Це дуже важливе питання. Ціль без крайніх термінів

– це просто мрія чи бажання. Якщо ціль не має часових меж, то вона перестає бути пріоритетною, бо немає потреби реалізовувати її найближчим часом або терміново.

Отже, за системою SMART учасники нашого дослідження прописували свою ціль так, щоб вона була конкретною, вимірною, досяжною, важливою, обмеженою за часом.

1) *Ціль повинна бути конкретною.* Учасникам дослідження був наданий цілий ряд направляючих питань, які допомагали сформуванню ціль конкретно. Учасники дослідження відповідали на питання, які допомагали визначати чого вони хочуть найбільше, чого хочуть досягнути, чітко формулювали свою ціль (Хто? Що? Де? Коли? Скільки?), визначали якого саме результату хочуть досягнути, що саме потрібно зробити, щоб досягнути мети, хто, де та коли буде виконувати дії, які необхідні для реалізації цілі.

2) *Ціль повинна бути вимірною.* Учасникам дослідження були надані направляючі питання, які допомагали сформулювати ціль вимірною. Учасники дослідження визначали за якими саме показниками зрозуміють, що досягли мети та формулювали бажаний результат в цифрах.

3) *Ціль повинна бути досяжною.* Учасникам дослідження був наданий цілий ряд направляючих питань, які допомагали проаналізувати досяжність цілі, проаналізувати наявні ресурси, проаналізувати ресурси, які потрібні для цілі, проаналізувати бар'єри та знайти шляхи виходу з них. Учасники дослідження визначали, чи є їх ціль досяжною, аналізували ресурси (знання, навички, час, здоров'я, гроші, інформацію, підтримку), які їм потрібні, щоб досягнути цю ціль, визначали які ресурси вже є у їх розпорядженні, а які їм потрібно отримати, планували де і від кого можуть отримати ресурси, яких наразі не вистачає, аналізували ризики, які можуть завадити їм досягнути мети, шукали шляхи виходу із потенційних ризиків.

4) *Ціль повинна бути важливою.* Учасникам дослідження був наданий цілий ряд направляючих питань, які допомагали зрозуміти мотивацію та потреби. Учасники дослідження визначали, чи дійсно їх ціль є важливою, визначали свої мотиви її досягнення та чи покращить реалізація даної цілі їх якість життя.

5) *Ціль повинна бути обмеженою у часі.* Учасникам дослідження було надано цілий ряд питань, які допомагали окреслити ціль у часовому вимірі та спланувати перші кроки її досягнення. Учасники дослідження визначали, коли саме вони хочуть дійти до цієї мети, що їм потрібно зробити для досягнення мети, формулювали план досягнення цілі та прописували його із термінами виконання до кожного із пунктів плану, а також виконували перший крок для реалізації цілі, який можна було зробити в той же день, коли вони розпочали проходження програми.

Крок 2. Учасники дослідження систематизували свої цілі за системою GROW. Нами була проаналізована інформація про дану коучингову технологію, та внаслідок синтезу цієї інформації створений авторський деталізований алгоритм по систематизації цілей на основі коучингової технології GROW (див. Додаток Ж) [6, 16-17].

Коучингова модель GROW вперше була описана Джоном Вітмором у його книзі «Коучинг для продуктивності» 1992 року. За системою GROW учасники дослідження прописували свою ціль за системою SMART (виконано у першому кроці), робили аналіз існуючої ситуації, розглядали варіанти та можливості, розробляли варіанти дій, фокусували увагу на силі волі для досягнення мети, розробляли план дій.

1) *Чітко поставити ціль* (виконано у кроці 1).

2) *Проаналізувати існуючу ситуацію.* Учасникам дослідження був наданий цілий ряд направляючих питань, які допомагали проаналізувати реальність. Учасники дослідження аналізували в якій ситуації зараз

знаходяться та у якому стані перебувають на даний момент, знову звертали увагу на ресурси, якими вже володіють, та аналізували додаткові ресурси, які їм потрібні для досягнення мети, складали план де, коли і від кого вони можуть отримати потрібні додаткові ресурси, аналізували свої страхи та причини і причетних до цих емоцій, які відчують на даний момент, шукали вихід із деструктивних емоційних станів, усвідомлювали наслідки тих подій та прогнозували події, які можуть статись, коли мета буде досягнута, аналізували своє оточення, яке могло б надати ресурс допомоги для реалізації бажаної цілі.

3) *Проаналізувати варіанти та можливості, розробити варіанти дій.* Учасникам дослідження був наданий цілий ряд направляючих питань, які допомагали проаналізувати варіанти та можливості. Учасники дослідження розглядали додаткові варіанти, які б могли допомогти їм у реалізації мети, аналізували можливі методи досягнення цілі, аналізували ці методи та обирали найбільш швидкі, ефективні та приємні й цікаві для себе, шукали додаткові альтернативи зробленому вибору, аналізували переваги та недоліки кожного із варіантів.

4) *Сфокусування уваги на силі волі для досягнення мети, розробка плану дій.* Учасникам дослідження був наданий цілий ряд направляючих питань, які допомагали розробити план дій. Учасники дослідження обирали варіанти для реалізації своєї мети, аналізували чи вони працюють, знову шукали додаткові ресурси у вигляді допомоги, звертали увагу на свій мотив, самоорганізацію та ефективність управління часом для досягнення мети, визначали перший крок для здійснення обраного варіанту реалізації мети та наступні дії, звертали увагу на складнощі, які можуть завадити реалізації мети та розглядали способи подолання цих складнощів, обирали методи для реалізації мети, аналізували свої потреби у підтримці та коли від кого мають намір її отримати.

Крок 3. Учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо ефективного використання власного часу. Учасники дослідження були ознайомлені із рядом технік по тайм-менеджменту, які повинні були практикувати і використовувати у своєму повсякденному житті. Серед технік були матриця Ейзенхауера, принцип 80/20, метод «з'їж жабу», детальне планування дня [9, 165] [19, 135] [19,148-149] [20, 96-100] [20, 104-107] [20, 114-120] [23, 11] [23, 26-28]. Багато людей страждає від популярних, але хибних переконань про те, як функціонуємо ми в часі та як функціонує час. Існує три найбільших міфи про час: міф про баланс, міф про те, що люди можуть управляти часом, міф про «недостатню» кількість часу [19, 129-133].

Перший міф – про баланс. Якщо дати людям можливість поміркувати про сфери їх життя, які є важливими, та сфери загальної категорії, які потребують їх енергії, уваги та часу, то можна орієнтовно виділити наступні сфери: фізичну сферу (піклування про здоров'я, про організм, про фізичний простір); фінансову сферу (піклування про доходи); професійну сферу (піклування про роботу, власну справу чи бізнес); емоційну, духовну та розумову сферу (піклування про душу, дух та розум); родинну сферу (піклування про важливих та близьких людей); соціальну та громадську сферу (піклування про неблизьких людей). Якщо врахувати, що тиждень має 168 годин, то на кожну із цих сфер припадало б 28 годин. Насправді, більшість людей потребують не балансу, вони потребують гармонії [19, 130-131].

Міф другий – часом можливо управляти. Дуже популярним є поняття «тайм-менеджмент», але якщо глибоко дивитись на це питання, то фактично ми не можемо управляти часом, ми можемо його використовувати, інвестувати у певний вид діяльності, але не управляти у звичному для нас розуміння даного слова. Час просто йде. Час просто плине. Варто зрозуміти, що ми можемо контролювати і чим можемо управляти, а чим ні. В цьому допоможе модель мислення КВП: контроль, вплив, прийняття. Одним із

фактів, які люди повинні прийняти – це плинність часу. Але при цьому лишаються контроль та вплив щодо дій, концентрації та розстановки пріоритетів [19, 131-132].

Міф третій – про «недостатню» кількість часу. Варто звернути увагу, що люди які так формулюють свої думки володіють «менталітетом нестачі». Таке формулювання – це пастка, яка може виснажити людину на психоемоційному рівні. І найбагатші, і найбідніші люди мають 24 години на добу, 168 годин на тиждень у якій країні вони б не жили. Більшість людей знаходять час на все, що для них є важливим. Щоб ефективно використовувати свій час варто управляти своїм вибором пріоритетів, своєю концентрацією та своїми діями [19, 132-133].

Якщо людина не матиме системи, яка дозволяє відділити важливе від неважливого, то це завершиться стресом. Простою, але дуже ефективною стратегією прийняття рішень є «матриця Ензейхауера». Стратегія названа в честь імені Дуайта Ензейхауера, генерала армії США та головнокомандувача Антигітлерівської коаліції під час Другої світової війни та 34-го Президента Сполучених Штатів Америки. Коли Д. Ензейхауер служив в армії, йому доводилось ухвалювати багато жорстких рішень, які він був вимушений щодня виконувати. Саме це спонукало його винайти систему, яка зараз допомагає багатьом людям розподіляти свої справи за важливістю та терміновістю. Ця стратегія була ефективною та допомагала Д. Ензейхауеру вести за собою сотні тисяч людей, тому вона буде корисною в прийнятті рішень і звичайним людям під час вибору пріоритетів для ефективного використання власного часу [20, 114-115]. Також дану систему популяризував Стівен Кові у своїй книзі «7 навичок вискоєфективних людей» і підтримав його ідею чотирьох квадратів для визначення невідкладних завдань [9, 164-165].

Будь-яке завдання або справа складається із двох важливих компонентів: важливість та терміновість. Важливо зрозуміти, що це різні поняття. Важливість відповідає на питання: «Наскільки сильно це впливає на моє життя?», а терміновість відповідає на питання «Як скоро це потрібно виконати?». Це окремі та різні питання та поняття [19, 134].

Матриця Ензейхауера розділяє пріоритети за принципом важливості та терміновості завдань. Ми отримуємо чотири квадрати і кожен з них потребує окремої стратегії та окремого підходу. Окрім розподілу завдань за важливістю та терміновістю матриця визначає і завдання, які підлягають делегуванню, або взагалі видаленню із життя [20, 116]. Далі пропонуємо стислий огляд даної системи, яку отримали учасники дослідження.

Матриця Ензейхауера

	Термінові	Нетермінові
Важливі	<p>Квадрат 1 Важливі і термінові</p> <p>Виконати.</p> <p><i>Негайно виконати дане завдання.</i></p>	<p>Квадрат 2 Важливі і нетермінові.</p> <p>Вирішити, коли виконати завдання.</p> <p><i>Запланувати час для виконання даного завдання.</i></p>
Неважливі	<p>Квадрат 3 Термінові, але неважливі</p> <p>Делегувати.</p> <p><i>Хто може виконати дане завдання замість вас?</i></p>	<p>Квадрат 4 Нетермінові і неважливі</p> <p>Видалити.</p> <p><i>Викреслити завдання.</i></p>

Квадрат 1: термінові та важливі завдання. До квадрату 1 входять завдання, які є першочерговими, бо вони критичні для кар'єри та життя людини. Ці завдання дуже важливо виконати. Це той вид завдань, який

потрібно негайно завершити, щоб уникнути негативних наслідків. Обов'язково потрібно знайти можливість, щоб виконати завдання, які містяться в квадраті перш за все. З цими завданнями потрібно розбиратись якнайшвидше [20, 116-117]. Тут знаходяться завдання, які є важливими (мають великий вплив) та терміновими (потребують уваги просто зараз). Людина, яка провела день у виконанні із квадрату 1 може відчувати втому, адже вона повинна постійно успішно розв'язувати проблемні ситуації. Якщо проводити в квадраті 1 дуже багато часу, то це «вбиває» людину, виснажуючи її енергію [19, 134].

Прикладом завдань до квадрату 1 може бути завершити важливий та терміновий звіт до кінця робочого дня чи відповісти на терміновий електронний лист клієнта. Дану матрицю можна використовувати і в особистому житті. Прикладом завдань до квадрату 1 в особистому житті може бути надати необхідну медичну допомогу близькій людині, плач немовляти, страва, яка підгорає у духовці [20, 116-117].

Квадрат 2: важливі та нетермінові завдання. Квадрат 2 призначений для завдань термін яких потрібно визначити. Дані завдання не потребують термінового виконання на противагу завданням із квадрату 1, які не можна відкладати у жодному разі, але дані завдання теж відіграють непросту роль у житті людини. Завдання із квадрату 2, зазвичай, стосуються довготривалих цілей. Це справи, яким людина прагне присвятити якомога більше свого часу. Проте саме завдання з даного квадрату людям найлегше проігнорувати та приділяти пріоритетну увагу завданням із інших квадратів [20, 117].

Прикладом завдань до квадрату 2 може бути заняття фізичними вправами, зарядкою, спортом, бігом чи плаванням, які є важливою складовою здоров'я людини, отримати свідоцтво, яке покращить перспективи кар'єрного зростання, провести час із родиною, читати, медитувати, молитись. У більшості випадках ніхто не змушує виконувати людину завдання, які знаходяться у квадраті 2, тому ці завдання можуть відійти до другий план. Пастка в тому, що наш мозок не налаштований реагувати на важливе, він налаштований реагувати на термінове [20, 117-118] [19, 136-137].

Квадрат 3: термінові, але не важливі завдання. До квадрату 3 входять завдання, які можна делегувати іншим людям, бо хоч вони й здаються терміновими досить часто їх можна виконувати автоматично, або взагалі передоручити виконання цих завдань більш компетентним в цій сфері людям. Це квадрат для тих завдань, які з часом виявились не надто важливими. Часто в даному квадраті знаходяться завдання, які хтось попросив виконати, але ці завдання ніяк не наближають людину до реалізації її власних цілей. Для завдань, які знаходяться в квадраті 3 важливо навчитись делегувати певні зобов'язання іншим людям [20, 118]. До квадрату 3 входять завдання, які забирають силу та час людини. Квадрат 3 також можна назвати «квадратом омани». Людині здається, що вона робить щось важливе, але коли вкінці дня аналізує свій день, то розуміє, що не досягла нічого суттєвого. День у квадраті 3 залишить відчуття порожнечі та втоми. Якщо людина не навчиться встановлювати та відстоювати особисті кордони, не навчиться говорити ні певним людям та певним діям, то відволікання на проблеми інших поглине все її життя [19, 135-136].

Ситуацію в якій людина вважає щось важливим, але воно не є таким, частіше всього спричинює зовнішній подразник, наприклад, перегляд телефону, чи електронної пошти. Коли людині це здається невідкладним, то вона припиняє свої справи для того, щоб вирішити це термінове питання, але потім розуміє, що це питання не було важливим [20, 118]. Якщо йде робота над якимось проєктом і раптом дзвонить телефон, то відповідати на нього не обов'язково особисто. Це можна передоручити комусь іншому. Хоч це і може здатись терміновим, але з цим завданням зможуть справитись і інші люди [20, 118]. Завдання, які знаходяться в квадраті 4 не мають великого впливу на життя людини і більшості байдуже зробить вона ці завдання чи ні. Всі завдання, які знаходяться у квадраті 4 можуть «вбити» здоров'я людини, її фінанси, кар'єру, амбіції та стосунки [19, 136].

Квадрат 4: неважливі та нетермінові завдання. До квадрату 4 входять завдання, які потрібно скасовувати, видаляти, уникати. Ці завдання просто

марнують час, «вбивають» його. Якщо людина зможе визначити та видалити із свого розкладу всі завдання із квадрату 4, то у неї з'явиться час для завдань із квадрату 2 [20, 119]. Прикладом завдань до квадрату 4 може бути перегляд телевізійних шоу, комп'ютерні ігри, блукання мережею інтернет без конструктивної цілі, виконання завдань, які є пріоритетами інших людей [20, 119].

Правило 80/20 – це один із принципів, який найбільш допомагає при прийнятті рішення ефективного використання власного часу. Також це правило відоме як «принцип Парето», який названий на честь свого творця Вільфредо Парето (італійського економіста, який описав це явище вперше у 1985 році). Він помітив, що в суспільстві люди поділені природнім чином на тих, кого він назвав «знаущою меншістю» і яких лише 20 %, але їм належить більша частина впливу та грошей, і решту людей у суспільстві, яких він назвав «тривіальна більшість» і становити вони близько 80 % суспільства [23, 26].

Згодом він дійшов до висновку, що даному принципу фактично підпорядкована вся економічна діяльність. Згідно із цим принципом 20 % діяльності людини дадуть 80 % результату, 20 % послуг чи продуктів принесуть 80 % прибутків, 20 % клієнтів принесуть 80 % продажів, 20 % завдань визначать 80 % того, що людина має. Тобто, якщо людина має список, який налічує 10 позицій того, що їй потрібно виконати, то дві позиції із даного списку варті в п'ять, чи й десять разів більше, ніж решта вісім пунктів разом взятих [23, 25].

Досить часто люди працюють цілий день, але мало що насправді виконують. Майже завжди це означає те, що вони працюють над завданнями, які приносять мало користі для важливих результатів. При цьому люди зволікають із виконанням тих завдань, які можуть принести багато користі для бажаного результату. Перед початком виконання завдання варто запитати себе чи належить воно до 20% найважливіших, чи до 80 % інших завдань [23, 26].

Неважливо які саме завдання та обов'язки людина має виконувати, серед них є завжди 20 % тих, які забезпечують високі результати. Найбільш дієвими будуть лише кілька стратегій, з іншими просто буде втрата власного часу. Використовуючи цей принцип людина може сформувати свій графік так, щоб зосередитися лише на тих завданнях, які гарантуватимуть прогрес у досягненні бажаної цілі, а більшість інших завдань, які не принесуть такого результату, просто ігнорувати. Час людини – це обмежений ресурс, який не відновлюється. Кожна хвилина, яка витрачена на справу, яка не несе ніякої цінності, це мінус хвилина від часу, які людина може приділити своїм пріоритетним завданням та цілям [20, 96-98].

Браян Трейсі у своєму авторському методі використання часу «з'їж жабу» наголошує на важливості вміння людини обирати найважливіші завдання у потрібний момент, розпочинати та завершувати його якісно та швидко. Це матиме більший вплив на успіх людини, ніж будь-яка інша риса. Назву свого методу «з'їж жабу» Б. Трейсі взяв із висловлювання Марка Твена, який сказав, що якщо першою справою зранку буде поїдання живої жаби, то весь залишок дня людина зможе прожити із легкістю та задоволенням, бо буде знати, що, скоріш всього, найжахливіше, що могло бути за день, вже трапилось. За методом Б. Трейсі «жаба» – це найважливіше та найбільше завдання, виконання якого людина буде завжди переносити та відтягувати, якщо нічого не змінить у собі. При цьому це завдання може мати найбільш позитивний та значний вплив на досягнення цілі, досягнення результату та вплив на життя людини загалом [23, 11].

Перше правило поїдання «жаб» за Б. Трейсі – якщо змушені з'їсти двох жаб, то спершу з'їжте бридкішу. Якщо перед людиною стоїть два важливих завдання, то розпочати варто із більшого, важливішого та складнішого. Варто привчити себе завершувати роботу не зволікаючи і лише після цього переходити до виконання наступного завдання. Людині варто сприймати це як

тест, як особисте випробування. Варто знайти в собі сили та побороти спокусу розпочати із легшого завдання. Варто нагадувати собі, що одне із найважливіших рішень цього дня – це те, яку справу потрібно виконати негайно, а яку справу можна виконати пізніше [23, 11].

Друге правило поїдання «жаб» за Б. Трейсі – якщо доведеться з'їсти жабу живою, то нічим не допоможе довго сидіти і дивитись на неї. Автор методу ключем до досягнення високого рівня виконання завдань та продуктивності бачить розвиток навички кожного разу виконувати найскладніше завдання зранку. Він вважає, що «поїдання жаби» (найскладнішого та найважливішого завдання на день) варто довести до автоматизму перш ніж переходити до чогось іншого [23, 11].

Також учасникам дослідження було запропоновано планувати свій кожний день для того, що через певний період була сформована навичка ефективного використання власного часу. Потрібно розпочати вести щоденник чи органайзер та прописувати планування свого дня. Бажано, щоб був опис всіх 24 годин, які має доба. У плануванні потрібно врахувати весь доступний час у добі. Планувати потрібно і сон, і прийоми їжі, і спорт, і відпочинок, щоб не було фізичного знесилення та емоційного вигорання. Також прописувати і побутові завдання, і завдання, які потрібно виконати для здійснення цілей (особистих, робочих, сімейних, навчальних та інших). Навпроти кожного завдання писати скільки на це потрібно часу і складати розклад дня. Вкінці дня проводити аналіз виконання завдань: що виконано, скільки часу на це планувалось витратити і скільки витрачено; що не виконано і чому; чи є доцільним переносити це завдання і якщо так, то на коли.

Крок 4. Учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо найефективніших методів подолання стресу, які науково підтверджені. Стрес – це фізіологічна реакція, яка є відповіддю на зовнішній подразник. Подразник може нести як фізіологічний, так і психологічний

характер. Стрес може бути і короткотривалим, і довготривалим. Він може впливати на фізичний та психологічний стан людини, а також має вплив на те, як людина визначає свою самоефективність, як ми вже підкресливали у першому розділі даної роботи. Стрес буває двох видів: еустрес та дистрес. Еустрес – це стрес, який спричинений позитивними подіями. Дистрес – це стрес, який спричинений негативними подіями. Стрес поділяється на три етапи: етап тривожної реакції, етап адаптації та етап виснаження. Якщо стрес доходить до третього етапу виснаження, то людина може потерпати від перегорання, адреналінової втоми, перенавантаження, дезадаптації та порушення нормальної діяльності. Хронічний стрес має суттєвий вплив на фізичний та психічний стан людини, погіршує пам'ять та розумові здібності, бо шкодить нервовим тканинам, підвищує ризик виникнення в людини депресії та тривожності [8, 228-230].

Американська асоціація психологів визначає наступні найефективніші методи подолання стресу: медитація, масаж, йога, прогулянка, фізичні вправи, спортивні ігри, творче хобі, музика, книжки, відвідування церковної служби, молитви, зустрічі з друзями й родичами. Найменш результативними методами подолання стресу є куріння, алкоголь, переїдання, шопінг, телебачення, інтернет, відеоігри, азартні ігри, перегляд фільмів тривалістю більше двох годин. Найменш результативні методи боротьби зі стресом виділяють дофамін і створюють відчуття обіцянки винагороди, а дійсно результативні та дієві методи подолання стресу стимулюють у мозку хімічні речовини, які покращують настрій, а саме гормон щастя окситоцин, серотонін, гамма-аміномасляну кислоту. Також вони допомагають зменшити рівень гормону стресу (кортизолу) в тілі, зупинити стресову реакцію мозку та стимулювати реакцію одужання та релаксації [15, 141].

Отже, з метою підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців нами була створена та впроваджена розвивальна програма, яка

складалась із чотирьох основних кроків. Крок перший – учасники дослідження систематизували свої цілі за авторським деталізованим алгоритмом на основі коучингової технології SMART. Крок другий – учасники дослідження систематизували свої цілі за авторським деталізованим алгоритмом на основі коучингової технології GROW. Крок третій – учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо ефективного використання власного часу. Крок четвертий – учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо найефективніших методів подолання стресу.

3.2. Ефективність коучингових технологій для підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців

З метою перевірки впливу вище описаної розвивальної програми нами було проведене повторне емпіричне дослідження рівня загальної ефективності дорослих українців у період з 1-го по 10-те листопада 2023 року. До впровадження розвивальної програми рівень загальної самоефективності дорослих українців (за методикою «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адапт. І. Галецька) становив: у 0 % респондентів – низький рівень загальної самоефективності; у 6,7 % респондентів – нижчий за середній рівень загальної самоефективності; у 20 % респондентів – середній рівень загальної самоефективності; у 60 % респондентів – вищий за середній рівень загальної самоефективності; у 13,3 % респондентів – високий рівень загальної самоефективності (див. рисунок 6).

Після впровадження розвивальної програми за результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень загальної самоефективності дорослих українців (за методикою «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адапт. І. Галецька): у 0 % респондентів встановлено низький рівень загальної самоефективності; у 0 % респондентів встановлено нижчий за середній рівень загальної

самоефективності; у 10 % респондентів встановлено середній рівень загальної самоефективності; у 36,7 % респондентів встановлено вищий за середній рівень загальної самоефективності; у 53,3 % респондентів встановлено високий рівень загальної самоефективності (див. рисунок 7). Дорослі українці після впровадження розвивальної програми показали середній рівень загальної самоефективності, вищий за середній рівень загальної самоефективності та високий рівень загальної самоефективності.

Порівнявши рівень загальної самоефективності дорослих українців до та після розвивальної програми бачимо, що після проходження розвивальної програми низький рівень загальної самоефективності дорослих українців залишився 0 %, нижчий за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців зменшився на 6,7 %, середній рівень загальної самоефективності дорослих українців зменшився на 10 %, вищий за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців зменшився на 23,3 %, високий рівень загальної самоефективності дорослих українців збільшився на 40 %.

У загальній самоефективності дорослих українців після впровадження розвивальної програми переважає високий рівень (53,3 % респондентів). Високий рівень загальної самоефективності дорослих українців у 5,33 рази більший за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців та у 1,45 рази більший за вищий за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців.

Після впровадження розвивальної програми на основі коучингових технологій (SMART та GROW) високий рівень загальної самоефективності дорослих українців підвищився на 40 %: з 13,3 % до 53,3 %, тобто, збільшився у 4 рази, що є чудовим показником її ефективності. Дані результати можуть свідчити про ефективність розробленої і впровадженої розвивальної програми.

На рисунку 6 та на рисунку 7 ми бачимо візуалізацію якісних змін у рівні загальної самоефективності дорослих українців внаслідок впровадження розвивальної програми на основі коучингових технологій.



Рисунок 6. Результати дослідження загальної самоефективності дорослих українців за методикою «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адапт. І. Галецька) до впровадження розвивальної програми, у %

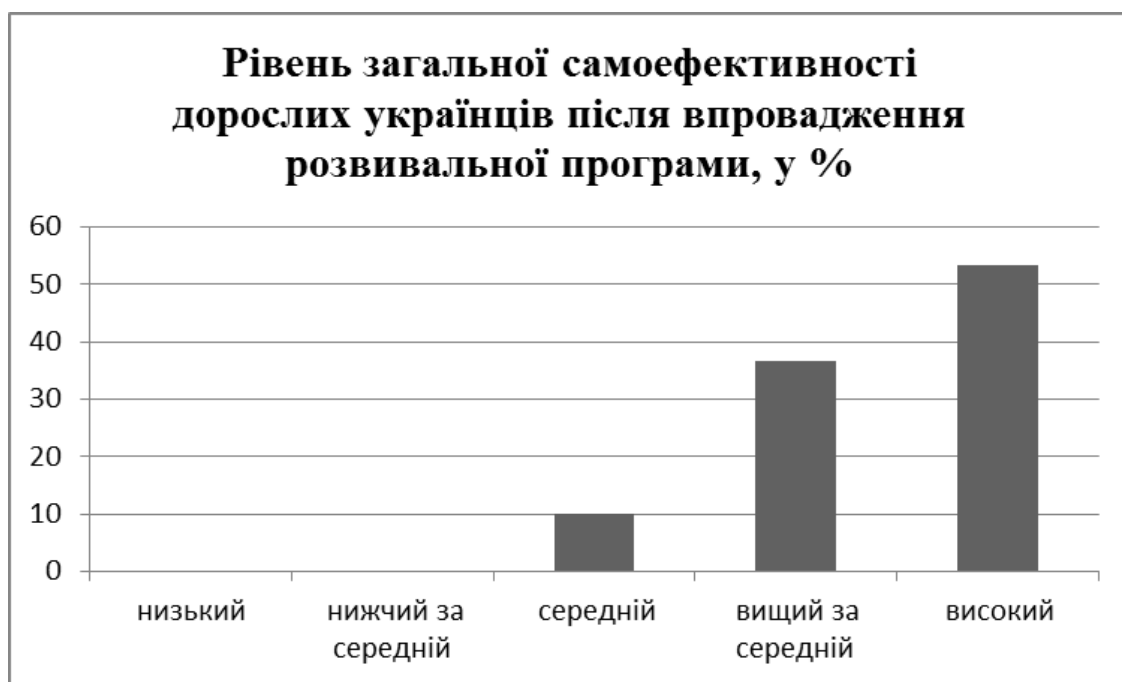


Рисунок 7. Результати дослідження загальної самоефективності дорослих українців за методикою «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М.Єрусалема (адапт. І. Галецька) після впровадження розвивальної програми, у %

У таблиці 3.2.1. ми бачимо зміни у рівні загальної ефективності по кожному із 30-ти респондентів, а також кількість балів, на яку збільшивсь рівень загальної самоефективності у досліджуваних дорослих українців. У таблиці 3.2.1 використовуються наступні позначення щодо рівня загальної самоефективності:

- Н – низький рівень;
- НС – нижчий за середній рівень;
- С – середній рівень;
- ВС – вище середнього;
- В – високий рівень.

Таблиця 3.2.1

Рівень загальної ефективності дорослих українців до і після
впровадження розвивальної програми

№ респондента	Загальна самоефективність до програми	Загальна самоефективність після програми	Кількість балів, на яку збільшилась загальна самоефективність
Респондент 1	В	В	1
Респондент 2	ВС	В	6
Респондент 3	ВС	В	3
Респондент 4	В	В	2
Респондент 5	ВС	ВС	2
Респондент 6	ВС	ВС	1
Респондент 7	ВС	В	6
Респондент 8	ВС	ВС	1

Продовження табл.3.2.1

Респондент 9	BC	BC	3
Респондент 10	C	BC	4
Респондент 11	BC	B	8
Респондент 12	C	C	3
Респондент 13	BC	B	3
Респондент 14	BC	B	3
Респондент 15	C	BC	3
Респондент 16	C	BC	4
Респондент 17	BC	BC	3
Респондент 18	HC	C	3
Респондент 19	C	BC	4
Респондент 20	BC	B	3
Респондент 21	HC	C	3
Респондент 22	BC	B	3
Респондент 23	BC	B	3
Респондент 24	B	B	2
Респондент 25	BC	B	3
Респондент 26	C	BC	4
Респондент 27	BC	B	3
Респондент 28	BC	B	6
Респондент 29	BC	BC	2
Респондент 30	B	B	2

Аналізуючи таблицю 3.2.1 бачимо, що у 100 % досліджуваних кількість балів загальної самоефективності збільшилась. Мінімальне збільшення – 1 бал, максимальне збільшення – 8 балів, середній бал – 3,23.

Отже, після впровадження розвивальної програми на основі коучингових технологій (SMART та GROW) у 100 % досліджуваних кількість

балів загальної самоефективності збільшилась. У загальній самоефективності дорослих українців після впровадження розвивальної програми переважає високий рівень (53,3 % респондентів). Високий рівень загальної самоефективності дорослих українців підвищився на 40 %: з 13,3 % до 53,3 %, тобто, збільшилась у 4 рази, що є чудовим показником ефективності створеної розвивальної програми.

Висновки до розділу 3

З метою підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців нами була розроблена розвивальна програма, яка була впроваджена індивідуально із кожним із 30-ти респондентів з допомогою сучасних дистанційних технологій зв'язку. Розвивальна програма складалась із чотирьох основних кроків.

Крок перший – учасники дослідження систематизували свої цілі за авторським деталізованим алгоритмом на основі коучингової технології SMART як конкретні, вимірні, досяжні, важливі та обмежені за часом. Крок другий – учасники дослідження систематизували свої цілі за авторським деталізованим алгоритмом на основі коучингової технології GROW (робили аналіз існуючої ситуації, розглядали варіанти та можливості, розробляли варіанти дій, фокусували увагу на силі волі для досягнення мети, розробляли план дій). Крок третій – учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо ефективного використання власного часу. Учасники дослідження були ознайомлені із рядом технік по тайм-менеджменту, які повинні були практикувати і використовувати у своєму повсякденному житті. Серед технік були матриця Ейзенхауера, принцип 80/20, метод «з'їж жабу», детальне планування дня. Крок четвертий – учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо найефективніших методів подолання

стресу, які науково підтверджені за даними Американської асоціації психологів.

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень загальної самоефективності дорослих українців після впровадження розвивальної програми: у 0 % респондентів встановлено низький рівень загальної самоефективності, у 0 % – нижчий за середній рівень, у 10 % – середній рівень, у 36,7 % – вищий за середній рівень, у 53,3 % – високий рівень.

У 100 % досліджуваних кількість балів загальної самоефективності збільшилась. Мінімальне збільшення – 1 бал, максимальне збільшення – 8 балів, середній бал – 3,23 бали. У загальній самоефективності дорослих українців після впровадження розвивальної програми переважає високий рівень (53,3 % респондентів). Після впровадження розвивальної програми на основі коучингових технологій високий рівень загальної самоефективності дорослих українців підвищився на 40 %: з 13,3 % до 53,3 %, тобто, у 4 рази, що є чудовим показником її ефективності. Дані результати можуть свідчити про ефективність розробленої і впровадженої розвивальної програми.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичний аналіз самооефективності як предмету досліджень у психології, з'ясовано особливості вимірювання самооефективності у світовій практиці, проведено емпіричне дослідження рівня загальної самооефективності дорослих українців, рівня самооефективності дорослих українців у діяльності, рівня самооефективності дорослих українців у спілкуванні, розроблено та апробовано розвивальну програму для підвищення рівня загальної самооефективності дорослих українців. На підставі результатів дослідження можна зробити наступні висновки.

1) Поняття «самооефективність» (англ. «self-efficacy») до наукового обігу було введено канадсько-американським психологом українського походження і професором Стенфордського університету Альбертом Бандурою. Відтоді як у 1977 році А. Бандура опублікував свою фундаментальну статтю «Самооефективність: до об'єднуючої теорії зміни поведінки», ця тема стала однією з дуже досліджуваних тем у психології. Але найбільш активно дослідженням даного феномену займався саме А. Бандура.

А. Бандура у своїй статті визначив, що самооефективність – це віра індивіда у власні можливості організувати та виконати курс дій, які необхідні для управління майбутніми ситуаціями. Це – переконання людини у своїй здатності виконувати поведінку, необхідну для досягнення конкретних результатів, впливати на події, виконувати завдання та досягати мети. Переконання людини стосовно її самооефективності впливають на те, який спосіб дії вона вибере, яких зусиль буде докладати, як довго вона вистоїть перед перешкодами і невдачами.

Самооефективність є ключовим фактором успіху у всіх сферах життя і за цим повідомленням стоїть велика кількість досліджень А. Бандури, К. Стенлі, Р. Фрейджер, Дж. Фейдімена, Д. Майєрса, П. Муріса, Р. Шварцера, М. Єрусалема, М. Шерера, Дж. Маддукса, А. Хацігеоргіадіса, Дж. Діксона, М. Гарсії, М. ван Дінтера та інших. Це основне переконання є основою

людського натхнення, мотивації, досягнень продуктивності та емоційного благополуччя. Якщо люди не вірять, що своїми діями вони можуть досягти бажаного ефекту, вони не матимуть стимулу вживати заходів та виявляти наполегливість перед труднощами. Як і б інші чинники не слугували орієнтирами та мотиваторами, вони вкорінені в основному переконанні, що людина має силу вплинути на зміни своїми діями. Це основне переконання діє через свій вплив на когнітивні, мотиваційні, емоційні процеси та процеси прийняття рішень. Самоефективність можна застосовувати для формування здорових звичок, досягнення академічних успіхів, лікування фобій.

Завдяки роботам А. Бандури тепер психологи визнають, що люди є агентами свого саморозвитку, які можуть адаптуватися та саморегулюватися для досягнення бажаного майбутнього. Погляд А. Бандури на агентурний людський досвід стверджує, що люди мають контроль над своїм саморозвитком. Альтернативою є те, що життя людей залежить від примхи долі. Таким чином, використовуючи самоефективність, можна вибрати середовище, яке найкращим чином сприятиме особистому зростанню та розвитку шляхом продуманого вибору та обдуманих дій. Самоефективність може розвинути кожна особистість. Самоефективність – це не риса, яка в одних людей є, а в інших – її немає. Навпаки, кожен може проявити свободу волі та зміцнити свою самоефективність, незалежно від свого минулого чи нинішнього середовища перебування.

Існує п'ять джерел самоефективності. Перше джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це досвід (досвід майстерності). Друге джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це побічний досвід (соціальне моделювання). Третє джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це соціальне переконання. Четверте джерело самоефективності (за А. Бандурою) – це психологічні реакції, які формуються на основі фізіологічних та емоційних станів. П'яте джерело самоефективності (за Дж. Маддуксом) – це «уявний» досвід (мистецтво візуалізації ефективної або успішної поведінки у певній ситуації).

У світовій практиці самоєфективність вимірюють з допомогою різних шкал та опитувальників. Існує багато інструментів вимірювання самоєфективності, серед яких можемо виділити наступні: «Загальна шкала самоєфективності (GSES)» А. Бандури, «Шкала академічної самоєфективності для студентів» Циммермана, «Шкала самоєфективності сильних сторін (SSES)» Цайя, Чайчанасакула, Чжао, Флореса і Лопеса, «Шкала самоєфективності фізичних вправ (SEE)» Резніка і Дженкінса, «Загальна шкала батьківських переконань у самоєфективності (GSPSEB)», «Шкала самоєфективності прийняття кар'єрних рішень (CDSE)» Карен Тейлор та Ненсі Бетц, «Шкала професійної самоєфективності (Occupational self-efficacy scale)» Б. Шинс та Г. фон Коллані, «Шкала самоєфективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема, «Шкала самоєфективності» М. Шерера та Дж. Маддукса, «Шкала самоєфективності» Чена, Галлі та Ідена, «Опитувальник самоєфективності SES». «Шкала самоєфективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема використовується у крос-культурних дослідженнях та існує в 30-ти національних версіях і отримала міжнародне визнання. «Шкала самоєфективності» Чена, Галлі та Ідена є вдосконаленою версією оригінальної шкали самоєфективності, створеної М. Шерером та ін. Хоча ця шкала значно коротша, вважається, що вона має вищу конструктивну валідність, ніж «Загальна шкала самоєфективності».

2) За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень загальної самоєфективності дорослих українців (за методикою «Шкала самоєфективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адапт. І. Галецька): у 0 % респондентів встановлено низький рівень загальної самоєфективності; у 6,7 % респондентів встановлено нижчий за середній рівень загальної самоєфективності; у 20 % респондентів встановлено середній рівень загальної самоєфективності; у 60 % респондентів встановлено вищий за середній рівень загальної самоєфективності; у 13,3 % респондентів встановлено високий рівень загальної самоєфективності.

У відсотковому відношенні у загальній самоефективності дорослих українців переважає вищий за середній рівень (60 % респондентів), що свідчить про те, що більше половини досліджуваних дорослих українців мають вищі за середній рівень переконання про окремі самоефективності, що існують у різних галузях діяльності. Вищий за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців у 8,95 рази більший за нижчий за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців, у 3 рази більший за середній рівень загальної самоефективності дорослих українців та у 4,5 рази більший за високий рівень загальної самоефективності дорослих українців.

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень самоефективності дорослих українців у діяльності (за методикою «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева): у 13,3 % респондентів встановлено низький рівень самоефективності у діяльності; у 56,7 % респондентів встановлено середній рівень самоефективності у діяльності; у 30 % респондентів встановлено високий рівень самоефективності у діяльності.

У відсотковому відношенні у самоефективності дорослих українців у діяльності переважає середній рівень (56,7 % респондентів), що свідчить про те, що більше половини досліджуваних дорослих українців посередньо оцінюють свій досвід та компетенції, які набуті раніше у конкретному виді діяльності, при можливому застосуванні в аналогічній діяльності, щоб досягти успіху. Середній рівень самоефективності дорослих українців у діяльності у 4,26 рази більший за низький рівень самоефективності дорослих українців у діяльності та у 1,89 рази більший за високий рівень самоефективності дорослих українців у діяльності.

За результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні (за методикою «Шкала самоефективності» М. Шерера та Дж. Маддукса (адапт. А. Бояринцева): у 46,7 % респондентів встановлено низький рівень самоефективності у

спілкуванні; у 23,3 % респондентів встановлено середній рівень самоефективності у спілкуванні; у 30 % респондентів встановлено високий рівень самоефективності у спілкуванні.

У відсотковому відношенні у самоефективності дорослих українців у спілкуванні переважає низький рівень (46,7 % респондентів), що свідчить про те, що майже половина досліджуваних дорослих українців мають переконання низького рівня про власну комунікативну компетенцію, яку вони застосували у ситуації взаємодії з іншими людьми. Низький рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні у 2 рази більший за середній рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні та у 1,55 рази більший за високий рівень самоефективності дорослих українців у спілкуванні.

Також нами були виявлені високий рівень прямого зв'язку між рівнем загальної самоефективності та рівнем самоефективності у діяльності та рівнем загальної самоефективності і рівнем самоефективності у спілкуванні; середній рівень прямого зв'язку між рівнем самоефективності у діяльності та рівнем самоефективності у спілкуванні. А також середній рівень зворотнього зв'язку між загальною самоефективністю, самоефективністю у діяльності та самоефективністю у спілкуванні і рівнем виснаженням від стресу та ймовірністю наявності ПТСР.

3) З метою підвищення рівня загальної самоефективності дорослих українців нами була розроблена розвивальна програма, яка була впроваджена індивідуально із кожним із 30-ти респондентів з допомогою сучасних дистанційних технологій зв'язку. Розвивальна програма складалась із чотирьох основних кроків.

Крок перший – учасники дослідження систематизували свої цілі за авторським деталізованим алгоритмом на основі коучингової технології SMART як конкретні, вимірні, досяжні, важливі та обмежені за часом. Крок другий – учасники дослідження систематизували свої цілі за авторським деталізованим алгоритмом на основі коучингової технології GROW (робили аналіз існуючої ситуації, розглядали варіанти та можливості, розробляли

варіанти дій, фокусували увагу на силі волі для досягнення мети, розробляли план дій). Крок третій – учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо ефективного використання власного часу. Учасники дослідження були ознайомлені із рядом технік по тайм-менеджменту, які повинні були практикувати і використовувати у своєму повсякденному житті. Серед технік були матриця Ейзенхауера, принцип 80/20, метод «з'їж жабу», детальне планування дня. Крок четвертий – учасникам дослідження була надана психоедукаційна інформація щодо найефективніших методів подолання стресу, які науково підтверджені. Американська асоціація психологів визначає наступні найефективніші методи подолання стресу: медитація, масаж, йога, прогулянка, фізичні вправи, спортивні ігри, творче хобі, музика, книжки, відвідування церковної служби, молитви, зустрічі з друзями й родичами.

Після впровадження розвивальної програми за результатами емпіричного дослідження було встановлено рівень загальної самоефективності дорослих українців (за методикою «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адапт. І. Галецька): у 0 % респондентів встановлено низький рівень загальної самоефективності; у 0 % респондентів встановлено нижчий за середній рівень загальної самоефективності; у 10 % респондентів встановлено середній рівень загальної самоефективності; у 36,7 % респондентів встановлено вищий за середній рівень загальної самоефективності; у 53,3 % респондентів встановлено високий рівень загальної самоефективності. Дорослі українці після впровадження розвивальної програми показали середній рівень загальної самоефективності, вищий за середній рівень загальної самоефективності та високий рівень загальної самоефективності.

У 100 % досліджуваних кількість балів загальної самоефективності збільшилась. Мінімальне збільшення – 1 бал, максимальне збільшення – 8 балів, середній бал – 3,23. У загальній самоефективності дорослих українців після впровадження розвивальної програми переважає високий рівень (53,3 % респондентів). Після впровадження розвивальної програми на основі

коучингових технологій високий рівень загальної самоефективності дорослих українців підвищився на 40 %: з 13,3 % до 53,3 %, тобто у 4 рази, що є чудовим показником її ефективності. Дані результати можуть свідчити про ефективність розробленої і впровадженої розвивальної програми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Батлер-Боулдон Т. Психологія. 50 видатних книг. Ваш путівник найважливішими роботами про мозок, особистість і людську природу. Київ : Форс Україна, 2022. 512 с.
2. Вон Ейкен Дж. Можливо все! Харків : Книжковий Клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2016. 351 с.
3. Галецька І. І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. *Вісник Львівського університету. Серія «Філософські науки»*. 2003. Вип. 5. С. 433-442.
4. Гальцева Т. О. Види самоефективності особистості : їх характеристика та дослідження. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2015. Вип. 4. С. 110-114.
5. Драченко А. О. Психологічні особливості розвитку самоефективності студентської молоді. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/54172/1/%D0%94%D1%80%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%90.%D0%9E.%20.pdf> (дата звернення: 29.09.2023).
6. Захарова О. В. Коучинг : технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника. Черкаси : ЧДТУ, 2020. 65 с.
7. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : методичний посібник. / О. М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
8. Клейман П. Психологія 101 : факти, теорія, статистика, тести й таке інше! Харків : Книжковий Клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2022. 240 с.
9. Кові С. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2021. 384 с.

10. Кревська О. О. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості : дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.01. Луцьк, 2018. 213 с.
11. Кревська О. О. Самоефективність як одна з основ мотивації політичної компетентності особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 5. С. 86–91.
12. Креденцер Оксана. Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія*. 2021. Вип. 1. С. 89-101.
13. Лаптева Н. Л. Самоефективність фахівця : аналіз нелінійних регресійних моделей. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2019. Вип. 4. С. 41-48.
14. Лук'яненко В. В. Психологічні особливості становлення здатності до самоефективності в юнацькому віці : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2011. 22 с.
15. Макгонігал К. Сила волі. Шлях до влади над собою. Київ : Нащ формат, 2018. 264 с.
16. Музика О. Самоефективність як чинник професіоналізації студентів. *Освітологічний дискурс*. 2018. Вип. 3-4. С. 83-94.
17. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
18. Онопрієнко-Капустіна Н. В. Психологічні особливості розвитку самоефективності майбутніх фахівців соціальних служб у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 235 с.
19. Сайп Р. Розвиток мозку. Як читати швидше, запам'ятовувати краще та досягати мети. Харків : Книжковий Клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2019. 240 с.

20. Скотт С. Сила продуктивності. Як подолати прокрастинацію. Харків : Книжковий Клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2019. 156 с.
21. Тест на виявлення виснаження від стресу. URL: <https://trevog-bolshe.net/blog/test-na-vyyavlennya-vysnazhennya-vid-stresu/> (дата звернення: 29.09.2023).
22. Тест на посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). URL: <https://trevog-bolshe.net/blog/test-na-posttravmatychnyj-stresovyj-rozlad-ptsr/> (дата звернення: 29.09.2023).
23. Трейсі Б. Зроби це зараз : 21 чудовий спосіб зробити більше за менший час. Харків : Книжковий Клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2022. 111 с.
24. Шапошник, Д. О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2011. Вип. 45. С. 302–305.
25. Шапошник-Домінська Д. О. Психологічні особливості розвитку самоефективності особистості : дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.01. Київ, 2015. 193 с.
26. Шпортун О. М., Савчук З. С. Психологічні особливості самоефективності осіб юнацького віку. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». 2020. Вип. 11. С. 88–99.
27. Bandura, A. An agentic perspective on positive psychology. *Positive psychology : Exploring the best in people* / ed by S. J. Lopez. Westport, 2008. P. 167-196.
28. Bandura A. Behavior theory and the models of man. *The evolution of psychology : Fifty years of the American Psychologist* / ed by J. M. Notterman. Washington, 1997. P. 154-172.

29. Bandura A. Comments on the crusade against the causal efficacy of human thought. *Journal of Behavioral Therapy and Experimental Psychiatry*. 1995. Vol. 26. P. 179-190.
30. Bandura A. Self-efficacy beliefs of adolescents. *Guide for constructing self-efficacy scales* / ed by T. Urdan. Greenwich, 2006. P. 307-337.
31. Bandura A. Organizational Application of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*. 1988. Vol. 13. P. 275–302.
32. Bandura A. Self-efficacy. *Encyclopedia of psychology* / ed by R. J. Corsini. New York, 1994. P. 368-369.
33. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*. 1982. Vol. 37. P. 122–147.
34. Bandura A., Pastorelli C., Barbaranelli C., Caprara G. Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 76. P. 258-269.
35. Bandura A. Self-efficacy : The exercise of control. New York : Freedman, 1997. 286 p.
36. Bandura A. Self-efficacy : Toward to unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 1977. Vol. 2. P. 191-215.
37. Bandura A. Social foundations of thought and action : A social cognitive theory. NJ : Prentice-Hall, 1986. 617 p.
38. Beattie S., Woodman T., Fakehy M., Dempsey C. The role of performance feedback on the self-efficacy–performance relationship. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*. 2016. Vol. 5. P. 1–13.
39. Cherniss C. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research* / ed. by C. Cherniss. Philadelphia, 1993. P.135-149.

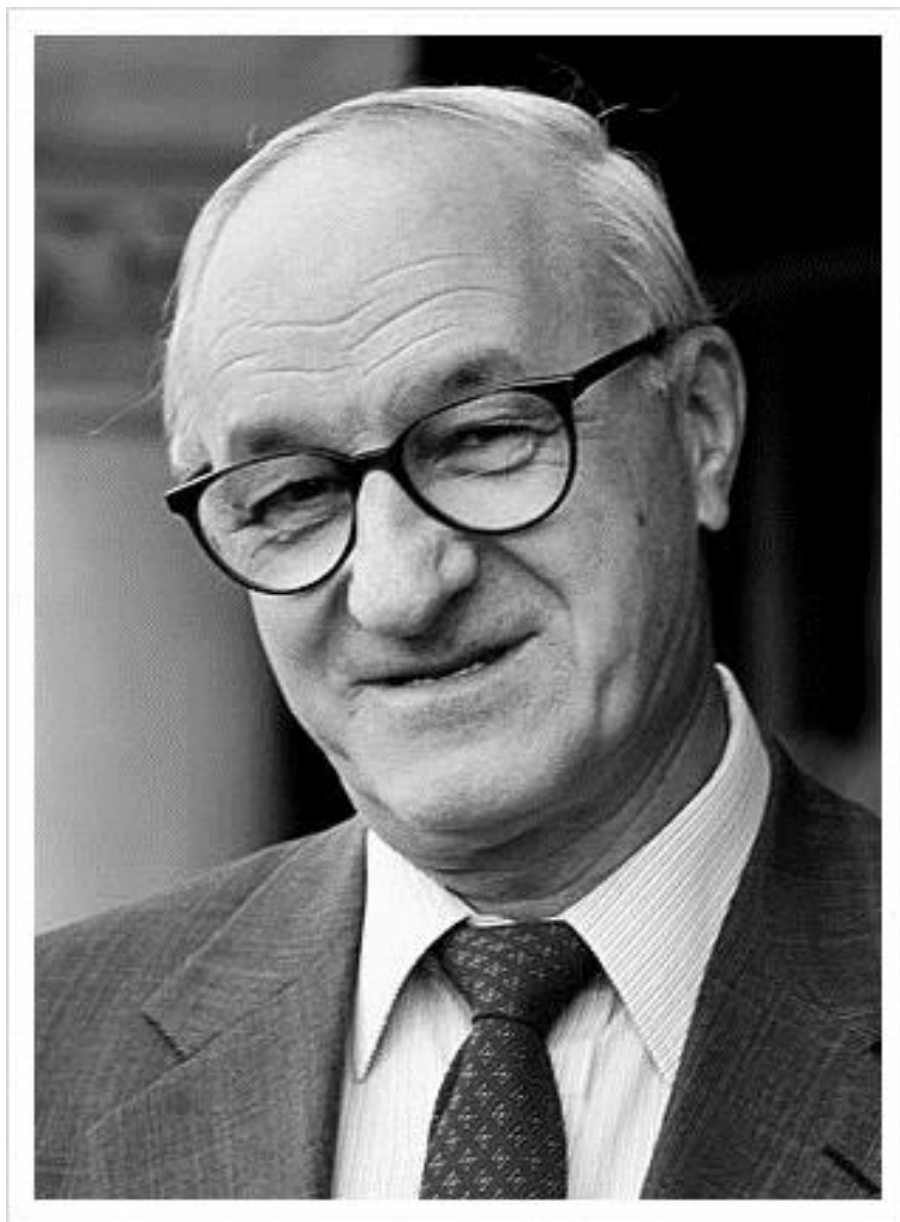
40. Dickson J. M., Moberly N. J., Kinderman P. Depressed people are not less motivated by personal goals but are more pessimistic about attaining them. *Journal of Abnormal Psychology*. 2011. Vol. 4. P. 975-980.
41. Dinther M.V., Dochy F., Segers, M.S. Factors affecting students' self-efficacy in higher education. *Educational Research Review*. 2011. Vol. 6. P. 95-108.
42. Eden D., Zuk Y. Seasickness as a self-fulfilling prophecy : Raising self-efficacy to boost performance at sea. *Journal of Applied Psychology*. 1995. Vol. 5. P. 628–635.
43. Garcia M. E., Schmitz J. M., Doerfler L. A. A fine-grained analysis of the role of self-efficacy in self-initiated attempts to quit smoking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 1990. Vol. 3. P. 317-322.
44. Haggbloom S. J., Warnick R., Warnick J. E., Jones V. K., Yarbrough G. L., Russell T. M., Monte E. (2002). The 100 most eminent psychologists of the 20th century. *Review of General Psychology*. 2002. Vol. 6. P. 139-152.
45. Hatzigeorgiadis A., Zourbanos N., Goltsios C., Theodorakis, Y. Investigating the functions of self-talk : The effects of motivational self-talk on self-efficacy and performance in young tennis players. *The Sport Psychologist*. 2008. Vol. 22. P. 458-471.
46. Heuven E., Bakker A. B., Schaufeli W. B., Huisman N. The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69. P. 222-235.
47. Kavanagh D. J., Bower G. H. Mood and self-efficacy: Impact of joy and sadness on perceived capabilities. *Cognitive Therapy and Research*. 1985. Vol. 9. P. 507-525.
48. Kolbe K. Self-efficacy results from exercising control over personal conative strengths. 2009. URL: <https://e.kolbe.com/knol/index.html> (дата звернення: 03.10.2023).

49. Maddux J. E. Self-efficacy, adaptation, and adjustment : Theory, research, and application. Springer Science & Business Media, 2013. 396 p.
50. Maddux J. E., Meier L. J. Self-efficacy and depression. *In Self-Efficacy, adaptation, and adjustment* / ed. by J. E. Maddux. Boston, 1995. P. 143-169.
51. Measuring self-efficacy with scale and questionnaires. URL: <https://positivepsychology.com/self-efficacy-scales/> (дата звернення: 13.10.2023).
52. Moore D. A., Healy P. J. The trouble with overconfidence. *Psychological Review*. 2008. Vol. 115. P. 502-517.
53. Mun Y. Y., Hwang, Y. Predicting the use of web-based information systems : self-efficacy, enjoyment, learning goal orientation, and the technology acceptance model. *International Journal of Human-Computer Studies*. 2003. Vol. 59. P. 431-449.
54. Muris, P. Relationships between self-efficacy and symptoms of anxiety disorders and depression in a normal adolescent sample. *Personality and Individual Differences*. 2002. Vol. 32. P. 337–348.
55. Redmond B. F. Self-Efficacy Theory : Do I think that I can succeed in my work? Work Attitudes and Motivation. The Pennsylvania: State University, World Campus. 2010.
56. Reuter T., Ziegelmann, J. P., Wiedemann A. U., Geiser C., Lippke S., Shuz B., Schwarzer, R. Changes in intentions, planning, and self-efficacy predict changes in behavior. *Journal of Health Psychology*. 2010. Vol. 15. P. 935-937.
57. Schunk D. H. Self-regulation and academic learning: Self-efficacy enhancing interventions. *In Handbook of self-regulation* / ed. By Ertmer Burlington, 2000. P. 631-649.
58. Sherer M., Maddux J. E., Mercandante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological reports*. 1982. Vol. 51. P. 663-671.

59. Schwarzer R., Jerusalem M. Generalized Self-Efficacy scale. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* / ed. by J. Weinman, S. Wright, M. Johnston. Windsor, 1995. P. 35-37.
60. Stanley K. D., Murphy, M. R. A comparison of general efficacy with self-esteem. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*. 1997. Vol. 123. P. 81-99.
61. Zimmerman B. J., Schunk, D. H. Albert Bandura: The scholar and his contributions to educational psychology. *Educational psychology: A century of contributions* / ed. by. B. J. Zimmerman, D. H. Schunk. NJ, 2003. P. 431-457.

ДОДАТКИ

Додаток А

Професор Альберт Бандура (1925-2021)

Внесок А. Бандури в психологію був визнаний численними науковими нагородами та почесними ступенями, які він отримав. Професор був нагороджений орденом Канади (найвищою нагородою за видатні національні досягнення) та Національною медаллю науки (найпрестижнішою науковою нагородою Сполучених Штатів, яку вручив президент Обама 19 травня 2016 року в резиденції президента США у Вашингтоні).

<https://albertbandura.com/index.html>

Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

Прізвище, ім'я, по батькові:

Дата заповнення:

Інструкція: «Оцініть вислови ступенем своєї згоди з ними і поставте будь-який знак у графі з умовними позначеннями:

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

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

	ситуацію під контролем.				
--	-------------------------	--	--	--	--

Обробка результатів. Позначення респондентом клітинки «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріш невірно» – 2 бали; «скоріш вірно» – 3 бали; «абсолютно вірно» – 4 бали.

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

Інтерпретація результатів. Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Шкала самооефективності у діяльності та у спілкуванні

М. Шеєра та Дж. Маддукса

Прізвище, ім'я, по батькові:

Дата заповнення:

Виразіть ступінь згоди з кожним із наведених суджень, використовуючи вимірювальну шкалу наступного типу. У разі повної згоди із судженням виділяється жирним шрифтом «+5», у разі абсолютної незгоди – «-5».

Абсолютно не згоден (не згодна)	Твердження	Повністю згоден (згодна)
-5 -4 -3 -2 -1	1. Коли я щось планую, я завжди впевнений (впевнена), що можу виконати цю роботу.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	2. Однією з моїх проблем є те, що я не можу відразу взятися за роботу, яку мені необхідно виконати, відтягуючи цей момент до останнього.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	3. Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я продовжую спроби доти, доки не впораюся з нею.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	4. Коли я ставлю важливі для себе цілі, мені рідко вдається досягти їх.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	5. Я часто кидаю справи, не закінчивши їх.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	6. Я намагаюся уникати труднощів.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	7. Якщо щось здається мені надто важким, я не намагатимуся навіть виконати це хоча б якимось.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	8. Якщо я роблю щось вкрай необхідне,	+1 +2 +3 +4 +5

	але не надто приємне для мене, я все одно упиратимуся доти, доки не доведу справу до кінця.	
-5 -4 -3 -2 -1	9. Якщо я вирішив (вирішила) щось зробити, я йтиму напролом до кінця.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	10. Якщо мені не вдається вивчити щось нове, я одразу кидаю цю справу.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	11. Коли проблеми виникають зненацька, мені не вдається впоратися з ними.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	12. Я не намагаюся навчитися чогось нового, якщо воно виглядає надто складним для мене.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	13. Невдачі не бентежать мене, а лише змушують робити ще більш наполегливі спроби впоратися із ситуацією.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	14. Я відчуваю впевненість у своїх силах при вирішенні складних проблем.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	15. Я цілком упевнена у собі людина.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	16. Я легко кидаю справи.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	17. Я не схожий (не схожа) на людину, яка легко справляється з будь-якими проблемами.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	18. Мені важко заводити нових друзів.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	19. Якщо я зустрічаю людину, з якою мені було б приємно поговорити, я йду до неї сам (сама), не чекаючи, поки вона підійде до мене.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	20. Якщо мені не вдається стати близьким другом цікавої для мене людини, я,	+1 +2 +3 +4 +5

	швидше за все, припиню спроби спілкування з нею.	
-5 -4 -3 -2 -1	21. Якщо я познайомився з людиною, яка на перший погляд здається мені не дуже цікавою, я все одно не припиняю одразу контактів з нею.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	22. Я не надто затишно почуваюся на зборах, у компаніях, у великих групах людей.	+1 +2 +3 +4 +5
-5 -4 -3 -2 -1	23. Я придбав (придбала) усіх своїх друзів завдяки своїй здатності встановлювати контакти.	+1 +2 +3 +4 +5

Обробка результатів. Знак балів у твердженнях 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17 змінюють на протилежний.

Перші 17 суджень належать до самоефективності у діяльності, з 18-го по 23-тє судження належать до самоефективності у спілкуванні.

Інтерпретація результатів. Отримані результати інтерпретуються таким чином:

Сума балів з 1-го по 17-те твердження – самоефективність у діяльності:

- менше + 7 балів – низька самоефективність у діяльності;
- від + 7 до + 53 балів – середня самоефективність у діяльності;
- більше + 53 балів – висока самоефективність у діяльності.

Сума балів з 18-го по 23-тє судження – самоефективність у спілкуванні.

- менше - 7 балів – низька самоефективність у спілкуванні;
- від - 7 до + 15 балів – середня самоефективність у спілкуванні;
- більше + 15 балів – висока самоефективність у спілкуванні.

Шкала психологічного стресу Кесслера (К10)

Прізвище, ім'я, по батькові:

Дата заповнення:

Правильну для Вас відповідь виділіть жирним шрифтом.

Вам буде представлено 10 питань. Ваша задача: обрати відповідь, яка найбільше відповідає вашому самопочуттю за останній місяць.

За останні 30 днів як часто:

1. Ви відчували себе виснаженим (виснаженою) без очевидної на це причини.

- (1) Ніколи.
- (2) Рідко.
- (3) Іноді.
- (4) Часто.
- (5) Завжди.

2. Ви були знервованим (знервованою).

- (1) Ніколи.
- (2) Рідко.
- (3) Іноді.
- (4) Часто.
- (5) Завжди.

3. Ви так сильно нервували, що нічого не могло вас заспокоїти.

- (1) Ніколи.
- (2) Рідко.
- (3) Іноді.
- (4) Часто.
- (5) Завжди.

4. Ви відчували розпач/безнадію.

- (1) Ніколи.
- (2) Рідко.

(3) Іноді.

(4) Часто.

(5) Завжди.

5. Ви були неспокійним (неспокійною) або метушливим (метушливою).

(1) Ніколи.

(2) Рідко.

(3) Іноді.

(4) Часто.

(5) Завжди.

6. Ви були настільки неспокійним (неспокійною), що не могли всидіти на місці.

(1) Ніколи.

(2) Рідко.

(3) Іноді.

(4) Часто.

(5) Завжди.

7. Ви відчували себе пригнічено.

(1) Ніколи.

(2) Рідко.

(3) Іноді.

(4) Часто.

(5) Завжди.

8. Ви відчували, що все вимагає зусиль.

(1) Ніколи.

(2) Рідко.

(3) Іноді.

(4) Часто.

(5) Завжди.

9. Ви були настільки сумним (сумною), що нічого не могло вам покращити настрої.

- (1) Ніколи.
- (2) Рідко.
- (3) Іноді.
- (4) Часто.
- (5) Завжди.

10. Ви відчували себе нікчемною людиною.

- (1) Ніколи.
- (2) Рідко.
- (3) Іноді.
- (4) Часто.
- (5) Завжди.

Ключ.

Кожна відповідь має свою кількість балів:

Ніколи – 1 бал.

Рідко – 2 бали.

Іноді – 3 бали.

Часто – 4 бали.

Завжди – 5 балів.

- до 20 балів – «зелена» зона, нормальний психологічний стан;
- від 20 до 29 балів – «жовта» зона, легке психоемоційне виснаження;
- від 29 до 34 балів – «жовтогаряча» зона, при даному рівні важливо звернутись до спеціаліста у сфері охорони психічного здоров'я для проведення додаткового обстеження;
- від 35 балів – «червона» зона, сильне психоемоційне виснаження, обов'язково звернутись до спеціаліста у сфері охорони психічного здоров'я.

**Шкала самооінки проявів посттравматичного стресового розладу
(ПТСР). Методика PCL-5**

Прізвище, ім'я, по батькові:

Дата заповнення:

Нижче вказані реакції, які іноді бувають після пережитого стресу. Уважно прочитайте кожен пункт та виберіть відповідь, яка відображає, наскільки сильно вас турбувала зазначена проблема протягом останнього місяця.

Правильну для Вас відповідь виділіть жирним шрифтом.

1. Думки та спогади, що повторюються і турбують, або нав'язливі картини стресового досвіду з минулого?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

2. Повторювані, хвилюючі сновидіння про стресовий досвід?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

3. Раптове відчуття ніби стресовий досвід знову трапляється (переживаєте ситуацію знову)?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

4. Відчуття пригнічення, смутку, коли щось нагадувало вам стресову ситуацію з минулого?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

5. Сильні фізичні реакції, коли щось нагадувало про стресовий досвід (наприклад, серцебиття, утруднене дихання, потіння)?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

6. Уникання думок або розмов про стресову ситуацію у минулому або уникання почуттів, пов'язаних з цією ситуацією?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

7. Уникання певної діяльності або ситуацій, тому що вони нагадують вам стресову ситуацію з минулого?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

8. Труднощі з пригадуванням важливих моментів стресового досвіду з минулого?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

9. Сильні негативні переконання про себе, інших людей або навколишній світ (наприклад, «я поганий», «зі мною щось дуже не так», «нікому не можна довіряти», «світ – небезпечне місце»)?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

10. Звинувачення себе або інших на рахунок стресового досвіду, або того, що сталося після нього?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

11. Сильні негативні емоції, такі як страх, жах, злість, почуття провини або сором?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

12. Втрата інтересу до тієї активності (діяльності), яка раніше приносила задоволення?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

13. Відчуття віддаленості або відокремленості від інших?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

14. Проблеми у переживанні позитивних емоцій (наприклад, незмога відчувати радість або любов до близької людини)?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

15. Роздратування, спалахи гніву, агресивна поведінка?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

16. Ризикова поведінка, яка може зашкодити?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

17. Перебування «на взводі» або «на сторожі»?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

18. Відчуття постійної напруги?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

19. Труднощі із зосередженістю?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

20. Проблеми із засинанням або нічні прокидання?

Зовсім ні – 0.

Трохи – 1.

Помірно – 2.

Відчутно – 3.

Дуже – 4.

Ключ.

Кожна відповідь має свою кількість балів:

Зовсім ні – 0 балів. Трохи – 1 бал. Помірно – 2 бали. Відчутно – 3 бали.

Дуже – 4 бали.

Підрахунок результатів:

Від 0 до 35 балів – ПТСР мало ймовірний. **Якщо понад 36 балів** – ПТСР ймовірний.

**Алгоритм систематизації цілі за коучинговою технологією SMART
(упорядник Краля Катерина)**

S	M	A	R	T
Specific	Measurable	Achievable	Relevant	Time-bound
КОНКРЕТНА	ВИМІРНА	ДОСЯЖНА	ВАЖЛИВА	ОБМЕЖЕНА ЗА ЧАСОМ

1) S – Specific – КОНКРЕТНА

Ціль повинна бути конкретною!

- 1.1. Чого Ви хочете найбільше?
- 1.2. Що Ви хочете досягнути?
- 1.3. Ваша мета чітко сформульована? (Хто? Що? Де? Коли? Скільки?)
- 1.4. Якого саме результату Ви хочете досягнути?
- 1.5. Що саме потрібно зробити, щоб досягнути мети?
- 1.6. Хто це буде робити?
- 1.7. Де буде робити?
- 1.8. Як буде робити?

2) M – Measurable – ВИМІРНА

Ціль повинна бути вимірною!

- 2.2. За яким показником Ви зрозумієте, що досягли мети?
- 2.3. Як Ваш результат можна виміряти в цифрах?

3) A – Achievable – ДОСЯЖНА

Ціль повинна бути досяжною!

- 3.1. Ваша ціль є досяжна?
- 3.2. Які ресурси Вам потрібні, щоб досягнути цю ціль (знання, навички, час, здоров'я, гроші, інформація, підтримка)?
- 3.3. Які ресурси у Вас вже є?
- 3.4. Які додаткові ресурси Вам потрібні?
- 3.5. Де Ви можете отримати ці ресурси і від кого?

- 3.6. Які є ризики, які можуть завадити Вам досягнути мети?
- 3.7. Що може завадити Вам досягнути мети?
- 3.8. Як Ви подолаєте ці перешкоди?
- 3.9. Хто може допомогти Вам досягнути мети?

4) R – Relevant – ВАЖЛИВА

Ціль повинна бути важливою!

- 4.1. Ця ціль важлива для Вас?
- 4.2. Зараз ця ціль важлива для Вас?
- 4.3. Чому Ви цього хочете?
- 4.4. Навіщо це Вам?
- 4.5. Досягнення цієї цілі покращить Ваше життя?

5) T – Time-bound – ОБМЕЖЕНА ЗА ЧАСОМ

Ціль повинна бути обмеженою за часом!

- 5.1. Коли Ви хочете дійти до цієї мети?
- 5.2. Що саме потрібно зробити, щоб досягнути мети?
- 5.3. До якого часу це потрібно зробити?
- 5.4. Який Ваш конкретний план дій?
- 5.5. Ви записали свій план дій?
- 5.6. Що Ви зробите вже сьогодні для досягнення моєї мети?

Алгоритм систематизації цілі за коучинговою технологією GROW

(упорядник Краля Катерина)

Технологія коучингу GROW (від англ. Grow – зростання)

полягає в певній послідовності (технології)

постановки ефективних питань.

1) Goal – Мета.

Яка Ваша мета?

Детально прописати мету можна за системою SMART.

Цей крок Ви вже зробили, виконуючи першу вправу.

2) Reality – Існуюча ситуація. Аналіз реальності.

2.1. У якій ситуації Ви зараз знаходитесь?

2.2. У якому стані Ви перебуваєте в даний момент?

2.3. Якими ресурсами Ви володієте?

2.4. Які додаткові ресурси Вам потрібні?

2.5. Де Ви їх отримаєш і від кого?

2.6. Чого Ви боїтесь?

2.7. Які причини змушують відчувати себе так?

2.8. Хто причетний до цих подій?

2.9. Що зроблено на даний момент з цим?

2.10. Які наслідки мали ці дії?

2.11. Що станеться, якщо Ви досягнете бажаного?

2.12. Хто ще може допомогти Вам досягнути бажаного?

3) Options – Варіанти та можливості. Розробка варіантів дій.

3.1. Що ще може допомогти нам у вирішенні питання, досягненні цілі?

3.2. Яким методом Ви будете діяти?

3.3. Що ще Ви можете зробити?

- 3.4. Яке рішення задачі Вам найбільш приємне?
- 3.5. Які у Вас є ще альтернативи цьому вибору?
- 3.6. Які переваги і недоліки кожного з варіантів?
- 3.7. Які варіанти спрацюють найбільш швидко, а які найбільш ефективно?
- 3.8. Які з рішень цікаві Вам?

4) What to do / Will – Дії. План. Сфокусування уваги на волі для досягнення мети, реалізації обраної дії.

- 4.1. Що Ви обираєте для досягнення мети?
- 4.2. Чи працюють обрані варіанти?
- 4.3. Що допоможе досягти мети?
- 4.4. Чи у Вас сильний мотив?
- 4.5. Яка у Вас самоорганізація і чи ефективно Ви управляєте своїм часом для досягнення мети?
- 4.6. Яким буде перший крок для здійснення обраного варіанту?
- 4.7. Назвіть наступні Ваші дії?
- 4.8. Які складнощі можуть Вам перешкодити?
- 4.9. Якими способами Ви будете досягати мети?
- 4.10. В якій підтримці Ви ще маєте потребу?
- 4.11. Хто може здійснити цю підтримку?
- 4.12. Як і коли Ви можете отримати цю підтримку?