

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «ДОНБАСЬКИЙ
ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ**

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

РЕКОМЕНДОВАНО до захисту
Протокол засідання кафедр
української філології та психології
06.05.2026 № 10

**Толстопятов В'ячеслав Ігорович
Кваліфікаційна робота**

**ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ФАХІВЦІВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 014 Середня освіта
галузь знань 01 Освіта / Педагогіка
освітньо-професійна програма Середня освіта (Історія). Психологія

Науковий керівник:
доктор філософії з
психології, ст.викл.
Разумова О.Г.

Дніпро – 2026

АНОТАЦІЯ

У роботі розглянуто уявлення, етапи дослідження процесу самореалізації особистості, описано психологічну сутність даного феномену, систематизовано теоретичні підходи до проблеми дослідження самореалізації спеціалістів інформаційних технологій.

У рамках роботи було проведено емпіричне дослідження особливостей самореалізації спеціалістів інформаційних технологій.

З огляду на результати діагностики можна розробити та здійснити оптимізуючі програми для психологічного супроводу ІТ-фахівців з метою нівелювання труднощів та бар'єрів, що блокують процес успішної самореалізації.

SUMMARY

The work has been considered the concepts and stages of research the personal self-actualisation process, has been described the psychological nature of this phenomenon, and has been systematised theoretical approaches to the study of information technology specialists self-actualisation.

As part of the work, an empirical study was conducted on the characteristics of information technology specialists self-actualisation.

Based on the diagnostic results, optimisation programmes can be developed and implemented to provide psychological support for IT specialists, with the aim of overcoming the difficulties and barriers that hinder the process of successful self-actualisation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	7
1.1. Теоретичне обґрунтування проблеми та сучасні підходи до дослідження самореалізації.....	7
1.2. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах.....	18
1.3. Специфіка діяльності ІТ-фахівців у контексті їхньої професійної самореалізації.....	27
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ІТ-ФАХІВЦІВ.....	33
2.1. Опис процедури та методики дослідження.....	33
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів.....	35
2.3. Корекційна програма для проведення тренінгу з саморозвитку та самореалізації.....	54
Висновки до розділу 2.....	54
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59
ДОДАТКИ.....	64

ВСТУП

Активне вдосконалення інформативних ресурсів, масові суспільно-фінансові, а також соціокультурні зміни актуалізують питання самовизначення та самореалізації особистості, загострюючи суперечність серед існуючого ринку освітніх програм, і сучасним ринком праці та поки незрозумілою затребуваністю спеціальностей майбутнього. Компетентна професійна самореалізація – важлива умова гармонійного життя сучасної людини. Оскільки реалізація вважається функцією, насамперед особливостей людини, існують виражені персональні відмінності самореалізації. Корисність самореалізації на користь суспільства полягає в тому, що самореалізація сприяє розвитку суспільно схвалюваних стандартів індивідуального благополуччя, які можуть бути взірцем для наслідування наступних поколінь і є стабілізацією соціуму, зростання його «соціального капіталу». Завдяки самореалізації відбувається індивідуальний прогрес та формування людини, вона створює психологічно міцну, добре пристосовану особистість, і в цьому її велика корисність.

У період глобальної цифровізації та інтенсивних перетворень сучасного суспільства, викликаних інтеграцією інформаційних технологій у всі сфери життєдіяльності, особливу актуальність набули ІТ-професії, посівши провідні позиції на ринку праці. Зі збільшенням інтересу до ІТ-спеціальностей значно розширилися вимоги до самих учасників професійної діяльності. В даний час ІТ-фахівці стикаються з комплексом зовнішніх викликів, для відповіді на які необхідні безперервне професійне вдосконалення, розвиток функціональних компетенцій та професійно важливих особистісних якостей, готовність до постійних змін і новацій, що призводить до збільшення інформаційного та психоемоційного навантаження, викликає перевтому. Все це може призводити до зниження суб'єктного потенціалу до самореалізації ІТ-фахівців, створювати бар'єри у досягненні ефективного самоздійснення.

Актуальність проблеми зумовлена необхідністю комплексного вивчення

індивідуально-психологічних особливостей самореалізації ІТ-фахівців, бо професійна діяльність – це не лише сукупність знань та умінь, а й певний набір індивідуально-особистісних характеристик, зокрема особливостей мотиваційної та емоційно-вольової сфер, навичок самореалізації та критичності при прояві поведінки та здійсненні діяльності.

Об'єкт дослідження – самореалізація як системне утворення особистості.

Предмет дослідження – специфіка самореалізації спеціалістів у сфері інформаційних технологій.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне виявлення індивідуально-психологічних особливостей самореалізації ІТ-фахівців.

Для досягнення зазначеної мети та перевірки гіпотез дослідження поставлено такі **завдання**:

- 1) провести теоретичний огляд уявлень, етапів дослідження процесу самореалізації особистості у роботах вітчизняних та зарубіжних психологів та описати психологічну сутність даного феномену;
- 2) систематизувати теоретичні підходи до проблеми дослідження самореалізації спеціалістів інформаційних технологій;
- 3) встановити особливості самореалізації спеціалістів інформаційних технологій.
- 4) Розробити корекційну програму для проведення тренінгу з саморозвитку та самореалізації.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань у роботі були використані теоретичні, організаційні та емпіричні методи:

Теоретичні: аналіз, порівняння, узагальнення.

Організаційні: порівняльний та комплексний методи.

Емпіричні: опитування, тестування за методиками:

- 1) Тест суджень самореалізації особистості С.І. Кудінова;
- 2) Методика «Тип та рівень професійної самореалізації» (Є.А. Гаврилова)

Матеріал дослідження та його обсяг. Емпірична база дослідження складається із співробітників компанії TapMedia міста Дніпро. Загалом у дослідженні взяло участь 54 особи віком 22-39 років, у тому числі 18 осіб жіночої статті, та 36 осіб чоловічої статті.

Наукова новизна цього дослідження полягає у детальному вивченні питання специфіки та структури професійної самореалізації працівників у галузі інформаційних технологій.

Практична значимість дослідження полягає в тому, що отримані в ході емпіричного дослідження результати можуть використовуватися психологами в рамках профконсультативної роботи, а також допоможуть фахівцям кадрових служб аналізувати професійний розвиток співробітників з метою збільшення кадрового потенціалу організації.

Апробація результатів дослідження здійснена на XXIII Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених та аспірантів «Дослідження молодих науковців у галузі гуманітарних наук», що відбулася 14 травня 2026 року, у доповіді на тему «Актуальні проблеми та перспективи дослідження професійної самореалізації».

Структура бакалаврської роботи: Логіка дослідження зумовила структуру роботи: вступ, два розділи, висновки, список використаних джерел із сорока п'яти найменувань, два додатки. Загальний обсяг роботи 67 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Теоретичне обґрунтування проблеми та сучасні підходи до дослідження самореалізації

Будучи однією з базових потреб людини, самореалізація досить давно цікавить дослідників у міждисциплінарному аспекті. Перманентний процес розвитку особистості, втілення чогось індивідуального у дійсність, удосконалення професійних компетенцій в умовах трудової та творчої діяльності – це можна назвати проявами самореалізації.

Вперше посилення на термін «самореалізація» («self-realization») наводиться в 1902 році в «Словнику з філософії та психології» [13]. З цього часу багато авторів робили спроби виділити сутність поняття самореалізації та сформулювати його дефініцію, проте нині спостерігається відсутність єдиного погляду на інтерпретацію терміна «самореалізація» як у зарубіжній довідковій літературі, так і у вітчизняній.

У найзагальнішому контексті під самореалізацією розуміється реалізація потенціалу особистості, процес реалізації себе - «це здійснення самого себе в житті та повсякденній діяльності, пошук і утвердження свого шляху в цьому світі, своїх цінностей та сенсу свого існування у кожний момент часу» [39]. Що ж до західної дослідницької школи, то диференціація поняття «самореалізація» ускладнюється ще його синонімізацією з терміном «самоактуалізація» («self-actualization»). Така тенденція була закладена представниками гуманістичного (А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фромм, К. Гольдштейн) та екзистенційного (Е. Шостром, Дж. Бьюдженталь, Г. Олпорт, Р. Мей) напрямів у психології і має продовження у роботах сучасних дослідників, які розуміють самореалізацію як систему особистісних можливостей, що формуються при народженні та актуалізуються протягом усього життя людини.

Педагог і гуманіст Я. А. Коменський, розглядаючи феномен самореалізації в контексті вікового розвитку, сформулював принцип природовідповідності та вважав за необхідне враховувати в процесі виховання характерологічні особливості дитини та специфіку природи конкретної особистості. Я. А. Коменський хотів зробити школу «майстерні гуманності», яка формує основні риси дитини, виховує її духовно [10].

Велике значення питанням самореалізації було приділено за доби Просвітництва. У цей історичний період робився великий наголос на процесі виховання. Причому мова йшла не тільки про дітей та їх віковий розвиток, а про глибинний процес формування людини як такої, про розвиток особистості як конструкту. Цьому аспекту присвячено роботи таких філософів, як Ж. Ж. Руссо, Ф. Вольтер, К. А. Гельвецій.

Наприклад, Ж. Ж. Руссо мислив людську природу досконалою самою по собі, і вважав, що для її гармонізації досить легко йти природним шляхом і лише створювати необхідні умови для розвитку. На думку філософа, немає жодної потреби у процесі формування людини вселяти їй будь-які норми та правила, досить просто не заважати особистості гармонійно розвиватися [26].

Кант бачив у людині цілісну істоту, яка належить одразу і до світу феноменального (який сприймається саме почуттями) і ноуменального (вільно-морального) [2]. Те, що людину, виходячи з природи ноуменального світу, складно зрозуміти і пізнати, вказує на те, що вона має особливе становище у світі, у всесвіті. Непередбачуваність людської природи, звеличує людину. Людина, як істота, яка приймає рішення, відповідає за свої вчинки, вважається нескінченною у своїх можливостях.

Згідно з І. Кантом, оскільки моральність і мораль є властивостями лише людини як вищої істоти, прояви активності особистості слід шукати у моральних установках. Людина сама реалізує свій особистісний потенціал, визначаючи себе та свої вчинки. У своїй роботі «Критика практичного розуму», розкриваючи моральні аспекти людської природи, І. Кант заявляє, що закон моралі правомірно вважати основним у життєдіяльності людини, оскільки саме через призму моралі

та моральності оцінюються всі дії та вчинки індивіда. Відповідність незаперечним моральним імперативам є обов'язковою, оскільки вони є дефініцією людини і визначають передумови розвитку особистості. Усі моральні вчинки людини І. Кант визначав саме «практичним розумом», який дозволяє людині переступити всю зовнішню необхідність і здійснювати певні дії, ґрунтуючись на своїх моральних ідеях та на власній людській гідності.

І. Г. Фіхте виділяє важливим у людській особистості саме «діяльне «Я», тобто. активність і діяльність особистості ставляться філософом на чільне місце, хоча він також надає великого значення і розуму людини [37]. Ключовим поняттям вчення І. Г. Фіхте є абсолютне «Я». У це поняття входить діяльність людини, і навіть такі поняття, як «справа-дія», «чинення».

«Я» концепція полягає у самостійному прояві якостей людини та її роботи над собою, людина створює саму себе, маючи можливість змінювати суть своєї поведінки. Людина проходить складний шлях довжиною у життя і формує свою особистість з набуттям певного досвіду.

І. Г. Фіхте у своїх працях поділяє два поняття як два стани, протилежні один одному, «Я» та «не-Я». «Я» спрямоване на розвиток та досягнення поставленої мети, «Я» пізнає все навколо і формує особистість. Через осмислення «не-Я» та розуміння його як якоесь досягнення «Я» долає фактори, що його обмежують, і самореалізується. Таким чином здійснюється два важливі процеси цілеспрямованої діяльності: людський розвиток та побудова його внутрішнього світу, а також формування можливості трансформації дійсності. Людина сама творить себе і навколишній світ. Всі обставини вона підлаштовує під себе, роблячи їх м'якшими та податливішими. Саме у вигляді самореалізації у Фіхте виступає практичне «Я», яке формує особистість, реалізує її творчу та діяльнісну спрямованість. Також у своїх роботах І. Г. Фіхте не визнавав феодальну систему виховання, він вважав, що вона гнітить особистість, тисне на усі пориви. Виховувати необхідно з любов'ю та увагою до особливостей кожного. Допомогати розвиватися самостійності та відкритості.

Д. Локк також зазначав, що самореалізація особистості залежить від

правильного виховання, і виховання має враховувати суб'єктно-вільну відносну позицію дитини [9]. Також він спирався на природний аспект, де особистість повинна розвиватися відповідно до законів природи, і всі природні обдарування необхідно активізувати і надалі розвивати максимально. Щоб це здійснити, необхідно детальне спостереження за особистістю, з метою максимально чітко виявити її обдарування на ранніх етапах і, вже відштовхуючись від цього, обирати необхідні способи та методи виховання та розвитку.

А. Дистервег виділяв три основні підстави правильного та гармонійного розвитку [40]:

- природовідповідність, за якої враховуються індивідуальні та вікові характеристики психічного та фізичного розвитку дитини;
- культуровідповідність, тобто прийняття до уваги впливу факторів довкілля, таких як соціальні та побутові умови та національна культура;
- самодіяльність чи готовність удосконалити творчу активність дитини.

Питання самореалізації порушував у своїх роботах і німецький філософ Г. В. Гегель. Він вважав самореалізацію «важливою», а також «загальною та абсолютною», основою самореалізації виступає саме діяльність, праця. Саме через працю і діяльність людина знаходить себе. Говорячи про саморозвиток, Г. В. Гегель зазначав, що суть чогось можна зрозуміти, вивчивши його історію – шлях становлення та розвитку. Він стверджував, що життя полягає у постійному русі та саморозвитку, усвідомленні свого внутрішнього голосу за допомогою таких інструментів як розумова діяльність та робота. Філософ наголошував, що задоволення від виконання будь-якої діяльності можливе лише при реалізації людиною за допомогою цієї діяльності своїх власних цілей.

Аспекти самореалізації вивчалися й у рамках напряму екзистенціалізму. Варто зазначити, що філософи-екзистенціалісти не поділяли попередніх ідей своїх колег і вважали, що в людині немає сутнісної природи. Тим самим стверджувалося положення про неможливість впливу на особистість. Отже, виховання не несе необхідної спрямованості, людина вільна апріорі. Виходячи з цього, процес самореалізації залежить тільки від самої людини, він не

обмежується жодними причинами та підставами, тому що в цілому людина саме така, як себе зробить. Першим серед екзистенціалістів про це писав Ж. Сартр [27]. Але ця ідея не вірна, оскільки часом обставини дуже впливають на особистість, і тоді можлива втрата волі, у тому сенсі, в якому її розуміють екзистенціалісти.

Таким чином, більшість філософів у тій чи іншій мірі стверджували, що людина є метою, а не засобом досягнення чогось. Основними способами досягнення самореалізації філософи вважали діяльність, мораль, працю, практику.

Основними концептуальними роботами у сфері зарубіжної психології з самореалізації можна назвати К. Гольдштейна, К. Роджерса, Е. Фромма, А. Маслоу, Дж. Бьюдженталя [15].

У роботах К. Гольдштейна, присвячених вивченню аспектів самореалізації, простежується посилення на позицію таких філософів, як Аристотель, Спіноза, Гете. Можна відзначити, що автор розробляв проблему самореалізації в аспекті «організмичної теорії» та поділяв ідею про те, що особливу важливість мають спільність і цілісність, оскільки ціле є, безперечно, більшим, ніж його складові, консолідовані разом.

Говорячи про феномен самоактуалізації, К. Гольдштейн спочатку заявляв, що це ніщо інше як «реорганізація здібностей особистості після перенесеної травми внаслідок активації деяких внутрішніх ресурсів організму, які не виявляли себе до травмування» [5]. Таким чином, самоактуалізація - це конкретний процес у фізіології, навіть не пов'язаний із психікою та психологією. У подальшому дослідженні його погляди змінювалися. К. Гольдштейн писав про те, що самоактуалізація може розглядатися як життєвий принцип, що забезпечує запас енергії для життєво важливих дій особистості. Оскільки особистість відчуває постійний тиск обставин, які трансформують певні засади, організм намагається повернутися до звичного стану та забезпечити стабільність. Цей процес вирівнювання стабільності і є самоактуалізацією, певною роботою над собою. Самореалізація ж виступає ключовим мотивом. Звичайні потреби людини активізують її до певних дій (самоактуалізація), які приводять до необхідного результату.

Потреба розглядається як нестача чогось у людини, яку їй необхідно обов'язково заповнити для комфортного існування. І саме це задоволення потреб є самореалізацією. Важливо враховувати, що потреби у людей бувають різні, отже, і рівень самореалізації теж різний. Важлива значущість, актуальність тієї чи іншої потреби: якщо людина відчуває голод, то її поведінка буде спрямована на її задоволення; якщо ж важлива влада, то вона реалізовуватиметься у сфері влади.

З позиції К. Гольдштейна, самоактуалізація - це явище універсальне, але у кожної людини вона відрізняється, тому що кожна людина унікальна. Кожну людину цікавлять різні потреби, і вона має різні можливості, з цих компонентів складається її самореалізація.

З позиції К. Гольдштейна існують стадії розвитку особистості, які відбиваються на самореалізації. Розвиток необхідний, для досягнення певної врівноваженості та гармонійності з оточенням. Отже, люди різного віку мають різні потреби, але автор чітко не виділяє співвідношення віку та потреби.

Важливим аспектом у роботі К. Роджерса була проблематика самореалізації. Він, вивчаючи природу людини, прийшов до висновку, що будь-яка поведінка має конкретний мотив – тенденцію до актуалізації. І тому особистість прагне розвиватися, розкривати свої потенційні можливості.

К. Роджерс вважає, що проявляється самоактуалізація як на фізіологічному, так і на психологічному рівні. Фізіологічно вона реалізується у задоволенні потреб, які важливі для конкретної особистості, фрустровані у неї. Психологічно самоактуалізація проявляється в активності особистості, у її прагненні до діяльності, у бажанні вдосконалюватися і знаходити себе у мінливому просторі.

Самоактуалізація, з точки зору К. Роджерса, з одного боку спрямована на зменшення напруги (яка викликана фрустрацією потреби), з іншого боку — на її посилення, оскільки людина докладатиме зусиль для задоволення своїх потреб.

З точки зору К. Роджерса самоактуалізація — це постійна реалізація власного потенціалу з метою формування своєї особистості. Людина, яка самоактуалізується, це нормальна людина, вона не досконала, у неї також є недоліки, але вона, на відміну від тих, хто не самоактуалізується, активно працює

над ними. Процес самоактуалізації нескінченний, оскільки, досягаючи однієї мети, людина не зупиняється на досягнутому і йде далі.

Розглядаючи концепцію К. Роджерса, слід розрізнити поняття вроджені можливості особистості та досягнення, які були реалізовані завдяки самоактуалізації. Автор виділяє поняття Я-концепції, цей конструкт передбачає, що з одного боку, існує «реальне Я», яке забезпечує усвідомлення людиною того, хто вона і які в неї є особисті якості. З іншого боку, існує «ідеальне Я», яке спонукає людину визначати свої життєві цілі та прогнозувати, якою вона стане в процесі розвитку, як зміниться, працюючи над собою, тобто який результат отримає особистість у процесі самореалізації.

Основоположними аспектами у процесі формування Я-концепції, згідно з К. Роджерсом, є «умовна позитивна увага» та «безумовна позитивна увага». Вони визначають, чи залежить людина від думки оточуючих і наскільки сильною є ця залежність. Під впливом безумовності/умовності позитивної уваги виникають і захисні механізми психіки. К. Роджерс виділяє два таких механізми: заперечення та спотворення. Автор вважає, що якщо дитина отримує безумовну увагу, то їй не потрібно комусь щось доводити і домагатися уваги іншими способами, відповідно не потрібні їй захисні механізми. Якщо ж увага та позитивне ставлення завжди супроводжувалися певними умовами, то ці моменти доводиться заперечувати або перекручувати.

Перейдемо до вчення Е. Фромма, в якому він описує зовнішні чинники людського життя, що мають на нього значний вплив. Розглянувши та проаналізувавши ці чинники, Е. Фромм пише, що людина з часом стає дедалі більш ізольованою та самотньою. І чим більше вона розвиває власні ресурси, тим сильніше відчуває цю самотність. Е. Фромм вважав, що в людині закладені протиріччя між свободою та безпекою. Чим більше людина отримує свободи, тим більш відчуженою вона стає від світу, суспільства, природи [13].

Як результат самореалізації особистість повинна досягати «позитивної свободи». Це той стан, коли людина досягає гармонії між своєю унікальністю,

свободою та якісними взаєминами з суспільством. Досягти такого стану можливо завдяки активній праці та любові.

Важливий внесок у розвиток ідей самореалізації зробив А. Маслоу. Він писав про самоактуалізацію як про цілковите використання людиною своїх можливостей, здібностей та талантів [9]. Роль самоактуалізації настільки велика, що цей компонент знаходиться на вершині «піраміди потреб». Згідно А. Маслоу, найвище задоволення від життя можна випробувати за допомогою усвідомлення людиною свого місця в суспільстві та осмислення свого покликання, при цьому обов'язковою умовою стає максимальна реалізація особистого призначення індивіда, повне розкриття свого потенціалу, втілення в дійсність талантів та особливостей, закладених у людині природою.

А. Маслоу виділяє тип людей, які дійсно самоактуалізуються, ці люди є певним прикладом або ідеалом. З позиції автора на це здатні не всі люди. Щоб краще розуміти цей тип А. Маслоу проводив великі дослідження, він виявляв особливості, які їм властиві, їх інтереси. Таких особливостей було виявлено п'ятнадцять. Сюди відносилися і аспекти соціальності, і інтереси, особливості інтелекту, і рівень зрілості, і творча спрямованість, і духовність і багато іншого.

А. Маслоу вважав, що таких людей, які прагнуть до самореалізації і досягають її дуже мало, приблизно 1%. Самореалізація для них — це особливе внутрішнє усвідомлення. Решта людей також розвиваються, але діють, виходячи зі своїх фізіологічних потреб. Тому А. Маслоу дуже активно досліджував мотиваційну сферу особистості.

Дж. Бьюдженталь, у свою чергу, вважав, що для людини найважливішим є саме те, що вона взагалі живе, тобто важливим є саме життя і те, що людина робить зі своїм життям [24]. Він розглядав реалізацію особистості в контексті біологічних та соціокультурних обставин. Будь-яка хвороба або смерть близької людини активно впливають на дії людини, можуть призводити до труднощів у процесі самовираження. Також іноді серйозно впливають і соціальні чинники, які можуть виявлятися в економічних або політичних катаклізмах (кризи, війни тощо).

Основна думка Дж. Бьюдженталя в тому, що людина виступає своєрідним духовним інвалідом, який не може реалізувати свій потенціал через обставини. Людина, на думку автора, втратила свої природні здібності, які виступали аспектом його руху до самореалізації. У цьому проблема людини окремо та людства загалом.

Вітчизняна психологія мало торкалася поняття «самореалізація» як цілісного феномена. Однак різні дослідники так чи інакше розглядали її окремі елементи. Наприклад, виділялися дослідження об'єктивної основи самореалізації особистості, самореалізація розглядалася як невіддільна складова культури, як соціальний процес (К. А. Абульханова-Славська, Л. Н. Коган, І. С. Кон, А. Н. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, Б. М. Теплов та ін.).

Тільки в 70-х роках ХХ століття стали виникати дослідження, що стосуються саме проблематики самореалізації, в основному в руслі соціальної філософії. У цей час було розроблено понятійний апарат, методика і методологія досліджень самореалізації. Ряд дослідників зробили спроби усунення існуючих протиріч у розумінні феномена самореалізації особистості у вигляді вивчення категорії діяльності [16, 17, 22].

Варто звернутися до праць А. Н. Леонтьєва та С. Л. Рубінштейна, які сформулювали концепцію діяльнісного підходу. Згідно з цим підходом, діяльність відіграє ключову роль у розвитку особистості, оскільки саме через неї людина осмислює життя інших людей, вивчає їхні навички, культуру, специфічні способи поведінки з знаряддями праці, звичаї та інструменти міжособистісної взаємодії. Саме діяльність здатна змінювати й удосконалювати психічний компонент, а отже – розвивати особистість.

Відповідно до Д. А. Леонтьєва, втілюючи у діяльності творчі сили та можливості, людина самореалізується [9]. При цьому базовим мотивом самореалізації є прагнення людини залишити слід в історії, зробити свій особистий внесок у розвиток соціуму, на що здатні лише ті, у кого розвинені сутнісні сили значно перевищують історично накопичені людством можливості. Значимість результату діяльності для культури розглядається як основний

критерій самореалізації [6].

Самореалізація у С. Л. Рубінштейна розглядалася в аспекті суб'єктної парадигми та в аспекті життєвого шляху кожної людини. Людина реалізується у процесі всього життя. Життєвий шлях з позиції дослідника розглядається певною цілісністю, елементами якої є етапи життя, деякі з цих етапів можуть бути вирішальними [12].

С. Л. Рубінштейн не розглядає життя людини, лише як низку якихось подій, він вважає її безперервним процесом, що сприяє реалізації людини. Людина, з позиції дослідника, формується на особистість, оскільки має власну життєву історію.

Розглядаючи життєвий шлях людини необхідно чітко виділяти всі вікові етапи, і чітко розуміти, як один етап впливає на наступний, що важливо для розвитку особистості на тому чи іншому етапі. В цілому С. Л. Рубінштейн вважає, що всі ці етапи важливі, але не один з них не є ключовим і фатальним.

Життєвий шлях взаємопов'язаний із поняттям суб'єкта життя. Важливим питанням, яке ставить С. Л. Рубінштейн, є питання, чи здатна конкретна особистість виступати суб'єктом свого життя: діяльно керувати життям, вибудовувати певне ставлення до нього. Назвати особистість суб'єктом свого життя можна тоді, коли особистість може самостійно вирішувати життєві питання, відповідати за власні вчинки, вибудовувати стосунки з іншими людьми.

Особистість є самореалізованим суб'єктом життя, виходячи з того, чи може вона і як може вирішувати проблеми, що виникають на її життєвому шляху, з рівня усвідомлення власної відповідальності за життя та вчинки, які здійснюють особистість. Людина повинна мати певні якості, які сприятимуть реалізації складнощів кожного з етапів життя.

Саме категорія «суб'єкта» означає найвищий рівень розвитку особистості. Людина виробляє індивідуальність, використовуючи всі наявні в нього можливості, і безпосередньо суб'єктом стає при досягненні найвищого рівня формування своєї людяності, моральності [15]. Таким чином, з позиції С. Л. Рубінштейна особистість як суб'єкт життя - це діяльна людина, яка сама формує

свій життєвий шлях, керує ним. Він має сформовані погляди, ідеї, світогляд, відповідально підходить до вибору дій та вчинків і завжди прагне до розвитку, тобто його життєвий шлях завжди веде вгору — до моральних, етичних ідеалів.

Самореалізацію слід розглядати не тільки як атрибут зовнішньої діяльності індивіда, а й внутрішньої.

А. К. Ісаєв визначає самореалізацію як «соціально-індивідуальний процес усвідомленого цілеспрямованого предметнення сутнісних сил на основі життєдіяльності даної конкретної людини» [40].

Н. Г. Крилова дотримується подібного підходу до феномену самореалізації та виділяє ряд елементів, необхідних для формування самореалізації особистості. Такі елементи як потенціал особистості, її знання, навички та таланти складаються у процесі індивідуального практичного предметнення [6].

К. А. Абульханова-Славська, слідуючи за ідеями, вивчає самореалізацію в контексті дефініцій «особистість – життєвий шлях» [1]. Під життєвим шляхом розуміється тривалий цілісний процес, протягом якого вирішуються певні протиріччя, складаються та формуються цінності. Автор виділяє поняття «життєва стратегія», під якою мається на увазі особиста організація та регулювання власного життєвого шляху, управління ним.

Лише тоді, коли людина завершила процес самопізнання та повною мірою вивчила свій потенціал і особистісні можливості, тим самим сформувавши образ власного «Я», з'являються передумови для її ефективної самореалізації. Людина не тільки здатна забезпечити умови для самореалізації, але й усвідомлює справжню необхідність формувати взаємодію із зовнішнім світом, що саме по собі і визначається як самореалізація [2]

І. Д. Єгоричева вважає, що самореалізація виступає певним видом діяльності, залежно від специфіки даної діяльності виділяється предметна, цільова та мотиваційна самореалізація [4].

Автор також виділяє етапи розвитку самореалізації, що включають самоідентифікацію, саморозвиток, самоактуалізацію та безпосередньо самореалізацію. Так, у процесі самоусвідомлення та самоприйняття формується

самоідентифікація, яка пов'язана з усвідомленням особистістю своєї цінності. Далі відбувається етап саморозвитку, який полягає у певних особистісних трансформаціях з метою забезпечення людиною власних покращень. Самоактуалізація пов'язана з певними потенційними можливостями особистості. І вже як підсумок, самореалізація виступає як результат реалізації особистістю власних призначень.

Розглядаючи проблематику самореалізації в міждисциплінарному аспекті, А. М. Кліманова підкреслює, що самореалізація має філогенетичне походження і пов'язана з фундаментальною потребою індивіда у прагненні до самовідокремлення, яке визначає формування індивідуальності, а отже, і самореалізації. Розуміння самореалізації у всій її багатогранності є необхідністю для ефективного соціального та культурного розвитку [8].

Таким чином розглянуті вище погляди низки представників філософської та психологічної вітчизняних шкіл дозволяють сформулювати одне з визначень феномену самореалізації як цілеспрямованого, детермінованого та усвідомленого процесу розкриття потенціалу особистості та актуалізації її внутрішніх сил за постійної взаємодії людини з навколишнім світом.

1.2. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах

Однією з головних професійних якостей сучасного, конкурентно здібного фахівця є професійна самореалізація, саме вона допомагає особистості у професійному становленні та розвитку. Дослідження сучасних вчених показує, що інтерес до розробки проблеми професійного розвитку суб'єкта постійно зростає. Ця проблема стає актуальним науковим завданням нашого часу. Такий інтерес цілком обґрунтований, адже в сучасному суспільстві відбуваються динамічні комплексні інновації професійних сфер, розширюються галузі професійної діяльності, змінюються умови соціально-економічних взаємовідносин, виникають нові організації. Всі ці фактори спричиняють нові вимоги до суб'єкта діяльності та нового процесу розвитку людини у своїй професії. Труднощі та різнобічність

досліджуваного феномену змушують знаходити міцну академічну платформу та об'єктивні способи вивчення професійної самореалізації.

Професійне самовизначення бере походження у ранньому віці людини. Діти у своїх іграх програвать усілякі ролі, пробують собі у різноманітних діяльностях. Зароджується деяка зацікавленість до окремих професій, виникають передумови формування професійної «Я-концепції». Потім, у шкільні роки, на процес професійного самовизначення та перевагу в спеціальності дуже впливає думка батька з матір'ю, викладачів, приятелів, членів сім'ї, індивідуальні плани на життя, схильність, зацікавленість, поінформованість. На момент закінчення навчання в школі, дівчата та юнаки, приймаються продумувати різні варіанти своєї професійної кар'єри, вибирають оптимальну для себе професію і приступають до вивчення необхідних реалізації своїх планів навичок.

З психолого-педагогічної точки зору, вивченням процесів професійного розвитку особистості як початкового етапу професійної самореалізації займалися багато зарубіжних та вітчизняних дослідників: Л.І. Анциферова, Т.В. Кудрявцева, Н.С. Пряжніков, І.В. Сиромяткін, Д. Холланд, Д. Сьюпер, А.К. Маркова, А.А. Деркач, Е.Ф. Зеєр, Є.А. Клімов, Е. Гінсберг, Н.В. Кузьміна, Ф. Парсонс, К.К. Платонов та інші. Аналізуючи роботи перелічених вище дослідників, можна помітити динамічну тенденцію до розширення трактувань професійного самовизначення. Від представлення даного феномена як початкового вибору спеціальності до усвідомлення його як вибору себе у професії, що вважається за необхідний аспект у процесі всієї життєдіяльності людини. Нерідко наголошується, що вибір спеціальності, далеко не завжди достатньою мірою може бути кінцевим і зрілим в юному віці, реалістичне розуміння про майбутню спеціальність може скластися у людини тільки в ході її реального виконання. Це дає право існування концепцій, у яких професійне самовизначення трактують як: «ступінь самооцінки себе як фахівця певної професії» [35].

Першим хто використав науково-психологічний підхід у процесі дослідження професійної самореалізації та загального професіоналізму особистості був Телкотт Парсонсон, саме їм була запропонована ідея, згідно з

якою особисті якості людини повинні відповідати обраній ним професії [6]. Дана концепція знайшла свій розвиток у вітчизняній науці, у роботах Е.А. Клімова, який найбільше систематизував її. Успішність професійного вибору він пояснював відповідністю особистісних рис випускника одному з п'яти типів професій:

- людина – художній образ;
- людина – знакова система;
- людина – людина;
- людина – техніка та нежива природа;
- людини - жива природа [16].

Американський професор психології Джон Генрі Холланд у своїх роботах професійний вибір людини характеризував одним із шести типів особистості, який формується в період цього вибору. Ці типи він класифікував як: підприємницький тип, громадський, артистичний, експериментаторський, реалістичний, конвенційний тип. Відповідно до концепції автора, будь-який тип містить у собі зумовлені можливості, варіанти діяльності, індивідуальні властивості і цінності, що цінуються соціальним оточенням, захоплення і схильність до професій певного типу. Наприклад, підприємницький тип - це динамічний, важливий, впливовий, оптимістичний, сміливий і шукає блаженства, що обожнює пригоди тип особистості. Індивід, у якого превалює такий тип, уникає одноманітної інтелектуальної діяльності, спеціальностей пов'язаних із ручною працею, монотонні умови. У професійних уподобаннях у представників такого типу можуть бути всі без винятку види діяльності, пов'язані з підприємництвом та прибутковою справою. Конвенційний тип – досвідчений, спокійний, чесний, конформний, негнучкий, покірний, схильний до порядку тип особистості. У професійному плані індивід з таким типом віддасть перевагу банківській роботі, економіці, статистиці, програмуванню [19].

Варто зауважити, що зараз, в науці немає загального та універсального методологічного підходу, який дозволив би дати багатосторонню оцінку ефективності професійного самовизначення [11]. У численних дослідників даного

питання простежуються різні характеристики ефективності і набори критеріїв, аж до постановки питання про необхідність такого роду оцінки взагалі. Аналіз різних наукових праць дозволяє зазначити, що для оцінки ефективності етапу професійного самовизначення необхідно брати до уваги не лише критерії професійного середовища та оточення, а насамперед — коло інтересів самої особистості, її можливі здібності та схильності. Від цих умов і залежатиме професійна задоволеність особистості, а її професійний успіх стане основною ознакою ефективності професійного самовизначення. Величезна кількість професійно задоволених та ефективних людей підвищує успішність і привабливість суспільства в цілому, що вкотре підтверджує цінність досліджень професійної самореалізації особистості [32].

У науковій літературі, під професійною самореалізацією розуміють безперервний процес розвитку свого потенціалу в творчій діяльності протягом життєвого шляху [38].

Враховуючи факт, що робота в першу чергу орієнтована на вивчення особливостей професійної самореалізації особистості, надалі буде розглянуто концепції щодо цього поняття і визначено, що розуміється під професійною самореалізацією, розкрито механізми цього феномену та проаналізовано основні наукові парадигми й підходи щодо професійної самореалізації.

Як відомо, найбільше розкриття здібностей людини відбувається у соціально значущій діяльності. При цьому дуже важливо, щоб така робота зумовлювалася не лише зовнішніми умовами, а й внутрішніми потребами самої особистості. У даному випадку функціонування набуває характеру самодіяльності, а реалізація її можливостей у цій діяльності призводить до самореалізації. У професійній діяльності розкриваються найширші можливості в плані самореалізації. Професійна діяльність охоплює одну з найбільш значущих сфер у житті людини, їй приділяється значна частка часу та сил. У рамках професії відбувається зростання можливостей, особистісний та кар'єрний ріст, гарантується економічна основа життєдіяльності та досягається певний соціальний статус.

Застосування професійних здібностей та дотримання своєї професії вважаються значущими чинниками досягнення певної міри життєвої успішності.

Процес професійної самореалізації, так чи інакше, призводить людину до певного результату, одним з яких представляє сформовану професійну свідомість, що має деякі особливості:

- усвідомлення людиною своєї приналежності до конкретного професійного співтовариства;
- знання та розуміння ступеня власної відповідності професійним ідеалам. Усвідомлення свого місця у системі професійних ролей;
- знання про ступінь визнання людини іншими людьми у професійній групі;
- розуміння власних сильних та слабких сторін, ліній поліпшення в індивідуальному та професійному плані, розуміння можливих зон успіху та невдач;
- уявлення про свою майбутню роботу і себе [22].

Рівень розвиненості перелічених вище факторів, по суті, є показником ступеня самореалізації людини у професії. При цьому не будь-яка професійна діяльність є сферою професійної самореалізації, яка може й не бути активною самореалізацією. Діяльність, що здійснюється лише завдяки вольовому напруженню, витрачає максимальну кількість енергії особистості, швидко виснажує людину, є стомлюючою і в кінцевому підсумку може призвести до емоційного вигорання. Професійне заняття має бути привабливим для людини, яка реалізує себе. Основу цієї привабливості необхідно забезпечувати розумінням індивідуальної та загальносоціальної цінності праці. Домінування цінності праці в ієрархії цінностей особистості є одним із факторів успішної самореалізації. Також важливим фактором виступає орієнтація людини на саморозвиток у професії, а кар'єрні прагнення визначають можливість успішної самореалізації у професійній сфері. Постійне й активне самовдосконалення запобігає виникненню «професійного вигорання» [15].

Не варто забувати, те, що на сьогоднішньому етапі розвитку України,

завдання самореалізації найчастіше відступають на другий план. Суспільно-фінансові обставини встановлюють власні правила, і людині часто потрібно турбуватися про найбільш значущі речі, необхідні для життєдіяльності, забуваючи про професійну реалізацію. З цих причин і відбувається загальна деформація професійної мотивації особистості. Але це не означає, що якщо людина вибрала професію без особливого інтересу до неї, керуючись лише якимось одним фактором (матеріальна складова, відсутність іншого вибору тощо), то шлях до повноцінної професійної самореалізації повністю закритий.

У вітчизняній психології процес професійного розвитку особистості вивчається з урахуванням онтогенетичного розвитку людини, місцем та роллю інтересів та здібностей, особистісними якостями, проблемою самовизначення та життєвого шляху, формування особистості як суб'єкта праці, виявленням вимог професії до людини, становленням професійної самосвідомості та свідомості в рамках різних парадигм та напрямків. Професійний розвиток, що передбачає розвиток суб'єкта професійної діяльності, щільно взаємопов'язаний з онтогенетичною теорією розвитку психічних функцій і життєвим шляхом людини в суспільстві. У вітчизняній психології, такі концепції знайшли своє вираження у працях Б.Г. Ананьєва та С.Л. Рубінштейна [44].

Сучасні дослідження також не суперечать таким підходам; наприклад, на думку А.К. Осницького, питання про людину як суб'єкта у професії вирішується наявністю певного «комплексного досвіду», до якого він відносить:

- ціннісний досвід, пов'язаний із формуванням переконань, ідеалів, моральних норм, інтересів та переваг;
- операційний досвід, який містить у собі вміння саморегуляції, професійні та загальноотрудові знання;
- досвід рефлексії, що включає знання своїх можливостей та вміння конструктивно співвідносити їх до вимог професії;
- досвід звичної активізації, який передбачає підготовленість і швидку адаптацію до професійних умов, що змінюються, а також певний рівень досягнень успіху [34]. Наявність таких факторів забезпечує людині певний рівень

успішності в будь-якій сфері життєдіяльності, включаючи і професійну. Чим ширший спектр цінностей особистості, тим ширше набір компетентностей і тим глибший рівень знань про свої можливості та про себе загалом. Результативність самореалізації безпосередньо залежить від рівня готовності до діяльності.

Ефективне виконання професійної діяльності часто супроводжується піковими переживаннями, які показують високий рівень задоволення отриманими людиною результатами. Пікові переживання викликаються перемогами, закінченням добре зробленої справи. У такі моменти людина відчувається інтегровано, вона наповнена позитивними емоціями. Такі переживання доступні людині у сфері діяльності [30].

Важливо розуміти, що самореалізація передбачає вибір людини на користь власної активності, сфери застосування сил та способу самореалізації. Цей вибір здебільшого зумовлений розумінням себе та свого місця серед людей і у світі природи, сформованим світоглядом, песимістичними або оптимістичними установками особистості. Першочерговий шлях до самореалізації – шлях діяльності, самореалізація немислима поза діяльністю, у людини в даний час немає можливості реалізувати себе, окрім як виконуючи ту чи іншу діяльність. Різновиди людської діяльності неймовірно різноманітні, і, як результат, сфер самореалізації дуже багато. Можливості самореалізації людини у професійній сфері дуже широкі. У рамках професії формуються здібності людини, відбувається особистісний та службовий ріст, забезпечуються економічні основи існування та досягається певний статус у соціумі. Професійна діяльність має бути цікавою для людини, яка в ній реалізується. Величезне значення має орієнтація особистості на саморозвиток у певній професії. Кар'єрні прагнення також визначають можливість успішної реалізації в даній сфері [15].

Людина, зрештою, може реалізуватися в будь-якому виді праці, який вона особисто вважає за краще. Відмінність полягає лише в рівні успішності. Професійна самореалізація може бути продуктивною та позитивною або негативною, а також може поєднувати в собі як негативну, так і позитивну реалізацію. Результативну самореалізацію можна описати як діяльність, що

детермінується потребами суспільства та можливостями особистості, при цьому вона будується на позитивній ціннісно-нормативній основі та відповідає вимогам суспільства до даного типу діяльності та вимогам до неї її суб'єкта. Досягти абсолютної професійної самореалізації досить складно. Як і будь-який психічний феномен, результативна професійна самореалізація має встановлений набір критеріїв:

- виробництво у процесі професійної діяльності соціально корисного продукту, що відповідає вимогам суспільства та споживача;
- задоволеність суб'єкта праці ходом своєї роботи та отриманими результатами, суспільними та науково-технічними умовами роботи, матеріальною винагородою за роботу;
- суспільна повага спрвду досягнень співробітника та значущість роботи [31].

Досить часто, в науці під професійною самореалізацією людини розуміють процес реалізації своїх внутрішніх здібностей, знань та вмінь у певному вигляді професійної діяльності. У структуру професійної самореалізації входять: професійне самовизначення, професійні цілі, що відповідають цілям і цінностям людини, потреби та здібності особистості, спрямованість на розвиток та вдосконалення себе. Процес професійної самореалізації, являє собою послідовне проходження певних етапів, головними з яких є: професійне самовизначення, професійне становлення та професійне вдосконалення фахівця. Успішне проходження етапів детермінується наявністю ряду умов та факторів та проявляється в сукупності внутрішніх та зовнішніх характеристик [2].

Позитивна професійна самореалізація здатна існувати повною мірою, тобто включати всі сторони конкретного виду праці, і неповною – залишаючи поза полем зору якісь частини праці, охоплюючи лише певні. Іншими словами, при абсолютному охопленні, співробітник орієнтується на діяльність у спеціальності, дотримується технологій роботи, адаптується до нових умов суспільства, саморозвивається в професії. При недостатньому охопленні, людина буде орієнтуватися, наприклад, тільки на функціонування в професії.

Все це говорить про те, що позитивна самореалізація може супроводжуватися негативною професійною самореалізацією, поєднуючись між собою подвійним суперечливим взаємозв'язком. Результатом такої двоїстості стане незадовільний результат праці, а професійна деформація та професійне вигорання стане результатом домінування негативної над позитивною самореалізацією. Узагальнюючи різноманітні визначення, можна назвати, що негативна професійна самореалізація – це такий тип діяльності, передумовою, якого вважається стихійне чи усвідомлене недотримання чи невиконання умов, що ставляться до виду професійної діяльності. Сюди включається і зневажливе ставлення до ціннісно-нормативних підстав праці [17].

Феномен професійної самореалізації, як і питання самореалізації людини в цілому, по праву зараховується до міждисциплінарних проблем і досліджується на кількох рівнях:

- на філософському рівні розглядаються проблеми про сутність праці в цілому, її місце в житті людини, значення для людини, про потребу в процесі праці;

- культурологічний та соціологічний рівні, з одного боку, вирішують проблеми про соціальні умови виконання людиною за допомогою результативної професійної самореалізації власної особистої місії, яка проявляється у сумлінному створенні матеріальних та духовних благ для світу в цілому та для інших людей зокрема, а також успішності та просування по службі. З іншого боку, вивчаються проблеми про соціокультурну обумовленість професійної самореалізації людини в безпосередньо-історичних умовах буття.

- психологічний рівень аналізує проблеми розвитку особистості професійної області, з урахуванням її психофізіологічних відмінних рис, мотивів, схильностей до спеціальності тощо.

- педагогічний рівень спрямовано вирішення питань розвитку в учнів потреби у професійної самореалізації, необхідних цього можливостей і систему умов необхідні самореалізації учнів [1].

Враховуючи категоризації самореалізації, вивчати її необхідно комплексно

та системно. Теоретичне та емпіричне дослідження даного питання, що вимагає розробки адекватних критеріїв професійної самореалізації, аналіз наукових праць, дозволяє виділити 4 основні критерії:

1. Організаційний – сюди належить бажання мати певні навички, вміння і знання, ставлення до обраної професії, характер мотивів, цілей, умов розвитку кар'єрного зростання, ціннісні орієнтації.

2. Діяльнісно-творчий – сюди входять переважні засоби та способи реалізації професійної діяльності, реалізація свого потенціалу, професійна спрямованість, вміння вирішувати професійні завдання та характер творчої активності, професійна компетентність, самоконтроль та рівень професійної етики.

3. Суб'єктно-особистісний - включає рівень сформованості суб'єктних якостей і ступінь особистісно-професійного розвитку.

4. Результативно-професійний – сюди входить рівень результативності професійної діяльності, реалізація професійних навичок, умінь, знань та практичних професійних дій [27].

1.3. Специфіка діяльності ІТ-фахівців у контексті їхньої професійної самореалізації

Розглянемо наявні дослідження самореалізації вітчизняних та зарубіжних авторів в аспекті інформаційно-комп'ютерної діяльності. А. Р. Емонс у своєму дослідженні показує, що як сприятливе робоче середовище, так і гнучкість навчання мають значний і позитивний вплив на професійну самореалізацію фахівців ІТ-сфери [16]. Крім того, гнучкість навчання значною мірою корелює з ефективністю роботи організації. Гнучкість навчання та організаційні інновації відіграли посередницьку роль у непрямому впливі сприятливого робочого середовища та організаційної культури навчання на професійну самореалізацію. Це перше відоме дослідження, в якому підкреслюється, що як сприятливе робоче середовище, так і культура навчання необхідні для підвищення ефективності

роботи організації за рахунок гнучкості навчання, а також професійного самовираження співробітників.

Л. Н. Плоткіна зробила дослідження професійно-особистісного становлення ІТ-фахівця в психолого-педагогічному аспекті [11]. Згідно з автором, в даний час різні дослідники, як українські, так і зарубіжні встановили певні критерії успішної професійної реалізації ІТ-фахівців, ці критерії зводяться до того, що необхідно детально знати свою професію, чітко стежити за нововведеннями та змінами. Як показує практика останніх років, процес освоєння нових спеціальностей, включаючи сферу ІТ-індустрії, має бути ретельно досліджений з метою встановлення значущих умов та факторів, що визначають успішність адаптації здобувачів освіти в освітньому просторі вишу та, як наслідок, успішність їхнього професійного та особистісного становлення. Цей процес було розглянуто у багатовимірному ракурсі з урахуванням усіх зовнішніх складових освітнього простору вузу та індивідуальних факторів, пов'язаних із мотивами вибору майбутньої професійної діяльності, знаннями та здібностями, що впливають на подальше самовизначення здобувачів освіти.

Сценарний підхід до аналізу емпіричних даних має досить глибокі традиції в практиці психологічних досліджень, що дозволяє використовувати вже перевірені методичні розробки та понятійний апарат для розуміння закономірностей професійно-особистісного становлення ІТ-фахівців.

Так, наприклад, у дослідженні Ю. С. Тюнникова та М. А. Мазниченка виділено три «типові сценарії» становлення професіонала: непродуктивний; низькопродуктивний; високопродуктивний [35]. Підставою для виділення зазначених сценаріїв є особистісні установки здобувачів освіти щодо освітнього процесу, які варіюються від повного заперечення значущості отриманої професійної підготовки до високого рівня суб'єктивної оцінки отриманих знань і максимального прийняття відповідальності за кінцевий результат навчання.

Відповідно до дослідження, освітній простір вищого навчального закладу може розглядатися як простір, який задає здобувачам освіти необхідність вибору сценарію їхнього професійно-особистісного становлення. Слід також зауважити,

що застосування сценарного підходу до дослідження професійного становлення майбутніх ІТ-фахівців дозволяє виділяти найбільш стійкі, а значить передбачувані лінії поведінки та реакції здобувачів освіти, що виникають під впливом обмежень, вимог та стимулів, що виходять із локального освітнього простору вищого навчального закладу.

Згідно з Л. Ф. Насейкіною та В. К. Тагіровою, професійна самореалізація ІТ-фахівців залежить впритул від якості їх навчання, від їх умінь та навичок [10]. Для успішної самореалізації необхідне поєднання когнітивного, мотиваційно-ціннісного, діяльнісного та особистісного компонентів. До когнітивного відносяться безпосередньо знання, пов'язані з їхньою спеціальністю. Діяльнісний компонент містить практичні вміння та навички у сфері ІТ. Мотиваційно-ціннісний компонент визначає рівень мотивації в розвитку даної професії. Особистісний компонент складається безпосередньо з якостей, які властиві людині цієї професії.

Л. Н. Бахтіярова та С. А. Балунова розглядають специфіку професійного самовизначення та самореалізації студентів ІТ-спеціальностей [17]. Дослідження автора спрямоване на виявлення можливостей реалізації здобувачів освіти цифрових спеціальностей та на правильність вибору професії. Емпіричний аналіз показав, що найчастіше майбутні ІТ-фахівці недостатньо мотивовані в отриманні якісних знань, а, отже, і самореалізації. Крім того, досить невеликий відсоток має намір удосконалювати свої знання після інституту. Також наголошується на недостатності знань, отриманих у вищому навчальному закладі, для ефективності подальшої трудової діяльності.

За даними дослідження, майбутні ІТ-фахівці мають такі особистісні характеристики, як низька стресостійкість, слабо розвинені комунікативні навички, самотійність, посидючість, лідерські якості. Загалом можна сказати, що вибір професії у більшості респондентів усвідомлений, але рівень мотивації здобуття глибоких знань досить низький. Ключовою цінністю для ІТ-фахівця є самореалізація та можливість творчо підходити до вирішення завдань. Для багатьох вирішення складних завдань стає довгостроковими інвестиціями в себе:

підвищення ринкової капіталізації за рахунок накопичення досвіду, навичок та знань. Нерідко унікальний проект мотивує фахівців більше ніж розмір доходу. Автори роблять висновок про те, що професійне самовизначення випускника ІТ-спеціальності є тривалим та трудомістким процесом. Для того, щоб бути якісним фахівцем та успішно реалізуватися в даній сфері, необхідний великий обсяг знань та навичок, для цього необхідна як особиста участь здобувачів освіти (прагнення здобувати знання та вміння), так і безпосереднє вдосконалення програми навчання ІТ-фахівців.

Емпіричне дослідження особливостей самореалізації здобувачів освіти, які отримують спеціальність у цифровій сфері, проведене Є. Н. Беляєвою та Н. О. Козловою, показало, що такі якості, як активність, креативність та оптимізм, є факторами, що впливають на успішність їхньої самореалізації.

Отримані дані можуть лягти в основу оптимізації програм вищої освіти в контексті формування успішної професійної самореалізації здобувачів освіти з урахуванням ключових особливостей їхньої особистісної активності, а також скласти основу для подальшого вивчення особистісних та професійних якостей майбутнього фахівця [15].

А. М. Баликіна представила теоретичну модель особистісних характеристик самореалізації здобувачів освіти в інформаційно-комп'ютерній діяльності [4]. Вона є динамічною системою, що складається з взаємозалежних між собою компонентів: когнітивного, емоційного і мотиваційно-вольового. Емпіричне дані дослідження, зробленого автором, свідчать про те, що у когнітивному компоненті у здобувачів освіти з високим рівнем ефективності самореалізації відзначаються високі показники за параметрами дипломатичності, самосвідомості та радикалізму з помірною вираженістю інтелекту; емоційний компонент представлений низьким ступенем чутливості та сензитивності з яскраво вираженою установкою на самоприйняття та самоповагу; високий рівень мотивації для досягнення успіхів, оптимістичність, самовпевненість, домінантність і встановлення на позитивне ставлення оточуючих представлені в ієрархії характеристик мотиваційно-вольового компонента. Автор зазначає, що

дівчатам більшою мірою властиві саморозуміння та аутосимпатія, тоді як юнаки у процесі самореалізації демонструють спрямованість на позитивну оцінку оточуючих. Таким чином, на підставі проведеного теоретичного аналізу проблематики професійної самореалізації у працях українських та зарубіжних дослідників можна зробити такі висновки:

По-перше, найчастіше дослідники вивчають професійну самореалізацію представників конкретної професії, але існують дослідження, які порівнюють її особливості у людей різних професій. По-друге, незважаючи на досить широке представлення в науковій літературі досліджень професійних аспектів самореалізації в розрізі різних видів трудової діяльності, спостерігається слабка вивченість специфіки самореалізації представників цифрових професій, практично відсутні дані про індивідуально-психологічні особливості самореалізації фахівців інформаційних технологій, незважаючи на очевидну актуальність проблематики. По-третє, наявні відмінності в підходах дослідників до проблеми професійної самореалізації вимагають уточнення її визначення.

Висновки до розділу 1

На підставі проведеного аналізу підходів зарубіжних та вітчизняних авторів до проблеми самореалізації можна зробити такі висновки.

1. У західному науковому співтоваристві психологічний аспект поняття самореалізації базується переважно на гуманістичному та екзистенційному підходах. На сучасному етапі аналіз самореалізації в зарубіжній літературі ускладнюється змішуванням понять «самоактуалізація» і «самореалізація», їх синонімізацією, що перешкоджає диференціації. Крім того, зарубіжні дослідники демонструють прагнення обмежитися загальними філософськими концепціями під час вивчення самореалізації та не роблять спроб конкретизувати такий складний і багатогранний феномен.

2. У вітчизняній психології теоретико-методологічні основи для дослідження питань самореалізації особистості закладені К. А. Абульхановою-

Славською, Л. С. Виготським, В. В. Давидовим, С. Л. Рубінштейном. У радянський період проблематика самореалізації особистості розроблялася в основному в руслі соціальної філософії та соціальної психології. Проте вітчизняному науковому співтовариству не вдалося дійти єдиної концепції самореалізації.

3. Дослідивши сучасні підходи до питання самореалізації, можна відзначити зростання за останні десять років актуальності даної проблеми, збільшення кількості наукових праць, присвячених вивченню цього феномену. Самореалізацію розглядають з різних позицій, часто у взаємозв'язку з іншими психологічними категоріями.

4. Незважаючи на значний інтерес сучасних дослідників до проблематики самореалізації, у науковій спільноті не сформульовано єдиної концепції самореалізації. Наразі мають місце не тільки теоретичні розбіжності концептуального характеру, пов'язані з сутністю самореалізації та механізмами її здійснення, а й розбіжності, що стосуються факторів і передумов, які визначають ефективність самореалізації, що ускладнює об'єктивний і всебічний аналіз даного феномену.

5. Спостерігається слабка вивченість специфіки самореалізації представників цифрових професій, практично відсутні дані про індивідуально-психологічні особливості самореалізації фахівців інформаційних технологій, незважаючи на очевидну актуальність проблематики.

6. У даному дослідженні поняття «професійна самореалізація» інтерпретується як об'єктивізація професійно-особистісного потенціалу суб'єкта під час виконання діяльності, що забезпечує якість її виконання та задоволеність процесом і результатом праці.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ІТ-ФАХІВЦІВ

2.1. Опис процедури та методики дослідження

Базою емпіричного дослідження стала компанія TarMedia міста Дніпро. Компанія TarMedia була заснована у 2015 році. Наразі вона надає послуги та продукти у сфері мобільної реклами та цифрового маркетингу. У компанії працює близько 200 осіб. Для співробітників передбачено гнучкий графік та оплачувані курси. Компанія також відкрила власну академію мобільного маркетингу «Мобіліонер». На рахунку співробітників TarMedia вже понад 200 стартапів.

Вибірку дослідження склали співробітники цієї компанії. Кількість: 54 особи. Вік респондентів: від 22 до 39 років. Освіта співробітників: у 25% — вища, у 40% — середня, у 35% — неповна вища (період навчання).

Для проведення емпіричного дослідження було підібрано психодіагностичний інструментарій, методи збору та обробки отриманих даних, сформовано вибірку дослідження. Дослідження проходило у вигляді індивідуальної роботи з кожним випробуваним: інструктаж, робота з анкетами, заповнення бланків. Під час проведення дослідження враховувалися принципи анонімності та добровільності.

Для вирішення поставлених завдань дослідження були відібрані та використані такі психодіагностичні методики:

1. Тест суджень щодо самореалізації особистості С.І. Кудінова. Ця методика була розроблена в рамках авторського полісистемного підходу. За її допомогою можна виявити специфіку самореалізації суб'єкта в різних сферах діяльності.

Методика містить 17 шкал (16 базових, 1 контрольна). Використання даної методики дозволяє на першому етапі обробки результатів, отриманих за її допомогою, виявити рівень самореалізації: інтенсивний, гармонійний,

адаптивний, інертний, ірраціональний. На другому етапі виявити домінуючий вид самореалізації:

- 1) Особистісна – постійне прагнення до особистісного зростання та самовдосконалення;
- 2) Соціальна – самовираження безпосередньо пов'язане з громадською діяльністю та соціальною активністю;
- 3) Професійна – спрямованість на досягнення найвищих результатів у професійній, творчій тощо діяльності.

На третьому етапі обробки визначається ступінь вираженості кожної зі складових самореалізації: соціально-корпоративні установки, суб'єктно-особистісні установки, активність, інертність, оптимістичність, песимістичність, інтернальність, екстернальність, соціоцентричну мотивацію, егоцентричну мотивацію, креативність, консервативність, конструктивність, деструктивність, соціальні бар'єри, особистісні бар'єри. Також у методиці присутня шкала щирості, яка дає можливість визначити ступінь достовірності отриманих даних (недостовірний/достовірний/сумнівний) [24].

Відповідно до наданої інструкції респондентам пропонувалося відповісти на 102 запитання.

2. Методика «Тип і рівень професійної самореалізації» Е.А. Гаврилової. Дана методика дозволяє визначити тип і рівень професійної самореалізації суб'єкта праці, незалежно від трудового стажу, віку, кар'єрного рівня, освіти, сфери трудової діяльності.

На першому етапі обробки отриманих за цією методикою даних виявляється ступінь вираженості/невираженості компонентів, які формують структуру, тип і рівень професійної самореалізації:

- 1) Цільовий компонент – об'єднує в єдину ціннісно-смыслову концепцію такі властивості, як цінності, мотиви та цілі особистості, вбудовуючи їх у структуру професійної самореалізації;
- 2) Феноменологічний компонент – відповідає за прояв професійної самореалізації у внутрішніх та зовнішніх аспектах особистості;

3) Ресурсний компонент – у структурі професійної самореалізації характеризує групу властивостей, які відповідають за різні швидкісні показники (внутрішні ресурси). Основна роль цього компонента пов'язана з функціями саморегуляції та самосвідомості.

Дозволяє побачити адекватність оцінки людиною своїх професійних компетенцій.

На другому етапі визначається рівень професійної самореалізації: примітивно-виконавчий, індивідуально-виконавчий, рівень реалізації норм і ролей в організації, рівень ціннісної та смислової реалізації.

На третьому етапі за допомогою сукупної оцінки вираженості кожного з трьох компонентів структури професійної самореалізації визначається її тип: успішна, прогнозована успішна, помилкова, прогнозована помилкова, романтична, астенична, нереклексивна, формальна [6].

Відповідно до наданої інструкції респондентам пропонувалося відповісти на 51 питання.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

На першому етапі емпіричного дослідження за допомогою методики «Тест суджень самореалізації особистості С.І. Кудінова» було отримано узагальнені результати щодо рівня самореалізації респондентів, які представлені у відсотковому співвідношенні від загальної кількості респондентів на рисунку 1.

Як можна побачити на малюнку 1, у 9,26% (5 осіб) ІТ-фахівців виявлено інтенсивний рівень самореалізації. У таких людей проявляється надмірне прагнення до самовираження. Їхні думки весь час зайняті своїм самовдосконаленням, досягненням максимальних результатів у будь-якій діяльності. Для них посідання провідної позиції в соціумі, колективі є першочерговим завданням. Вони прагнуть завжди бути в центрі уваги, бути активними лідерами в будь-якій справі. Нерідко можуть виявляти хворобливе прагнення до самореалізації.

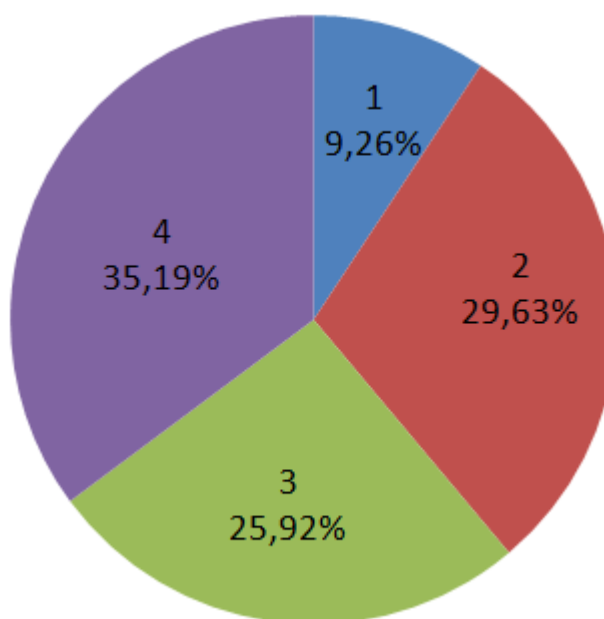


Рисунок 1 – Рівні самореалізації у вибірці (1- інтенсивний, 2- гармонійний, 3- адаптивний, 4- інертний)

29,63% (16 осіб) ІТ-фахівців мають гармонійний рівень самореалізації. Внутрішній світ таких людей наповнений здоровим оптимізмом і конструктивним раціоналізмом. Вони мають адекватне уявлення про свої прагнення та можливості, точно знаючи, як їх реалізувати. Для них характерний гармонійний розвиток особистості. Вони мають здатність правильно розподіляти свої ресурси. Люди з таким рівнем самореалізації мають хороше уявлення про свої сильні та слабкі сторони, постійно прагнуть до професіоналізму у своїй справі, особистісного розвитку та за визнання в суспільстві.

У 25,92% (14 осіб) респондентів виявлено адаптивний рівень самореалізації, що свідчить про їхню помірність у всіх справах, іншими словами, такі люди намагаються бути як усі. При виникненні складних ситуацій у різних життєвих обставинах вони намагаються відмовитися від таких справ і не витратити багато часу та сил на вирішення проблеми. Для них соціальне, професійне, особистісне вдосконалення себе не є якимось надважливим завданням або метою в житті. При цьому такі люди прагнуть у чомусь перевершувати інших людей, щоб бути не гіршими за інших. Періодично намагаються розвинути в собі якісь якості,

домогтися поваги в суспільстві, соціального визнання та професійної майстерності.

35,19% (19 осіб) респондентів мають інертний рівень самореалізації. Особистість з таким рівнем намагається уникати суспільного життя колективу та масових, соціально значущих заходів суспільства. Для таких людей професія виступає насамперед як необхідність, з якою треба змиритися, тому вони не виявляють особливого інтересу до підвищення своєї майстерності, а роблять це лише тоді, коли обставини змушують це робити. Такі люди не схильні проявляти активність з метою змінити якісь свої якості, розвинути інтелектуальні, моральні, особистісні, етичні складові своєї особистості. Для них не характерно розширювати свій кругозір, розвивати ерудицію або якимось чином змінювати себе.

Ірраціональний рівень реалізації не був виявлений ні в кого з учасників дослідження.

Наступний етап аналізу даних, отриманих за методикою «Тест суджень самореалізації особистості С.І. Кудінова», дозволив визначити ступінь домінування кожного з трьох видів самореалізації. Узагальнені результати представлені на рисунку 2.

Високий ступінь домінування особистісної самореалізації виявлений у 11,11% (6 осіб) ІТ-спеціалістів, що свідчить про прагнення до особистісного зростання та вдосконалення. Такі люди виявляють свої особистісні якості з метою досягнення найвищих результатів у розвитку своєї особистості. 40,74% (22 особи) мають середній ступінь вираженості даного виду самореалізації, тобто перебувають у позитивній динаміці на шляху до особистісного розвитку. У 42,59% (23 особи) ступінь вираженості низький, що свідчить про тимчасову стагнацію у розвитку своїх особистісних якостей. Дуже низький ступінь домінування (5,56% - 3 особи) свідчить про відсутність прагнення до розвитку своєї особистості та, можливо, про домінування іншого виду самореалізації.

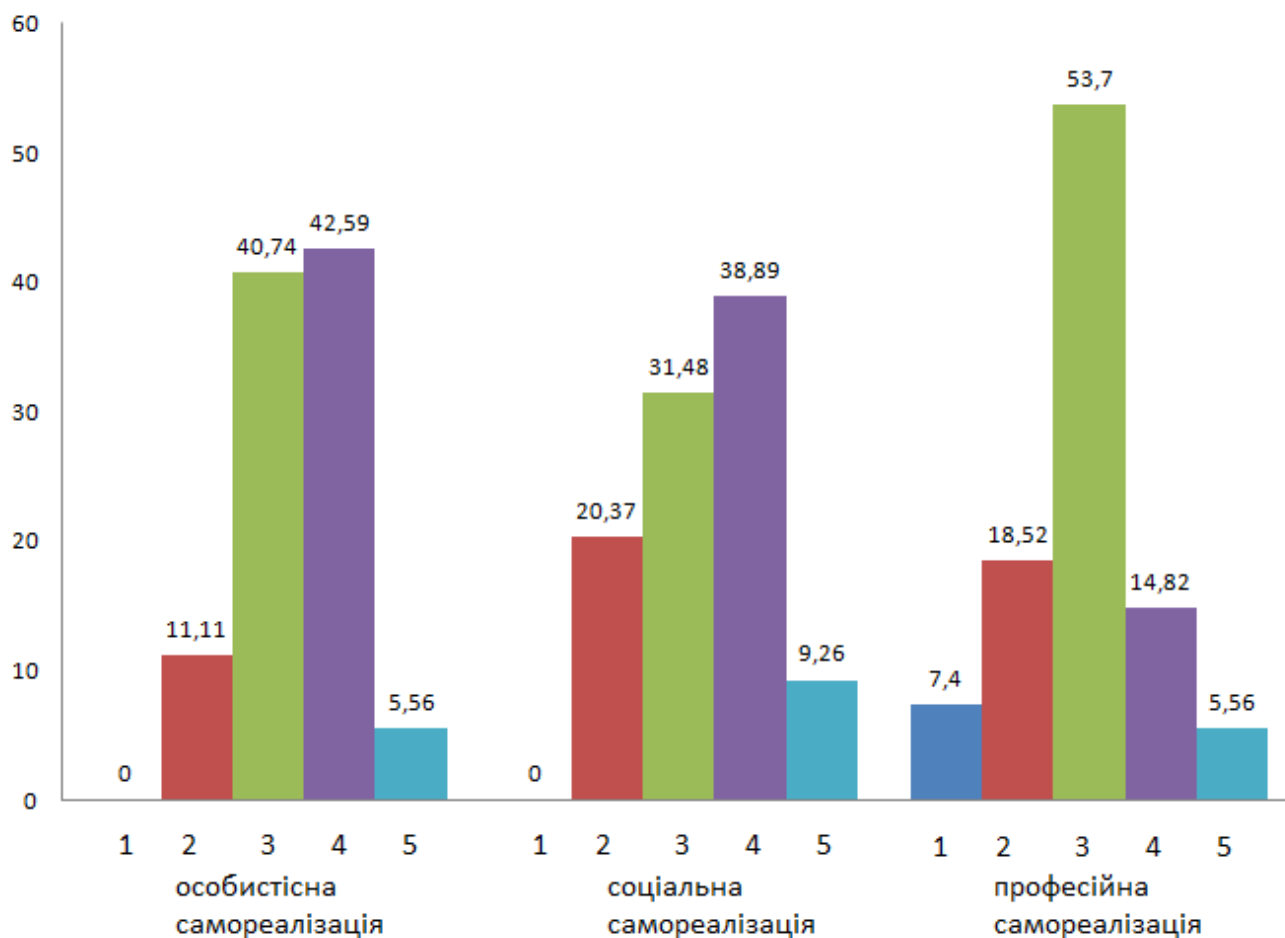


Рисунок 2 – Ступінь домінування видів самореалізації ІТ-фахівців (1- дуже високий, 2- високий, 3- середній, 4- низький, 5- дуже низький)

У 20,37% (11 осіб) ІТ-спеціалістів спостерігається високий ступінь домінування соціальної самореалізації. Такі люди надають великого значення соціальній діяльності, а самовираження суб'єкта безпосередньо взаємопов'язане з соціальною активністю. Усі свої зусилля вони спрямовують на реалізацію своїх можливостей у суспільній сфері життєдіяльності. 31,48% (17 осіб) мають середній ступінь вираженості, що свідчить про позитивну динаміку даного виду самореалізації. Люди з таким ступенем вираженості позитивно ставляться до соціальної діяльності та, за можливості, можуть проявити себе в різних соціальних аспектах життя. 38,89% (21 особа) випробовуваних мають низький рівень домінування соціальної самореалізації; для них нехарактерно проявляти свої можливості в соціально значущих сферах життя, і ця сфера життєдіяльності не є для них ключовою. У 9,26% (5 осіб) респондентів дуже низький ступінь

домінування даного виду самореалізації. Такі люди досить негативно ставляться до прояву своїх здібностей у суспільно значущих сферах.

18,52% (10 осіб) і 7,4% (4 особи) ІТ-спеціалістів мають високий і дуже високий ступінь домінування професійної самореалізації, що свідчить про їхню спрямованість на досягнення високих результатів у професійній, творчій, спортивній тощо діяльності. Середній рівень (53,7% респондентів – 29 осіб) свідчить про позитивну динаміку даної самореалізації. 14,82% (8 осіб) і 5,56% (3 особи) мають низький і дуже низький рівень. Люди з такими рівнями не вважають професійну сферу життя можливою для розвитку особистісних якостей або перебувають у тимчасовій стагнації у розвитку своїх професійних якостей особистості.

Заключний етап аналізу даних, отриманих за методикою «Тест суджень самореалізації особистості С.І. Кудінова», дозволяє побачити рівень вираженості кожної змінної самореалізації у випробуваних (Додаток А).

Перша шкала (Осм.ц) і друга шкала (Об.ц) взаємопов'язані і являють собою ціннісно-цільовий компонент самореалізації. Респонденти з високим рівнем за шкалою Осм.ц (7,41% - 4 особи) прагнуть реалізувати себе на благо інших людей або спільної справи, а їхні установки щодо самореалізації спрямовані на прояв своїх можливостей, досвіду, здібностей і знань з метою поліпшення відносин у колективі, підвищення продуктивності праці або особистісного зростання колег. Низькі показники (46,3% - 25 осіб) свідчать про домінування установок на позиціонування себе (шкала Об.ц). Головною метою виступає реалізація себе, отримання максимальних дивідендів від розвитку своєї особистості. У реальності така людина використовує будь-які можливості для розвитку себе та отримання максимальних результатів, не зважаючи на інших.

Шкали Е-Р (енергійність) та А-Р (інертність) відображають динамічний компонент самореалізації. Високі (31,48% - 17 осіб) та середні (44,44% – 24 особи) показники за шкалою Е-Р свідчать про активність та енергійність особистості. Такі ІТ-фахівці наполегливі та цілеспрямовані у досягненні результатів і можуть проявити свій потенціал у різних сферах життя, мають

високий життєвий тонус і досягають поставлених цілей. Респонденти з високими показниками за шкалою А-Р (14,82% - 8 осіб), навпаки, менш енергійні, довго переключаються між видами діяльності, мають низький життєвий тонус, пасивні та стереотипні. Часто надто тривожні та неорганізовані. Обидві шкали також зумовлені властивостями темпераменту, силою та слабкістю нервової системи.

Змінні С-Т – оптимістичність і А-С – песимістичність, представляють емоційний компонент самореалізації. Високий рівень за шкалою С-Т (14,82% - 8 осіб) свідчить про позитивний емоційний настрій, позитивні емоції та високий рівень стресостійкості. Біполярно, низькі показники за А-Р (24,07% - 13 осіб) свідчать про відсутність негативного психоемоційного настрою та схильності драматизувати ситуації. Середні показники за обома шкалами (загально для 59,26% - 32 особи) свідчать про стабільність емоційних станів.

Шкали І-Н – інтернальність та Е-Н – екстернальність, представляють організаційний компонент. Високі (22,22% - 12 осіб) та середні (70,37% - 38) показники за шкалою І-Н свідчать про хороший самоконтроль та самоорганізацію. Респонденти з такими рівнями добре контролюють свої вчинки, поведінку та реакції. У разі невдач схильні аналізувати помилки. Низькі показники за шкалою Е-Н (83,33% - 45 осіб) також свідчать про високий самоконтроль і позитивну спрямованість у самореалізації.

Шкали С-Ц – соціоцентризм та Е-Ц – егоцентризм, відносяться до мотиваційного компонента самореалізації. Висока (20,37% - 11 осіб) та середня (33,33% - 18 осіб) соціоцентрична мотивація вказує на переважання соціально схвалюваних мотивів самореалізації особистості. Низька (70,37% - 38 осіб) егоцентрична мотивація свідчить про переважання середньої та високої соціоцентричної мотивації, яка проявлятиметься у бажанні змінити світ на краще, зробити внесок у розвиток колективу. Основним спонукачем до дії буде бажання змінити світ на краще. Однак у гіпертрофованому вигляді така мотивація призводить до надмірної жертвовності себе на користь спільної справи або інших людей.

Шкали К-Р – креативність і К-Н – консервативність, представляють когнітивний компонент самореалізації. Середні (29,63% - 16 осіб) та високі (9,26% - 5 осіб) показники за шкалою К-Р свідчать про використання широких і не завжди стандартних способів самореалізації, втілення ідей та прийомів самовираження себе. Низькі показники (44,44% - 24 особи) за шкалою К-Н свідчать про переважання різноманітних схем самореалізації та легкості у переключенні між видами діяльності, пошук різних рішень у вирішенні проблем.

Шкали К-Т – конструктивність і Д-Т – деструктивність, представляють прогностичний компонент самореалізації. Низький показник за шкалою К-Т (51,85% - 28 осіб) свідчить про переважання недосконалої самореалізації, недосягнення всіх бажаних результатів та неповний розвиток професійних компетенцій. При цьому низькі показники за шкалою Д-Т (48,15% – 26 осіб) свідчать про позитивне ставлення до самого процесу самореалізації.

Шкали С-Б — соціальні бар'єри самореалізації та О-Б — особистісні бар'єри самореалізації — представляють компетентно-особистісний компонент. Низький показник за шкалою С-Б (66,67% - 36 осіб) та середні показники за шкалою О-Б (64,82% - 35 осіб) свідчать про переважання в респондентів особистісних бар'єрів у процесі самореалізації. У таких людей присутній підвищений рівень тривожності, можливо невпевненості в собі. Але при цьому у респондентів добре розвинені прийоми самовираження, а соціальні бар'єри в процесі самореалізації долаються досить конструктивно.

Методика дозволяє визначити рівень достовірності отриманих даних (Шкала І-Т), за цією шкалою показник у всій вибірці знаходиться на рівні 0-10 (Додаток А), що свідчить про достатню достовірність.

На наступному етапі емпіричного дослідження була використана методика «Тип і рівень професійної самореалізації» Є.А. Гаврилової. Дана методика дозволяє визначити тип і рівень професійної самореалізації суб'єкта праці. На першому етапі обробки отриманих за цією методикою даних виявляється ступінь вираженості/невираженості компонентів (Додаток Б), які формують структуру професійної самореалізації та визначатимуть її тип і рівень. Узагальнені

результати ступеня вираженості компонентів респондентів у вибірці представлені у відсотковому співвідношенні від загальної кількості респондентів на рисунку 3.

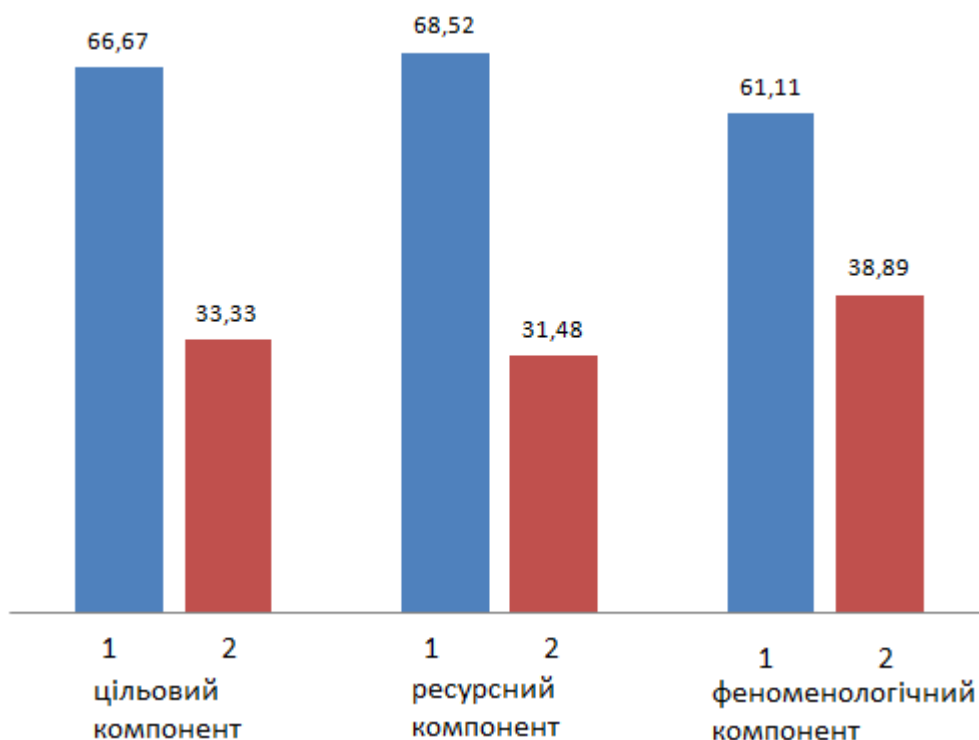


Рисунок 3 – Ступінь вираженості компонентів професійної самореалізації респондентів (1- виражений, 2- не виражений)

Кожен із трьох компонентів професійної самореалізації інтегрує та забезпечує певні характеристики.

Феноменологічний компонент ($\Sigma\phi$) – регулює внутрішні та зовнішні аспекти прояву професійної самореалізації. У певних сферах прояву професійну самореалізацію сприймають як проміжний етап на шляху професійного розвитку. Також цей компонент може показати ступінь задоволеності працею, продуктивність діяльності та рівень професіоналізму.

Ресурсний компонент ($\Sigma\rho$). Вираженість компонента свідчить про високі енергетичні ресурси особистості, які визначатимуть темпові характеристики процесу професійної самореалізації. Цей компонент забезпечує сам процес самореалізації, допомагає суб'єкту адекватно оцінювати якісні та кількісні ресурси самосвідомості та забезпечує функції саморегуляції.

Цільовий компонент ($\Sigma\psi$). Характеризує пріоритет і зміст певного напрямку професійного розвитку. Показує рівень розвиненості ціннісно-сміислової концепції професійного шляху та ступінь ефективної інтеграції мотивів, цілей і цінностей суб'єкта праці.

Наступний етап аналізу даних, отриманих за методикою «Тип і рівень професійної самореалізації» Є.А. Гаврилової, полягає у визначенні рівня професійної самореалізації (S). Рівень обчислюється за формулою $S=(\Sigma\psi)+(\Sigma\rho)+(\Sigma\phi)$. Між собою додаються бали, отримані за кожним із трьох компонентів (Додаток Б), загальний бал дозволяє виявити один із чотирьох рівнів професійної самореалізації. Рівні професійної самореалізації респондентів у вибірці представлені на рисунку 5.

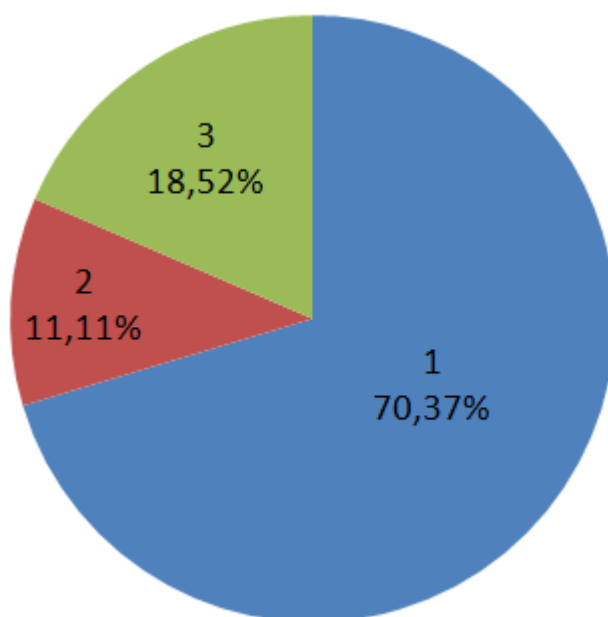


Рисунок 4 – Рівні професійної самореалізації респондентів (1- реалізації ролей і норм в організації, 2- індивідуально-виконавський, 3- сенсожиттєвої та ціннісної реалізації)

Як показано на рисунку 5, 11,11% респондентів мають індивідуально-виконавський рівень професійної самореалізації. Люди з таким рівнем відчують труднощі у прийнятті рішень у професійній сфері. У професійній діяльності можуть виникати проблеми, пов'язані з домінуванням «сильної» ситуації над «слабкою» особистістю. Такий рівень, зрештою, може призвести до невдач,

невпевненості в собі, малоактивної та неефективної професійної позиції суб'єкта праці.

У 18,52% респондентів виявлено рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації. Люди з таким рівнем у складних професійних ситуаціях будуть домінувати за принципом «сильної» особистості над «слабкою» ситуацією. Професійна діяльність у таких респондентів обиратиметься та здійснюватиметься, коли усвідомлені цінності та сенсожиттєві орієнтації відіграватимуть провідну роль у професійній самореалізації.

70,37% респондентів мають рівень реалізації ролей і норм в організації. У людей з таким переважаючим рівнем професійна самореалізація має характер ідентифікації з професійною групою. Професійна діяльність частково пов'язана з обов'язком, робота може виконуватися через матеріальну зацікавленість, без мети розвинути себе як професіонала. Інтерес до обраної професії недостатньо автентичний, що може бути пов'язано з тим, що професійна самореалізація недостатньо сформована або перебуває на етапі формування.

Примітивно-виконавчий рівень не був виявлений у жодного ІТ-фахівця.

Заключний етап аналізу даних, отриманих за методикою «Тип і рівень професійної самореалізації» Е.А. Гаврилової, дозволяє визначити у респондентів один із восьми типів професійної самореалізації, який визначається шляхом сукупної оцінки вираженості (+) цільового, ресурсного, феноменологічного компонентів у структурі професійної самореалізації. Результати сукупної оцінки вираженості компонентів та тип професійної самореалізації респондентів у вибірці представлені у відсотковому співвідношенні від загальної кількості респондентів у таблиці 1.

Як показано в таблиці 1, 25,93% (14 осіб) ІТ-фахівця мають успішну професійну самореалізацію. Професійна діяльність у таких людей усвідомлена і відповідає цінностям особистості. Цим людям праця приносить необхідне задоволення і комфортний заробіток. Мотиваційна сфера особистості успішно адаптована до вимог професії, яка обрана з урахуванням своїх схильностей і здібностей, а процес діяльності дозволяє розвивати особистісний потенціал.

Таблиця 1 – Тип професійної самореалізації ІТ-фахівців

Цільовий компонент	+	+	+	+	-	-		-
Ресурсний компонент	+	+	-	-	+	+		-
Феноменологічний компонент	+	-	-	+	+	-	+	-
Кількість респондентів	25,93%	12,96%	0%	29,63%	7,41%	22,22%	1,85%	0%
Тип професійної самореалізації (ПС)	Успішна ПС	Прогнозовано успішна ПС	Романтична ПС	Астенічна ПС	Прогнозовано помилкова ПС	Нерефлексивна ПС	Помилкова ПС	Формальне виконання діяльності

У 12,96% (7 осіб) респондентів виявлено прогнозовану успішну професійну самореалізацію. Суб'єкт праці перебуває в процесі досягнення успішної професійної самореалізації. Таким людям потрібен час, щоб внутрішні ресурси, мотиви та цінності, що відповідають їхньому внутрішньому «Я», знайшли вираження у професійній діяльності. Такий тип характеризується об'єктивною невираженістю професійної самореалізації, яка перебуває в процесі позитивного формування.

У 1,85% (1 особа) респондентів виявлено помилкову професійну самореалізацію. У ІТ-фахівця з таким типом професійна самореалізація не відповідає справжнім цінностям і цілям у житті. Енергія для виконання трудової діяльності знаходиться на низькому рівні. Переважання такого типу може свідчити про неправильність зробленого вибору у трудовій сфері, тимчасове перевтомлення та виснаження внутрішніх ресурсів.

Прогнозовано помилкова професійна самореалізація виявлена у 7,41% (4 особи) респондентів. Професійна діяльність не має для людини особистісного сенсу. Трудові обов'язки виконуються на прийнятному рівні і мають характер «автоматизму». Обрана сфера діяльності не розкриває своє внутрішнє «Я». При цьому у респондентів з таким типом високий рівень саморегуляції та частково

сформована професійна «Я-концепція», але відсутність мотивації та особистісного сенсу може призвести до виснаження внутрішніх енергетичних ресурсів.

Астенічною професійною самореалізацією володіють 29,63% (16 осіб) респондентів. ІТ-фахівці з таким типом задоволені своєю працею на прийнятному рівні. Вважають, що знаходяться на своєму місці, але професійна «Я-концепція» не завершила своє формування. Психофізіологічні ресурси на момент діагностики знаходяться на середньому або низькому рівні і, можливо, потребують відновлення.

У 22,22% (12 осіб) ІТ-фахівців виявлено нерефлексивну професійну самореалізацію. Такі люди працюють «тому що так треба», свої професійні обов'язки виконують на прийнятному рівні. Діяльність не приносить значущих результатів і особистісного задоволення. Матеріальна мотивація праці є провідною, а професійна «Я-концепція» не завершила формування.

Такі типи професійної самореалізації, як «формальне виконання діяльності» (0%) і «романтична» (0%), не були виявлені у вибірці респондентів.

На заключному етапі було проведено аналіз трьох груп випробовуваних. До першої групи увійшли респонденти з гармонійним рівнем самореалізації (29,63% вибірки), до другої – з адаптивним рівнем самореалізації (25,92% вибірки), до третьої – з інертним рівнем (35,19% вибірки). Аналіз був спрямований на виявлення особливостей структури, типу та рівня професійної самореалізації респондентів залежно від їхнього рівня самореалізації. Результати даних, отриманих за методиками, у респондентів з гармонійним рівнем самореалізації щодо домінування видів та вираженості компонентів самореалізації, представлені у таблиці 2.

У респондентів із гармонійним рівнем самореалізації ступінь домінування всіх трьох видів самореалізації знаходиться на середньому та високому рівнях, що свідчить про прагнення до особистісного зростання та вдосконалення. Такі люди виявляють свої особистісні якості з метою досягнення найвищих результатів у розвитку своєї особистості. При цьому вони надають великого значення

соціальної діяльності, а самовираження суб'єкта безпосередньо пов'язане із соціальною та професійною активністю. Вони спрямовані на досягнення високих результатів у професійній, творчій, спортивній тощо діяльності. Далі проаналізуємо вираженість компонентів професійної самореалізації у групи з гармонійним рівнем.

Також згідно таблиці 2, у більшості респондентів даної групи виражені цільовий та ресурсний компоненти структури професійної самореалізації (90,74% і 88,89%), а феноменологічний – у 68,52%. Це свідчить про ефективну інтеграцію мотивів, цінностей і цілей у структурі їхньої особистості. У професійному плані вони володіють високим запасом внутрішніх енергетичних ресурсів, добре регулюють внутрішні та зовнішні аспекти прояву професійної самореалізації. У певних сферах прояву професійну самореалізацію можуть сприймати як проміжний етап на шляху професійного розвитку. Сукупність компонентів визначає рівень професійної самореалізації групи респондентів з гармонійним рівнем.

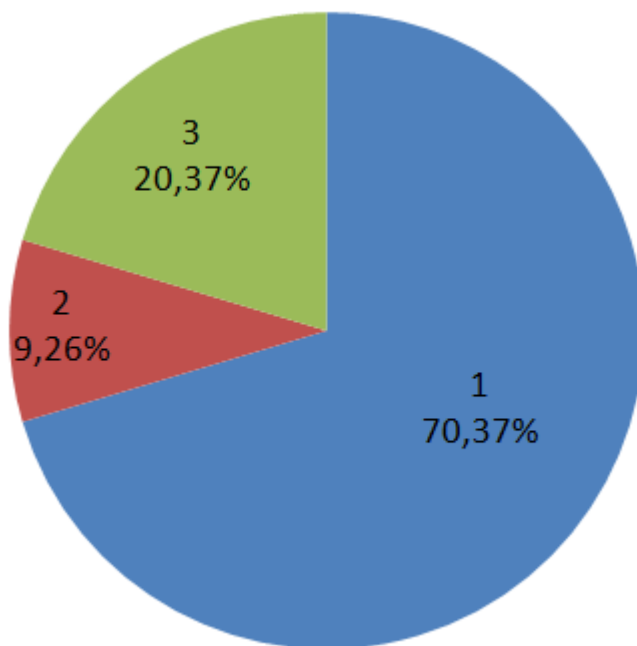


Рисунок 5 – Рівень професійної самореалізації у респондентів з гармонійним рівнем (1- сенсово-життєва та ціннісна реалізація, 2- індивідуально-виконавчий, 3- реалізація ролей і норм в організації)

Таблиця 2 – Ступінь домінування видів самореалізації та ступінь вираженості компонентів самореалізації у респондентів з гармонійним (1), адаптивним (2) та інертним (3) рівнем

№ пп	Ступінь домінування видів самореалізації, %									Ступінь вираженості компонентів самореалізації, %					
	особистісна			соціальна			професіональна			цільовий		ресурсний		феноменологічний	
	низький	середній	високий	низький	середній	високий	низький	середній	високий	+	-	+	-	+	-
1	0	61,11	38,89	11,11	44,44	44,44	0	50	50	90,74	9,26	88,89	11,11	68,52	31,48
2	66,67	33,33	0	31,48	68,52	0	0	100	0	100	0	12,96	87,04	100	0
3	81,48	18,52	0	100	0	0	90,74	9,26	0	7,41	92,59	100	0	20,37	79,63

На рисунку 5 показано, що у респондентів із гармонійним рівнем переважають такі професійні рівні, як рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації та рівень реалізації ролей і норм в організації (70,37% і 20,37%). Професійна діяльність у таких респондентів обиратиметься та здійснюватиметься, коли усвідомлені цінності та сенсожиттєві орієнтації відіграватимуть провідну роль у професійній самореалізації. При цьому професійна самореалізація має характер ідентифікації з професійною групою, але може бути недостатня автентичність, що може бути пов'язано з тим, що професійна самореалізація перебуває на позитивному етапі формування.

Далі було проаналізовано типи професійної самореалізації даної групи та встановлено, що присутні тільки два типи професійної самореалізації: успішна та прогнозована успішна (50% і 50%). Професійна діяльність у таких людей усвідомлена та відповідає цінностям особистості. Цим людям праця приносить необхідне задоволення та комфортний заробіток. Мотиваційна сфера особистості успішно адаптована до вимог професії, яка обрана з урахуванням своїх схильностей і здібностей, а процес діяльності дозволяє розвивати особистісний потенціал. Прогнозована ПС свідчить про те, що суб'єкт праці перебуває в процесі досягнення успішної професійної самореалізації. Таким людям потрібен час, щоб внутрішні ресурси, мотиви та цінності, що відповідають їхньому внутрішньому «Я», знайшли вираження у професійній діяльності.

Далі було проаналізовано дані, отримані за методиками, у респондентів з адаптивним рівнем самореалізації. Згідно таблиці 2, у респондентів з адаптивним рівнем самореалізації відсутній високий ступінь домінування всіх трьох видів самореалізації, професійна знаходиться на середньому рівні, особистісна та соціальна – на низькому та середньому рівнях. Середній ступінь свідчить про позитивну динаміку на шляху до професійного розвитку та розвитку себе в суспільно значущих сферах. Низький ступінь вираженості може свідчити про тимчасову стагнацію в особистісному та соціальному розвитку.

Далі проаналізуємо ступінь вираженості компонентів професійної самореалізації у даної групи респондентів.

У таблиці 2 показано, що у респондентів з адаптивним рівнем виражені лише два компоненти професійної самореалізації: цільовий та феноменологічний, а ресурсний практично не виражений. Це свідчить про те, що респонденти регулюють внутрішні та зовнішні аспекти прояву професійної самореалізації. Професійну самореалізацію сприймають як проміжний етап на шляху професійного розвитку, мають розвинену ціннісно-смыслову концепцію професійного шляху, але при цьому відчують брак внутрішніх енергетичних ресурсів на шляху розвитку та здійснення професійної самореалізації. У всіх респондентів з адаптивним рівнем у професійному плані виявлено рівень реалізації ролей і норм в організації. У людей з таким рівнем професійна самореалізація має характер ідентифікації з професійною групою. Професійна діяльність частково пов'язана з обов'язком, робота може виконуватися через матеріальну зацікавленість, без мети розвинути себе як професіонала. Інтерес до обраної професії недостатньо автентичний, що може бути пов'язано з тим, що професійна самореалізація недостатньо сформована або перебуває на етапі формування.

Далі проаналізуємо рівень професійної самореалізації у респондентів даної групи. Згідно отриманих даних, у всіх респондентів з адаптивним рівнем у професійному плані виявлено рівень реалізації ролей та норм в організації (100% ІТ-фахівців цієї групи). У людей з таким рівнем професійна самореалізація має характер ідентифікації з професійною групою. Професійна діяльність частково пов'язана з обов'язком, робота може виконуватися через матеріальну зацікавленість, без мети розвинути себе як професіонала. Інтерес до обраної професії недостатньо автентичний, що може бути пов'язано з тим, що професійна самореалізація недостатньо сформована або перебуває на етапі формування. Професійна діяльність може виконуватися на рівні автоматизму, без внесення особистісного сенсу.

Також проаналізуємо тип професійної самореалізації у респондентів даної групи.

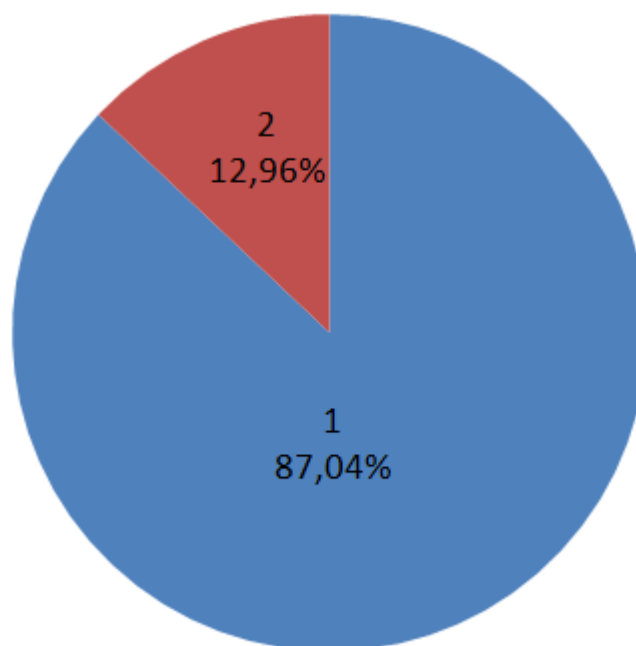


Рисунок 6 – Тип професійної самореалізації у респондентів з адаптивним рівнем (1- астенічний, 2- успішний)

Як показано на рисунку 6, у переважної більшості (87,04% - 7 осіб) ІТ-фахівців з адаптивним рівнем виявлено астенічний тип професійної самореалізації. Суб'єкти з таким типом задоволені своєю працею на прийнятному рівні. Вважають, що знаходяться на своєму місці, але професійна «Я-концепція» не завершила своє формування. Психофізіологічні ресурси на момент діагностики знаходяться на середньому або низькому рівні і, можливо, потребують відновлення. Енергетичні ресурси можуть бути пов'язані з типами вищої нервової діяльності. Далі було проаналізовано дані, отримані за методиками, у респондентів з інертним рівнем самореалізації.

Як можна бачити у таблиці 2, у респондентів з інертним рівнем домінування всіх трьох видів самореалізації знаходиться на низькому рівні. Вони не прагнуть до особистісного, соціального та професійного зростання і негативно ставляться до прояву своїх здібностей у суспільно значущих сферах. Вони не вважають професійну сферу життя можливою для розвитку особистісних якостей або

перебувають у тимчасовій стагнації у розвитку своїх професійних якостей особистості.

Згідно таблиці 2, спостерігається відсутність вираженості цільового та феноменологічного компонентів, що свідчить про несформованість ціннісно-сміслової концепції професійного розвитку. У таких респондентів не визначений вектор професійного шляху. Вони не сприймають професійний розвиток як частину життєвого шляху, не особливо задоволені своєю працею. Відсутні чіткі цілі в процесі особистісного та професійного зростання. Такі показники можуть бути пов'язані з пасивним ставленням до свого життя. Але вираженість ресурсного компонента свідчить про наявність внутрішніх енергетичних ресурсів для здійснення планів та розвинений рівень саморегуляції й самосвідомості.

Проаналізуємо рівень професійної самореалізації у даній групі.

Як показано на рисунку 7, даній групі респондентів притаманний індивідуально-виконавчий рівень (70,37%). Такі люди ставляться до своєї професійної діяльності як до певного обов'язку і не бачать можливості для кар'єрного зростання або реалізації своїх здібностей.

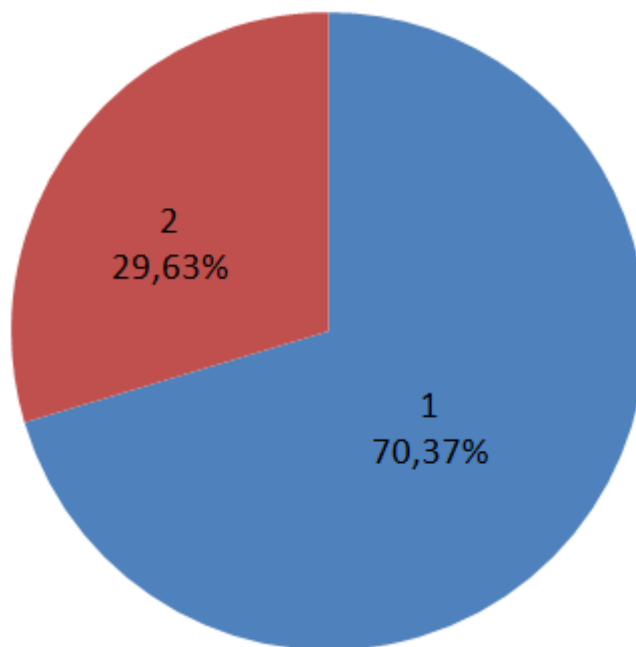


Рисунок 7 – Рівень професійної самореалізації у респондентів з інертним рівнем (1- індивідуально-виконавчий, 2- реалізації норм і ролей в організації)

Свої професійні обов'язки виконують на прийнятному рівні. Діяльність не приносить значущих результатів і особистісного задоволення. Матеріальна мотивація праці є провідною. При цьому вони відчують труднощі в прийнятті професійних рішень. Вони мають малоактивну професійну позицію, і актуальна професійна діяльність є для них чимось тимчасовим. Невеликій частині респондентів (29,63%) притаманний рівень реалізації норм і ролей в організації. У людей з таким рівнем професійна самореалізація має характер ідентифікації з професійною групою. Професійна діяльність частково пов'язана з виконанням обов'язків, робота може виконуватися через матеріальну зацікавленість, без мети розвинути себе як професіонала. Інтерес до обраної професії недостатньо автентичний, що може бути пов'язано з тим, що професійна самореалізація недостатньо сформована.

Також проаналізуємо тип професійної самореалізації у ІТ-фахівців з інертним рівнем. На рисунку 8 показано, що у більшій частині респондентів з інертним рівнем виявлено нерефлексивну професійну самореалізацію (77,78%).

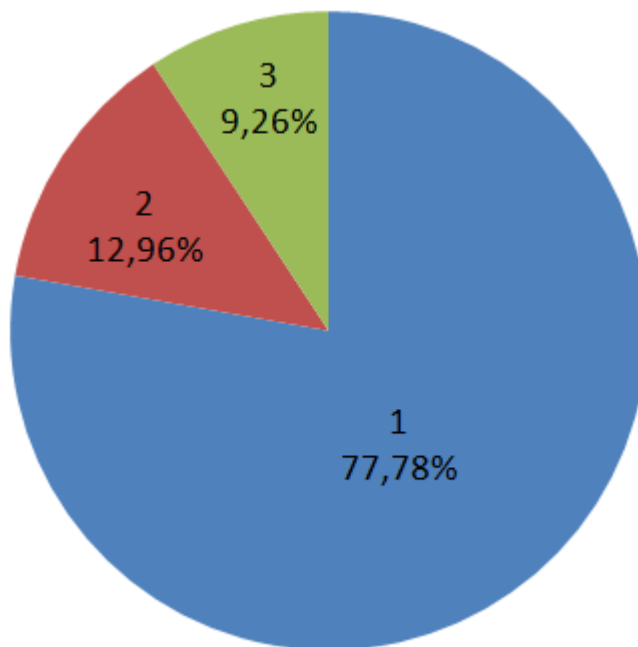


Рисунок 8 – Тип професійної самореалізації у респондентів з інертним рівнем (1- нерефлексивний, 2- успішний, 3- прогнозовано успішний)

Професійна діяльність виступає якоюсь автоматичною дією і не має особливого сенсу. Вони виконують професійну діяльність «тому що так треба», не наділяючи її особистісним сенсом. Відсутній конструктивний аналіз своєї діяльності.

Можливі складнощі в рефлексії свого професійного розвитку. При цьому вони виконують роботу на прийнятному рівні та мають високий рівень саморегуляції, але обрана сфера діяльності не дає їм розкрити свої можливості та здібності, а відсутність мотивації та особистісного сенсу з часом може вичерпати внутрішні енергетичні ресурси, що призведе до особистісної та професійної кризи.

2.3. Корекційна програма для проведення тренінгу з саморозвитку та самореалізації

Виходячи з отриманих даних у ході емпіричних досліджень було розроблено програму для проведення тренінгу з саморозвитку та самореалізації. Оскільки самореалізація – це явище соціального порядку, то цілком логічно вважати, що груповий тренінг, який відображає суспільство в мініатюрі, сприятиме здійсненню усвідомленого вибору напрямку особистісного розвитку та прийняття відповідальності за свій вибір і те, що відбувається навколо, для ІТ-фахівців.

Результатом розвитку здатності до самореалізації для ІТ-фахівців мають стати стійка мотивація до самореалізації, готовність до самореалізації та оволодіння здатністю до самоуправління, що включає в себе:

1. Здатність орієнтуватися в ситуації, вміння бачити проблему та аналізувати суперечності;
2. Прогнозування;
3. Постановка цілей;
4. Планування;
5. Прийняття рішення до дії;

6. Самоконтроль;

7. Корекцію.

Вирішенню цих завдань багато в чому сприяє середовище тренінгу.

Методично грамотно організований тренінг призводить до низки змін.

По-перше, розвиваються та оптимізуються комунікативні здібності, що відбивається на навичках спілкування та прийомах міжособистісної оцінки.

По-друге, зростає соціально-психологічна компетентність, вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, розуміти інших людей, обирати адекватні форми спілкування.

По-третє, підвищується ефективність оперативної (регулювання своєї поведінки в конкретних короткочасних ситуаціях) та перспективної саморегуляції (протягом тривалого проміжку часу).

По-четверте, долаються бар'єри та захисні механізми несвідомого, що призводять до труднощів самореалізації.

По-п'яте, умови тренінгу та досвід участі спрямовують особистість на самопроцеси в реальному житті: самоаналіз, саморегуляцію, самоосвіту, самовиховання, саморозвиток.

Тренінг дозволяє знімати стереотипи та надавати допомогу у вирішенні особистісних проблем. У тренінгу кожен відчуває себе прийнятим і активно приймає інших, він користується довірою групи та вчиться довіряти іншим. Головною перевагою цього методу є висока ефективність використання часу для саморозкриття, самоаналізу та самореалізації особистості. Тренінгові заняття дозволяють психологу, соціальному педагогу, який проводить заняття, глибоко та всебічно вивчити учасників тренінгу, зрозуміти основні особливості особистості кожного з них, вплинути на відносини, що склалися в середовищі співробітників організації, змінити світогляд, налаштувати їх на подальшу самостійну роботу над собою. Цінність психологічного тренінгу полягає в тому, що він, як жоден інший метод, створює умови для ефективної соціалізації, особистісного зростання та творчої самореалізації.

Допомога ІТ-фахівцям у їхньому саморозвитку та самореалізації може здійснюватися в таких напрямках:

- 1) поглиблення уявлень про особливості їхнього характеру, потреби, мотиви, звички та здібності;
- 2) допомога в усвідомленні професійних схильностей, інтересів та здібностей;
- 3) розширення сфери розумової діяльності у напрямку їхнього професійного та особистісного самовдосконалення;
- 4) спонукання до самовиховання та саморозвитку;
- 5) надання допомоги у пошуках резервних можливостей для визначення та подолання бар'єрів самореалізації: шкідливих звичок, слабовільності, неорганізованості тощо.

Величезну роль у тренінговій роботі відіграє гра. Вона дозволяє вільно моделювати або відтворювати ситуації творчого професійного чи особистісного пошуку. Саморозвиток і самореалізація людини відбуваються в суспільстві, тому значною мірою залежать від освоєння нею різних соціальних ролей, які можуть відображати її суспільне становище та бути способом вираження групових норм і вимог. Можливості рольової гри полягають у тому, що людина тимчасово «приймає» певну соціальну роль, «апробує» її і тим самим демонструє певні поведінкові моделі, які, як вона вважає, відповідають цій ролі.

Ігри допомагають людині побачити особливості власного життя та відчути причетність до навколишнього світу. Вона краще розуміє всю складність психічних, соціальних та організаційних процесів спілкування між людьми, їх взаємозв'язок і вчиться їх використовувати. Інтерактивні ігри можуть навіть змінити життєві установки учасників.

Вони стають більш терпимими до думок та ціннісних орієнтацій інших людей, у них змінюється уявлення про себе «реального» та «ідеального». Вони розуміють, що можуть цілеспрямованіше й ефективніше навчатися, створювати щось соціально цінне не тільки в групі, але й у своєму житті, професії та навіть у суспільстві.

Далі наведено вправи, які можуть бути використані для проведення тренінгу з саморозвитку та самореалізації. Програма тренінгу розрахована на групи з 10–15 осіб. На початку занять можуть бути проведені рухливі ігри, невербальні техніки, психогімнастичні вправи, які дозволяють створити високий рівень відкритості, довіри, емоційної свободи та такий стан кожного учасника, який би дозволяв успішно працювати, просуватися вперед у змістовному плані.

Вправа «Привітання»

Інструкція. Давайте привітаємося один з одним. Для цього необхідно протягом хвилини охопити якомога більшу кількість учасників групи. Можна вітати одного учасника кілька разів.

Обговорення. Як ви почувалися під час вправи? Контакт з ким із членів групи вам запам'ятався? Що до цього призвело?

Далі наведено вправи, які можуть бути використані під час проведення тренінгу.

Вправа «Я – творчо самореалізована особистість».

Інструкція: Запишіть у два стовпчики якості, що характеризують саморозвиваючу особистість. У перший стовпчик – якості, якими ви володієте, на вашу думку. У другий стовпчик – ті якості, які можуть заважати вам реалізуватися як творча особистість. Час виконання 10 хв.

Обговорення. У процесі аналізу створюється загальний банк якостей особистості, що самореалізується. Для цього кожен вибирає зі свого списку лише дві найважливіші та вписує їх у загальний аркуш. Коли робота закінчена, організовується спільне обговорення якостей, запропонованих ІТ-фахівцями. Вони повинні пояснити та аргументувати, чому дана якість, на їхню думку, необхідна творчо самореалізованій особистості.

Після цього кожен порівнює список якостей ідеальної моделі творчо самореалізованої особистості зі списком якостей, якими він володіє. Кожен робить для себе самостійні висновки щодо вдосконалення якостей, необхідних для творчої самореалізації, і відображає їх у щоденнику у вигляді плану.

Вправа «Все у мене в руках»

Інструкція: На аркуші паперу А4 обводиться долоня, на пальцях записуються відповіді на такі питання: великий палець – «над цим я хотів би ще попрацювати»; вказівний – «тут мені були надані конкретні вказівки»; середній – «це мені зовсім не сподобалося»; безіменний – «я себе відчуваю»; мізинець – «усвідомив нове для себе».

Обговорення. Учасники висловлюють актуальні для них моменти.

Вправа «Як мені це чудово вдається»

Інструкція. Кожен по черзі розповідає групі про якийсь вміння, навичку або справу, яка йому особливо вдається. Важливо підкреслити, коли це почало виходити, і про почуття з цього приводу. Якщо мова піде про якісь «предметні» успіхи – у приготуванні їжі, шитті, ремонті, танцях – важливо розповісти про те, для кого це робиться і як ви дізнаєтеся про те, чи вдається вам доставити комусь задоволення.

Обговорення. Що нового ви дізналися про учасників групи? Що відчували, коли говорили самі і коли слухали інших? Чия розповідь вас особливо зворушила? Як ви думаєте, чому?

Вправа «Я-реальний», «Я-ідеальний», «Я в майбутньому»

Інструкція. Намалюйте малюнки: «Я-реальний», «Я-ідеальний», «Я в майбутньому». Можна малювати як завгодно, у тому числі зображати себе у вигляді якихось тварин. Можна зображати й навколишні предмети, але головне – себе. Якість малюнка значення не має.

Обговорення. На занятті учасники представляють свої малюнки на загальний огляд (можна їх розвісити на стіні). За малюнками їм пропонується відповісти на такі питання: Який «Я-реальний»? Який «Я-ідеальний»? У чому основні відмінності «Я-реального» від «Я-ідеального»? Як можна наблизити «Я-реальне» до «Я-ідеального» і що я для цього роблю та буду робити в майбутньому? Ким я буду? Як цього досягти? Що я зараз роблю для цього?

Вправа «Аукціон»

Інструкція. На зразок аукціону пропонується назвати якомога більше способів, які допомагають впоратися з поганим настроєм. Усі способи, прийняті

ведучим групи, записуються на дошці. Того, хто назвав найбільшу кількість способів, учасники групи вітають оплесками (можливий приз).

Обговорення. Які способи вам здаються найбільш ефективними? Які з перерахованих способів ви вже використовували у повсякденному житті? Що з зазначеного ви візьмете до уваги?

Вправа «Гойдалка»

Інструкція. Важливий навик – вміння побудувати свою мову відповідно до своїх цілей і ролі стосовно співрозмовника. У різних ситуаціях одна й та сама людина може командувати або підкорятися. Зміну цих двох крайніх позицій можна порівняти з гойдалками: коли командуємо, гойдалки опиняються вгорі, коли просимо, гойдалки – внизу. Учасники об'єднуються в пари. Один просить іншого щось дати або зробити спочатку у вимогливій, жорсткій формі, а потім м'яко. Далі відбувається зміна ролей, зміна партнерів по колу.

Обговорення. Ваші емоції в кожній ситуації. Що було складніше: вимагати чи підлещуватися? З чим, на вашу думку, це пов'язано?

Вправа «Комісійний магазин»

Інструкція. Для того, щоб більше дізнатися один про одного і про себе, давайте пограємо в комісійний магазин. Товари, які приймає продавець, — це людські якості, наприклад, доброта, дурість, відкритість. Учасники записують на картку риси свого характеру, як позитивні, так і негативні. Потім пропонується провести торг, у якому кожен з учасників може позбутися якоїсь непотрібної якості, або її частини, і придбати щось необхідне. Наприклад, комусь для ефективного життя бракує красномовства, і він може запропонувати за нього якусь частину своєї врівноваженості.

Обговорення. Які труднощі у вас виникали під час гри? Які навички дозволили вам успішно впоратися із завданням? Чи задоволені ви результатом торгу?

Вправа «Без маски»

Інструкція. Усі учасники по черзі беруть картки, що лежать на столі, і пишуть на них незакінчене речення, яке стосується якихось серйозних

переживань. Якщо не вдається придумати, можна використати один із прикладів: «Мені особливо не подобається, коли...»; «Мені знайоме гостре відчуття самотності. Пам'ятаю...»; «Одного разу мене налякало те, що...»; «Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Одного разу...»; «Пам'ятаю випадок, коли мені стало соромно, я...» та ін.

Потім картки кладуть на стіл. Далі кожен учасник бере картку (але не свою!) і відразу чітко та з відповідною інтонацією завершує фразу. Група прислухається до інтонацій, голосу та намагається оцінити, кому належить це висловлювання.

Обговорення. Які почуття викликало у вас завдання? За якими критеріями ви визначали автора висловлювання? Чи впливають емоції на досягнення нами поставлених цілей? Яким чином?

Вправа «Унікальність»

Інструкція: «Кожен із нас унікальний і ця унікальність проявлялася протягом усіх занять. Подивіться уважно один на одного і усвідомте, чим запам'яталася вам ця людина, а головне, що в ній змінилося за час роботи. Кидаючи м'яч, повідомте товаришу, якому він адресований, чим вам запам'яталася його неповторність».

Обговорення. Чи складно було визначити те особливе, що є в людині? Що нового дізналися про себе?

Програма самореалізації може мати таку структуру: постановка цілей → самопізнання та самоаналіз своїх можливостей → план творчого саморозвитку → практична творча реалізація → рефлексія досягнутого. Корекційний тренінг створює середовище, де кожен може усвідомити й утвердити в собі творчий початок, проявити себе як цілісну індивідуальність.

Висновки до розділу 2

В результаті аналізу результатів, отриманих у ході емпіричного дослідження індивідуально-психологічних особливостей самореалізації IT-фахівців, можна зробити висновок, що:

1. У респондентів з гармонійним рівнем (29,63% від загальної вибірки) самореалізації переважає вираженість цільового, ресурсного та феноменологічного компонентів (90,74%, 88,89%, 68,52%), у професійній самореалізації для них характерний рівень реалізації ролей і норм (20,37%) та рівень смислово-життєвої і ціннісної реалізації (70,37%), а тип професійної самореалізації знаходиться на успішному (50%) або прогнозовано успішному (50%) рівні.

При цьому ступінь вираженості особистісної, професійної та соціальної самореалізації знаходиться на високому та середньому рівнях.

2. У респондентів з адаптивним рівнем (25,92% від загальної вибірки) самореалізації переважає вираженість цільового та феноменологічного компонентів (100%, 100%), при низькій вираженості ресурсного, в у професійної самореалізації для них характерний рівень реалізації ролей і норм (100%), переважає астеничний тип професійної самореалізації (87,04%), а вираженість особистісної, соціальної та професійної самореалізації знаходиться на середньому та низькому рівні.

3. У групи респондентів з інертним рівнем (35,19% від загальної вибірки) у структурі професійної самореалізації виражений лише ресурсний компонент (100%). Вони мають індивідуально-виконавський рівень (70,37%) професійної самореалізації та нерелфлексивний тип професійної самореалізації (77,78%).

ВИСНОВКИ

У професійній діяльності розкриваються найширші можливості в плані самореалізації. Професійна діяльність охоплює одну з найбільш значущих сфер у житті людини, їй віддається значна частка часу та сил. У рамках професії відбувається зростання можливостей, особистісний та кар'єрний зріст, гарантується економічна основа життєдіяльності та досягається певний соціальний статус. Застосування професійних здібностей та дотримання власної професії вважаються значущими факторами досягнення певного ступеня життєвої успішності.

У психологічній науці проблема професійної діяльності нерозривно пов'язана з суб'єктом цієї діяльності, а якість і ефективність праці здебільшого визначається виконавцем і відповідністю професії. У процесі професійного розвитку формуються функції та якості особистості, які необхідні для професійної реалізації. Важливою частиною підготовки до професійної діяльності є формування професійних якостей, вольової та моральної готовності до виконання діяльності, усвідомлення своїх здібностей і можливостей.

Вченим досі складно дійти згоди щодо того, що таке самореалізація: процес, явище, результат, властивість чи щось інше.

Тому було проведено теоретичний аналіз різних концепцій, як самої самореалізації, так і її проявів у професійній сфері. Професійна самореалізація — поняття досить широке і може розглядатися не тільки в процесі професійної діяльності у зрілому віці. Процес її розвитку починається набагато раніше, ніж людина вступає на офіційну посаду. Багато висококваліфікованих фахівців, які люблять свою справу і постійно розвивають свій потенціал, виявили ці потенціали в собі ще в юному віці, розвиток яких і привів їх до успіху в певній галузі. Причому не обов'язково з самого дитинства усвідомлювати себе в якійсь спеціальності. Головне – вміння побачити і розкрити свій потенціал і надалі розвивати його. Те саме можна сказати і про кінцеву стадію професійної самореалізації. Цей процес не завжди завершується із закінченням трудової

діяльності. Для фахівців, які реалізували себе повною мірою в певній діяльності, ця діяльність стає невід'ємною частиною їхнього життя до кінця життєвого шляху.

В емпіричній частині роботи було поставлено завдання виявити особливості професійної самореалізації ІТ-фахівців, її структуру, специфічні особливості вираженості її компонентів, типу та рівня. На першому етапі було проаналізовано дані всіх респондентів, а надалі їх було розділено на три групи відповідно до їхнього рівня самореалізації. Аналіз особливостей професійної самореалізації трьох груп випробовуваних дозволив зробити такі висновки:

У респондентів з гармонійним рівнем самореалізації в структурі професійної самореалізації виражені цільовий, ресурсний і феноменологічний компоненти. У них переважає рівень реалізації ролей і норм та рівень смислово-життєвої і ціннісної реалізації, а тип професійної самореалізації знаходиться на успішному або прогнозовано успішному рівні.

У респондентів з адаптивним рівнем самореалізації в структурі професійної самореалізації виражені цільовий і феноменологічний компоненти, а ресурсний практично не виражений. Їм притаманний рівень реалізації ролей і норм в організації, переважає астеничний тип професійної самореалізації.

У респондентів з інертним рівнем самореалізації в структурі професійної самореалізації виражений лише ресурсний компонент, на тлі невираженості цільового та феноменологічного. Вони мають індивідуально-виконавський рівень професійної самореалізації та нерелексивний тип професійної самореалізації.

Таким чином, проведене дослідження дозволило встановити взаємозв'язок індивідуально-особистісного профілю та самореалізації ІТ-фахівців, яка виступає індикатором для розвитку індивідуально-особистісних якостей, що забезпечують успішність самовираження суб'єктів у професійному просторі. Це дає можливість вибірково, з урахуванням домінування того чи іншого набору індивідуально-особистісних характеристик, розробляти та здійснювати оптимізуючі програми для психологічного супроводу ІТ-фахівців з метою нівелювання труднощів та бар'єрів, що блокують процес успішної самореалізації.

Також виходячи з отриманих у ході емпіричних досліджень даних було розроблено корекційну програму для проведення тренінгу з саморозвитку та самореалізації.

Результати, отримані в ході теоретико-емпіричного дослідження, мають цінність у контексті викладання психологічних дисциплін. Систематизований теоретичний матеріал та результати емпіричного дослідження можуть успішно використовуватися в навчальних цілях при розробці спеціальних курсів, а також при підготовці та проведенні лекційних і практичних занять із загальної психології та психології особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева Т. В. Психологічні особливості уявлень студентів ВНЗ про відповідальність у процесі професійного становлення. Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014. Вип. 23. С. 19-31.
2. Багрій А. А. Формування мотивації як основа професійної самореалізації майбутніх вчителів історії. Історія та культура. 2020. № 1(12). С. 44-47
3. Балл Г. О. Концепція самоактуалізації особистості в гуманістичній психології. Психологія і суспільство. 2017. №2. С. 16– 32.
4. Бацилєва О. В., Пузь І. В., Єрмішев О. В. Життєстійкість як внутрішній ресурс особистості та шляхи її підвищення під час професійного становлення. Науковий журнал «Габітус». Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій, 2021. Вип. 22. С. 52-56.
5. Бех І. Д. Самореалізація особистості як визначальний чинник її життєдіяльності. Багатовимірність особистості: теорія, психодіагностика, корекція: зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. семінару з міжнар. участю. Полтава: ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2017. С. 31–36.
6. Богатирчук-Кривко С. Імідж професії створюємо самі. *Землевпорядний вісник*. 2012. № 12. С. 6-9.
7. Бойко І.І. Закономірності становлення професійної зрілості педагога: формування професійної компетентності : навч.-метод. посіб. Житомир : Полісся, 2018. 120 с.
8. Братаніч Б. В., Ільченко І. Г. Самоактуалізація особистості та освіта. *Філософські проблеми освіти*. 2011. № 2. С. 13–20.
9. Вакалюк О.А. Фактори успішної професійної самореалізації майбутніх учителів технічних спеціальностей. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія 16. Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики. Випуск 32. Київ, 2021. С. 86-91

10. Ватковська М. Г. Самореалізація особистості в постіндустріальному суспільстві. Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв. 2014. № 3. С. 3–8.

11. Відьменко М. Самоактуалізація особистості в контексті навчання студентської молоді технікуму. Щастя зараз: психологічні виміри самоактуалізованої особистості. Черкаси, 2020. С. 16–19.

12. Вірна Ж. П. Професійний простір особистості: від ознак дисциплінарності до реальності суб'єктивного моделювання. *Проблеми сучасної психології*. Кам'янець-Подільський, 2014. Вип. 23. 100-111.

13. Галета Я. Особливості самореалізації особистості в інформаційному середовищі навчання. *Наукові Записки Кіровоградського державного педагогічного університету ім. Володимира Винниченка*. 2010. Вип. 91. С. 57–60.

14. Гаркуша І. В., Кайко В. І. Життєва перспектива особистості: психологічний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. 2017. Вип. 5 (1). С. 33–39.

15. Гомонюк В. О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення. *Materialy IX Miedzynarodowej naukowii-praktycznej konferencji «Europojska nauka XXI powieka*. 2013. Volume 22. S. 21–26.

16. Гринців М.В. Саморегуляція майбутнього фахівця як компонент професійної підготовки. *Science and Educational New Dimension. Pedagogy and Psychology*, II (17). 2014. № 35. С. 107-110.

17. Грінцова О. М. Психологічні аспекти дослідження феномена проектування життєвого шляху особистості. *Психологічний часопис*. 2015. № 2(2). С. 30-35.

18. Гутиря М., Кононова М. Чинники професійної самоактуалізації майбутніх психологів у процесі фахової підготовки. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. Випуск 1. 2011. с. 56-62

19. Кобильнік Л., Каткова Т. Психологічний супровід процесу самоактуалізації особистості майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 30. С. 268–278.

20. Кокурн О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. Практична психологія та соціальна робота. 2013. № 9. С. 1 – 5.

21. Кокурн О. М., Клименко В. В., Малхазов О. Р. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості монографія. Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с.

22. Кокурн О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Монографія. Наукове видання. Київ. ДП "Інформаційно-аналітичне агентство". 2012, 200 с.

23. Коропецька О.М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Київ. КНТ. 2016. 437 с.

24. Котух О.В. Особливості самореалізації студентів різної статі: інтегративний підхід. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Психологічні науки. 2021. № 3. С. 46-52.

25. Крутько С. В. Психологічні особливості професійної Я-концепції особистості. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського. 2013. №3-4. С. 89-94.

26. Лебідь Т. І. Особливості саморегуляції майбутніх вихователів-методистів у педагогічному коледжі. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка*. Педагогічні науки. 2020. № 167(2). С. 119- 123.

27. Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології: Кам'янець-Подільський: Аксіома*, Вип. 8. 2010. С. 3–19.

28. Максименко С.Д., Сердюк Л.З. Психологічна основа самореалізації особистості: структура і функція. *Актуальні проблеми психології :Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. 2016. № 9(9). С. 6–13.

29. Носков В.И. Проблемы и пути профессионального самоопределения личности в вузе. *Психология в вузе*. 2013. № 3. С.35-48.

30. Петренко Н.В. Самоактуалізація та самореалізація особистості у філософсько-освітньому дискурсі. Грані. 2016. № 7. С. 52–57.
31. Пилипенко Н. М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. Соціальна психологія. 2005. № 3 (11). С. 72–79.
32. Пінська О.Л. Психологічні аспекти самореалізації особистості. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2022. № 2 (24). С. 107-113.
33. Пінська О.Л. Теоретичні засади проблеми особистісної самореалізації як психологічного феномена. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. 2018. № 1. С. 36–41.
34. Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості в освітньому середовищі вищої школи. Психологія і особистість. 2015. № 2. С. 85–97.
35. Сердюк Л. З. Особистісний модус самореалізації майбутніх фахівців. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Ун-т. менедж. освіти НАПН України. Київ: АТОПОЛ, 2014. С. 239–248. 25.
36. Смолюк А. І. Компонентна структура професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки. Миколаїв. нац. ун-т ім. В. Сухомлинського. Миколаїв, 2017. № 57. С. 432–435.
37. Співак Л. Вікова динаміка національної самореалізації особистості в юності. Проблеми сучасної психології. 2015. Вип. 27. С. 546–557.
38. Співак Д. В. Психологічний аналіз досліджень розвитку професійного іміджу «Я» у майбутніх фахівців допомагаючих професій. Психологія: реальність і перспективи. 2016. Вип. 7. С. 206-210.
39. Старинська Н. В. Адаптаційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості. Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Наукове видання. Харків : ХНПУ, 2011. Вип. 38. С. 196–202.
40. Тимошенко Н. Професійна самореалізація як один із компонентів професійного самовдосконалення особистості. Наукові записки. Серія : Педагогічні науки, 2013. Випуск 121 (II). с. 160-163.

41. Царьков Ю. Професійні очікування майбутніх фахівців на етапі первинної професіоналізації. *Психологія суспільства*. 2011. №1. С.138- 144
42. Чорна Н. Б. Сутність та структура готовності до професійного саморозвитку майбутніх учителів мистецьких спеціальностей. *Вісник Запорізького національного університету*. Запоріжжя, 2012. № 1 (17). С. 192-196.
43. Dickinson S. Grit and Flowas Prescriptions for Self-Actualization. *Journal of Wellness*. 2020. 2(2), 4–12.
44. Corno, Lyn, and Eric M. Anderman, eds. *Handbook of educational psychology*, New York: Routledge, 2015, 81 p.
45. Osin E., Boniwell I. Self-determination and well-being. Poster presented at the Self Determination Conference. Ghent, Belgium, 2010, 8-21.

Додаток А
Рівень вираженості змінних самореалізації ІТ-фахівців

№	ОсМ.Ц	Обц.Ц	Е-Р	А-Р	С-Т	А-С	І-Н	Е-Н	С-Ц	Е-Ц	К-Р	К-Н	К-Т	Д-Т	С-Б	О-Б	І-Т
1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	0
2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	7
3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	7
4	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
5	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	0
6	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	8
7	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	0
8	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0
9	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0
10	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	5
11	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0
12	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	5
13	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	5
14	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
15	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
16	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0
17	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	9
18	1	1	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3
19	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	7
20	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
21	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2
22	3	1	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	0
23	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4
24	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	7
25	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	7
26	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
27	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	0
28	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	8
29	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	0
30	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0
31	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0
32	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	5
33	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0
34	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	5
35	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	5
36	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	9
37	1	1	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3
38	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	10
39	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
40	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2
41	3	1	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	0
42	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4

43	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	5
44	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
45	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3
46	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	4
47	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	10
48	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	0
49	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
50	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	9
51	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
52	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1
53	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	4
54	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1

, де Осм.ц – осмисленість цілей-цінностей самореалізації; Об.ц – обізнаність цілей-цінностей; Е-Р – енергійність; А-Р – інертність; С-Т – оптимістичність; А-С – песимістичність; І-Н – інтернальність; Е-Н – екстернальність; С-Ц – соціоцентризм; Е-Ц – егоцентризм; К-Р – креативність; К-Н – консервативність; К-Т – конструктивність; Д-Т – деструктивність; С-Б – соціальні бар'єри самореалізації; О-Б – особистісні бар'єри самореалізації.

Додаток Б
Ступінь вираженості компонентів професійної самореалізації ІТ-фахівців

№	Компоненти професійної самореалізації						Загальний бал (s)
	Цільовий		Ресурсний		Феноменологічний		
	Сирий бал	Вираженість компонента	Сирий бал	Вираженість компонента	Сирий бал	Вираженість компонента	
1	13	-	13	-	24	+	50
2	23	+	19	-	25	+	67
3	12	-	25	+	12	-	49
4	23	+	17	-	24	+	64
5	23	+	15	-	26	+	64
6	24	+	27	+	26	+	77
7	23	+	29	+	28	+	80
8	30	+	16	-	24	+	70
9	31	+	26	+	28	+	85
10	14	-	23	+	12	-	49
11	30	+	31	+	24	+	85
12	13	-	25	+	13	-	51
13	12	-	24	+	13	-	49
14	24	+	18	-	30	+	72
15	25	+	19	-	29	+	73
16	24	+	18	-	30	+	72
17	11	-	26	+	13	-	50
18	14	-	24	+	12	-	50
19	24	+	25	+	19	-	68
20	27	+	21	-	25	+	74
21	25	+	30	+	28	+	83
22	25	+	27	+	12	-	64
23	12	-	24	+	13	-	49
24	31	+	28	+	15	-	75
25	25	+	24	+	20	-	69
26	26	+	20	-	24	+	71
27	27	+	26	+	31	+	84
28	13	-	24	+	13	-	50
29	28	+	32	+	29	+	88
30	30	+	26	+	29	+	85
31	18	-	25	+	25	+	68
32	24	+	26	+	17	-	67
33	29	+	24	+	24	+	77
34	15	-	25	+	25	+	65
35	14	-	23	+	12	-	49
36	30	+	31	+	24	+	85
37	13	-	25	+	13	-	51
38	12	-	24	+	13	-	49
39	24	+	18	-	30	+	72
40	25	+	19	-	29	+	73
41	24	+	18	-	30	+	72
42	11	-	26	+	13	-	50
43	14	-	24	+	12	-	50

44	24	+	25	+	19	-	68
45	13	-	13	-	24	+	50
46	23	+	19	-	25	+	67
47	12	-	25	+	12	-	49
48	23	+	17	-	24	+	64
49	23	+	15	-	26	+	64
50	24	+	27	+	26	+	78
51	24	+	29	+	28	+	81
52	31	+	17	-	24	+	72
53	30	+	28	+	28	+	86
54	29	+	14	-	30	+	73