Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему **Вплив рівня домагань на здатність працювати в команді**

Виконала: студентка VI курсу, групи Псзм-21

спеціальності 053 Психологія

(шифр і назва спеціальності)

Жмуринська М.А.

(прізвище та ініціали студента)

Керівник канд. психол. наук, доц. кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи

Яремчук В.В

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Рецензент д-р психол. наук, проф.

Пілецька Л.С.

(науковий ступінь, вчене звання, посада прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ – 2023 р

ЗМІСТ

[Вступ 3](#_Toc153323785)

[Розділ 1. Теоретичні засади вивчення впливу рівня домагань особистості на здатність працювати в команді 6](#_Toc153323786)

[1.1. Аналіз досліджень рівня домагань особистості 6](#_Toc153323787)

[1.2. Специфіка взаємодії в команді 13](#_Toc153323788)

[1.3. Особливості впливу рівня домагань на здатність працювати в команді 18](#_Toc153323789)

[висновки до першого розділу 26](#_Toc153323790)

[Розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей впливу рівня домагань особистості на здатність працювати в команді 27](#_Toc153323791)

[2.1. Програма та організація дослідження 27](#_Toc153323792)

[2.2. Показники та індикатори дослідження 32](#_Toc153323793)

[2.3. Визначення рівня домагань особистості 36](#_Toc153323794)

[2.4. Статистичний аналіз особливостей впливу рівня домагань особистості на здатність працювати в команді 43](#_Toc153323795)

[Розділ 3. Шляхи підвищення рівня домагань особистості як чинника продуктивної взаємодії в команді 49](#_Toc153323796)

[3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу підвищення рівня домагань особистості 49](#_Toc153323797)

[3.2. Способи узгодження показників рівня домагань особистості зі здатністю працювати в команді 54](#_Toc153323798)

[Висновки 56](#_Toc153323799)

[Список літератури 59](#_Toc153323800)

[Додатки 65](#_Toc153323801)

# ВСТУП

Формування у працівника адекватних уявлень про власну роль у команді, самостійне визначення реальних професійних перспектив та рівнів домагань є особливо актуальним в сучасних професійних відносинах, які мають високий рівень стресу, постійні кризові ситуації та дедлайни, в яких з одного боку високо цінується здатність працювати в команді, а з іншого вміння швидко та самостійно знаходити рішення при розв’язанні нестандартних завдань, брати на себе відповідальність, проявляти активну позицію. Від рівня домагань залежить складність та реалістичність цілей, які людина ставить перед собою, а отже і її успішність в роботі та здатність працювати в команді.

У кожної людини в колективі є своя власна професійна історія, але водночас у неї є своє уявлення про майбутні можливості розвитку. Це уявлення може видаватись колегам або обґрунтованим, спираючись на реальні компетенції, ресурси та якості фахівця, або не відповідати наявним можливостям та реальним здібностям [16].

Термін «рівень домагань» вперше був застосований відомим німецьким психологом К. Левіном, стосовно відношення до життєвої мети суб'єкта. В широкому значення термін «домагання» - це мета, а їх рівень – показник труднощів досягнення поставленої мети. Зміст домагань особистості визначається її цінностями, серед яких: професійні, моральні, естетичні, правові, політичні та інші, а їх рівень і характер – самооцінкою особистості.

На думку, Карпової М.Є. до структури «готовності до роботи в команді» відносяться такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний компонент та операційно-діяльнісний. Мотиваційно-ціннісний компонент відображає систему мотивацій, ціннісних переконань та особистих установок фахівця, що визначає готовність до спільної роботи в команді, потребу у взаємодії з іншими людьми, а також мотиви для саморозвитку та

позитивного ставлення до співпраці. Даний компонент готовності до командної роботи є частиною концепції рівня професійних домагань [15].

До мотиваційно-ціннісного та особистісного компонента компетенції «здатність до роботи в команді» можна віднести такі характеристики, як самооцінка, самоствердження, мотивація досягнення, мотиви та цінності, саме на них має значний вплив рівень домагань особистості.

**Актуальність дослідження.** У наукових дослідженнях зарубіжних вчених акцентується увага на взаємозв'язку між рівнями домагань та мотивацією (як показали дослідження таких авторів, як Д. Аткінсон, С. Ескалоні, Дж. Куль, К. Левін, П. Сірс, Л. Фестінгер, Дж. Френк, Х. Хекхаузен, Ф. Хоппе та інші). Українська психологія також вивчала рівні домагань, що відображено у працях науковців, таких як О. Гуменюк, Г. Кулаков, Г. Мамедова, І. Меднікова, О. Музика, Т. Титаренко, К. Радзівіл, Г. Остапенко, Л. Онуфрієва, О. Шибрук, І. Ушакова, Л. Федун та інших дослідників.

Психологічні аспекти роботи команд вивчаються в працях численних зарубіжних авторів, серед яких можна вказати на М. Белбіна, Р. Блейка, Д. А. Веттена, М. Геллерта, К. С. Камерона, Дж. Мутона, К. Новака, Р. Рое, М. Уеста, К. Фопеля та інших. Українські дослідники також займаються аналізом проблем, пов'язаних із формуванням команд, серед яких можна відзначити В. І. Барка, Л. М. Карамушку, Н. І. Клокар, Ю. В. Кравцову, О. Є. Лісову, Г. В. Ложкіну, С. Д. Максименка, О. А. Філь, В. Горбунову та інших вчених.

Однак при всій теоретичній і практичній значущості зазначених досліджень, питання впливу рівня домагань на здатність працювати в команді залишається недостатньо вивченим.

**Метою роботи** є дослідження впливу рівня домагань на здатність працювати в команді.

**Об’єкт дослідження** – особливості впливу рівня домагань на здатність працювати в команді.

**Предмет дослідження** – залежність здатності працювати в команді від рівня домагань.

**Гіпотеза дослідження –** рівень домагань має вплив на здатність працювати в команді.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз наявних в літературі досліджень рівня домагань, специфіки взаємодії в команді та впливу рівня домагань на роботу в команді.
2. Визначити рівні домагань та проаналізувати особливості їх впливу на здатність працювати в команді.
3. Розробити програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на підвищення рівня домагань.
4. Визначити способи узгодження рівнів домагань в командній роботі.

# **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ НА ЗДАТНІСТЬ ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ**

# **Аналіз досліджень рівня домагань особистості**

Домагання – це рівень мети, пов’язаний з бажанням, прагненням, пориванням особистості одержати більше, швидше і краще щось таке, чого досі не було. Досягнення чи недосягнення бажаного впливають як на поведінку, так і на життєві плани людини. Рівень домагань – це індивідуальний вибір на шкалі труднощів, з яким особистість зустрічається, розв’язуючи проблеми, пов’язані з соціальними потребами, запитами, цінностями. Можна сказати, що рівень домагань відтворює оцінку особистістю своїх психічних потенцій та здібностей відносно актуальної перешкоди, тактичне подолання якої задовольнило б певну потребу й наблизило до більш віддаленої стратегічної мети [22, 38].

Поняття «рівень домагань» вперше ввела у психологічну термінологію Т. Дембо [41]. Вона використовувала цей термін для позначення миттєвого переходу особистості від виконання доступних йому завдань до визначення величини кроку на шляху до досягнення основної мети.

Ф. Хоппе визначає «рівень домагань» як «сукупність то невизначених, то більш точних очікувань, цілей і домагань до майбутніх власних досягнень, які зсуваються з кожним досягненням». У своїй роботі автор наголошує, що рівень домагань формується лише у певному діапазоні складності завдань, причому верхня межа цього діапазону відповідає межам працездатності конкретної особистості. Таким чином, цей діапазон приблизно збігається з обмеженнями можливостей суб'єкта діяльності. Поза межами цього діапазону, коли завдання надто прості або складні, результати дій оцінюються згідно зі специфікою завдання і не супроводжуються емоційними переживаннями успіху або невдачі [39, 40].

Ф. Хоппе довів, що успіх у діяльності людини більш залежить від оцінки своїх власних здібностей у вирішенні завдань, аніж від реальної складності самої роботи. Інші люди можуть припинити свою діяльність після досягнення успіху, тоді як інші можуть зупинитися після невдачі. Вибір рівня складності завдання визначається попереднім досвідом, а реакція на успіхи та невдачі залежить від уявлення людини про свої цілі [34].

М. Юкнат показала, що формування мотивацій пов'язане з попереднім досвідом суб'єкта. І на довшому періоді часу ефект впливу успіху і невдачі був подібний до короткочасного впливу: позитивний досвід спонукає до збільшення мотивації, тоді як невдачі в минулому призводять до зниження мотивації [40].

К. Левін класифікував фактори, які визначають рівень домагань, розподіливши їх умовно на три групи: ситуативні (такі, що виникають внаслідок конкретних обставин, наприклад, зростання мотивації після успіху і зниження її після невдачі), тимчасові (пов'язані з конкретними обставинами, наприклад, складність завдань) і стабільні (залежні від соціальних, психологічних та особистісних факторів) [41].

За Г.І. Медніковою, самооцінка та рівень мотивації виступають у ролі ключових аспектів формування особистості, вони регулюють поведінку, дії та відносини суб'єкта і є важливими факторами для внутрішньої організації поведінки. Ці два елементи, хоч і пов'язані між собою, є відмінними складовими особистості, мають тісні зв'язки у взаємній причинно-наслідковій та функціональній спрямованості [24].

Описуючи концепцію «рівня домагань», значна частина вітчизняних науковців розрізняє два основних аспекти цього поняття. Перший відображає внутрішнє ставлення особистості до себе, тобто її глибокі переконання та внутрішню оцінку. Другий проявляється у зовнішньому вияві цього ставлення через встановлені стандарти й вимоги до власної особистості. Взаємозв'язок цих компонентів рівня домагань характеризує адекватність, стабільність та гармонійність самооцінки, що безпосередньо впливає на саморегуляцію поведінки у різних сферах життєдіяльності [19].

Відзначають, що рівень домагань відображає: 1) рівень складності, досягнення якого є загальною метою для майбутніх дій (ідеальна мета);

2) визначення суб'єктом мети наступної дії, яке виникає наслідком відчуттів успіху чи невдач попередніх дій (рівень домагань у конкретний момент);

3) бажаний рівень самооцінки особистості (рівень «Я») [28].

Рівень домагань особистості є частиною Я-концепції та визначає складність цілей, яких прагне людина. Формування Я-концепції як стійкого аспекту особистості починається у підлітковому віці. Одним з характерних новоутворень підліткового періоду є виникнення відчуття дорослості (згідно з Л. Божовичем, Л. Виготським, Д. Ельконіном). Це проявляється в тому, що рівень домагань підлітка перевищує його можливості та випереджає досягнення майбутнього стану, якого він фактично ще не досяг. Саме тому формування адекватного рівня домагань у підлітковому віці є ключовою умовою для гармонійного особистісного розвитку та формування [21].

Федун Л.М. приходить до висновку, що «рівень домагань особистості має дві основні функції - оцінну та спонукальну. Оцінна функція виступає як критерій вибору, тобто визначає той стандарт, на який спрямовується особистість. Сутність спонукальної функції полягає у тому, що оцінені професійні амбіції старшокласника стають мотивом для вибору напрямку та способу його орієнтації в професійному середовищі. Таким чином, вони виступають як мотивуючий чинник, що стимулює особистість до пошуку адекватних рішень у відповідних ситуаціях» [37].

Федун Л.М. вказує на особливу важливість кар'єрних домагань у контексті лідерського потенціалу особистості, незалежно від конкретної області фаху. Вона розглядає ці домагання як важливу частину професійних амбіцій фахівця. Перший прояв професійних домагань виявляється у виборі майбутньої професії старшокласником. Важливо враховувати відповідність цієї обраної професії природним здібностям та мотивації молодої людини, а також сформованим у школі вмінням, що відповідає обраній спеціальності [37].

Рівень домагань в особистості відображає стійке уявлення кожної людини про свої прагнення та визначення того, яку позицію вона має зайняти серед оточуючих людей. Цей фактор впливає на вибір професії. Важливо, обираючи професійний шлях, бути реалістичним щодо своїх домагань. Цього можна досягти, аналізуючи свої дії, прагнення та результати, порівнюючи їх з досягненнями інших, і оцінюючи свою діяльність об'єктивно та чесно. Л. Федун підкреслює, що дитячі «примірювання» на себе у різних професіях формують уявлення про реальні можливості, які повинен мати фахівець у даній сфері. Усвідомлення цього може спонукати старшокласника до пошуку альтернатив у виборі професії. Під час розгляду цих варіантів виникає «напруга домагань», яка виникає через значну відмінність або схожість між ними. Щоб уникнути цього, старшокласники можуть звернутися до внутрішньої роботи над собою, яка проявляється у виборі, прийнятті або відхиленні варіантів через пошук стратегій самовдосконалення та підвищення успішності в навчанні [16, 37].

У психологічній науці рівень домагань виділяють як високий, середній та низький (І. Ш. Альошина, В. К. Гербачевський, Н. В. Резанова), реалістичний та нереалістичний (А. М. Капітонов, Р. С. Кулаков), адекватний, завищений та занижений (К. Левін, С. В. Чопик). Х. Хекхаузен виділяв адекватний, завищений, надто завищений, занижений і надто занижений рівень домагань. Г. І. Меднікова вказувала на наявність у досліджуваних 4 рівнів домагань: адекватного, завищеного, заниженого та інфантильного. Л. В. Сьоміна виокремила високий, середній та низький рівень домагань, кожен з яких ще розділила за стійкістю та адекватністю, виділивши при цьому 12 моделей цілеутворення. І. М. Кучманич визначала рівень домагань за висотою (високий, середній, низький), адекватністю (адекватний, неадекватний), стійкістю (реалістичний, кроковий патерн, гіперлабільний, ригідний) [20].

Порівнявши результати дослідження, з результатами спостереження за поведінкою учнів, Мамедова Г.А. зробила висновок, що «рівень домагань у юнацькому віці вищий за показники у підлітковому віці. Високий реалістичний рівень домагань людини може поєднуватися із впевненістю у цінності власних дій, з прагненням до самоствердження, відповідальністю, корекцією невдач за рахунок власних зусиль, з наявністю стійких життєвих планів. Якщо у людини високий нереалістичний рівень домагань, то, як правило, він супроводжується фрустрованістю, вимогливістю до оточуючих, екстрапунітивністю. Особи з таким рівнем домагань іпохондричні та відчувають труднощі в реалізації власних життєвих планів. Помірний рівень домагань був однаковий і у учнів підліткового віку і у учнів юнацького віку. Такий рівень домагань характерний для досліджуваних, що впевнені в собі, товариських, які не шукають самоствердження, налаштованих на успіх, тобто таких, що розраховують міру своїх зусиль та здатність зіставити міру своїх зусиль з цінністю досягнутого. Низький рівень домагань ми можемо побачити у рівній кількості і у учнів підліткового віку і у учнів юнацького віку. Цей рівень домагань залежить у більшості від установки на невдачу. В осіб з нереалістично низьким рівнем домагань часто бувають неясними плани на майбутнє. Зазвичай вони орієнтовані на підлеглість та часто проявляють безпомічність. Корекція рівня домагань має бути направлена на узгодженість уявлень про бажаний результат із можливостями та здібностями людини. Закріплення цієї узгодженості в конкретній успішній діяльності підвищує адекватність рівня домагань» [23].

Життєві домагання впливають на самореалізацію особистості через активний контроль над внутрішнім, особистим часом. Коли ці амбіції послаблюються, людина стає більш залежною від зовнішнього, соціального часу. Розвиток стратегій управління власним часом напряму пов'язаний з життєвими цілями та прагненнями [34].

Домагання не лише виникають з попереднього досвіду перемог і невдач, а й є частиною творчого потенціалу, яким кожен з нас обдарований унікально. У кожної людини є власна воля, стійкість, внутрішня сила волі (за словами В. Франкла), свої бажання та прагнення в житті. Розмовляючи про життєві домагання, ми говоримо про особисті погляди на майбутнє, коли ми самі визначаємо наші перспективи. У цих домаганнях лежить активна зацікавленість у власному майбутньому та усвідомлення власної ролі у творенні своєї долі [35].

Титаренко Т. виділяє такі функції життєвих домагань:

* *Оцінна функція* домагань спрямована на визначення зовнішніх і внутрішніх обмежень, які створюють певні кордони майбутнього. Неадекватне врахування своїх шансів на успіх, сил, здатностей, вмінь може призвести до надмірних енергетичних витрат, і тоді особиста ціна досягнень стане вкрай високою.
* *Моделююча функція* життєвих домагань стає підґрунтям подальших життєвих перспектив, програм і планів.
* *Стимулююча функція* домагань є можливістю подолати інерцію, лінь, життєву втому, невіру у себе. Коли є домагання, є й надія на те, що життя можна змінити на краще, що на це вистачить цілеспрямованості, бажання і досвіду, що доля ще посміхнеться, буде і на нашій вулиці свято.
* *Регулятивна функція* сприяє зміні ставлення до себе, свого світу, життя в цілому. Відбувається все більш усвідомлюваний вибір перспективних і оперативних цілей, включається якомога активніший, включений, а не пасивний, не відсторонений спосіб очікування результатів своєї діяльності, і, таким чином, зростає самоефективність.
* *Рефлексивна функція* спрямована на створення власної історії, історії свого життя, історії все більш комфортного, зручного життєвого світу. Сьогоднішні життєві домагання обов’язково переінтерпретовують вчорашні враження, вчинки, події, розставляючи власні акценти. І це нове бачення пережитого починає здійснювати зворотний вплив на сьогодення, відбиваючись у нових абрисах світопобудови [35].

У серії досліджень, проведених під керівництвом Л. Божович, описаний феномен, названий «афектом неадекватності». Є характерним наявність різких емоційних реакцій у дітей з високим рівнем домагань у ситуаціях невдачі. Такі діти, які мають певні високі очікування та проявляють стійкий підхід до визначення цілей, що включає складні завдання, водночас виявляють невпевненість у власних можливостях, коли їхня самооцінка не відповідає їхнім потребам. Це вказує на розбіжність між цими двома аспектами. Зв’язок між рівнем очікувань та самооцінки може впливати на формування збалансованої особистості, але також може стати причиною внутрішнього конфлікту [38].

Людина із реалістичними домаганнями не чекає на віддалене майбутнє, вона вже сьогодні робить кроки для досягнення своєї мети. Життєві цілі особистості не є чимось надто захмарним та недосяжним. Вони ґрунтуються на минулому та поточних діях при моделюванні майбутнього. Реалістичні цілі передбачають зв'язок між минулим, сьогоденням та майбутнім, враховуючи баланс і взаємодію між різними періодами життя [35].

# **Специфіка взаємодії в команді**

У сучасній психологічній літературі часто використовують терміни «команда», «група» і «робоча група» як взаємозамінні. Однак Р.Л. Кричевський та О. М. Дубовська вказують, що ці поняття не є повністю взаємозамінними, оскільки команда має свою специфіку і відрізняється від інших типів груп. Група зазвичай представляє собою колектив осіб, які регулярно взаємодіють, мають спільні завдання та інтереси. Робоча група вважається меншим колективом, де члени взаємодіють як одне ціле, відчуваючи себе частиною єдиного механізму. Члени робочої групи виявляють вищу взаємозалежність і відповідальність за результати спільної діяльності, що сприяє ефективності і самовдосконаленню. Команда має усі ці характеристики, а також певні особливості: ще більша взаємодія і взаємозалежність, обов'язкова спільна робота, спрямованість на досягнення спільних стратегічних та тактичних цілей [10, 30].

Н.П. Волкова, О.В. Лебідь та О.А. Гром описують концепцію команди як групу людей, організовану з певною метою. У цій групі учасники розуміють свою взаємозалежність і необхідність співпраці, а також вони мають встановлену настанову на спільну, ефективну та творчу діяльність. Вони вміють об'єднати індивідуальні ідеї та досвід кожного, щоб прийняти раціональне рішення й досягти спільної мети [3, c.20].

Горбунова В. вказує на першу характеристику, що відрізняє діяльність у команді – це її консолідована спільність. Це основне відмежування команди від інших груп: не лише спільне виконання однакової діяльності, але також об'єднання всіх можливих ресурсів, поєднання знань, вмінь, емоцій, мрій і дій в єдине ціле. Розв'язання спільної задачі виступає другою характеристикою команди. Команда завжди створюється для певного результату. Розробка, творення та впровадження цього продукту є основною задачею, без якої втрачається сенс спільної консолідованої праці. Команда не може існувати без конкретної мети. Коли вирішується одна задача, стає актуальною інша. Синергетичний, або командний, ефект, який є важливою ознакою командної діяльності, є головною метою створення команд за Д.Л. Бредфордом. Відзначається, що групова робота над завданнями забезпечує більш ефективні результати, ніж праця кожного окремо, і це є основним завданням команд [6 с.15].

Р. Янг, соціальний психолог, розмежовує ключові особливості команди, визначаючи їх як спільну мету, взаємну залежність успіху від співпраці між членами та спільну відповідальність за отримані результати [30].

Команда представляє собою групу професіоналів, які поділяють цілі, цінності та загальні стратегії для виконання спільних завдань. Вони мають взаємні навички та беруть на себе відповідальність за кінцеві результати. Стабільність та успішність діяльності організації визначається не окремими зусиллями кожного співробітника, а спільною роботою команди [27].

Л.М. Карамушка та О.А. Філь виділяють три групи характеристик, за якими команда відрізняється від інших груп. *До першої групи* відносяться цілі діяльності, які є спільними для команди та приймаються кожним із її учасників на емоційному рівні, а також мета, яка має співпадати з особистими мотивами та потребами, тобто прийматись учасником на мотиваційному рівні. *До другої групи* відносять принципи взаємодії під час досягнення цілей, які визначаються спільно членами команди. Кожен учасник внутрішньо мотивований дотримуватись принципів команди. Також сюди відноситься партнерство та можливості особистісного і професійного зростання. *До третьої групи* відноситься рольова структура, функції та позиції лідера, тобто керівник є справжнім лідером групи, а рольова ієрархія практично відсутня або виражена не чітко, ролі в команді є взаємодоповнюючими [10, 6].

Науковці Денисюк М. та Коперник О. в своїй статті «Здатність до роботи в команді як сучасна професійна компетентність педагогічного працівника» розглядають термін «команда» як невелику групу людей, яка складається від 3 до 12 осіб. Ці групи спеціально об’єднуються для вирішення теоретичних та практичних завдань, розв’язання актуальних проблем організації чи подолання проблемних ситуацій. Вони характеризуються спрямованістю на конкретну мету та партнерським взаємодією між суб’єктами.

У своїх дослідженнях Денисюк М. та Коперник О. виокремлюють ключові ознаки команди, серед яких:

1. Спільна конкретна мета: команди мають чітко визначену мету, на досягнення якої спрямовані їхні зусилля.
2. Співпраця: учасники команди працюють разом, об’єднуючи свої знання та навички для досягнення цілі.
3. Визначення ролей та обов’язків: кожен член команди має відомі функції та обов’язки, які сприяють загальному успіху.
4. Наявність лідера: присутність особи, яка координує та спрямовує роботу команди.
5. Активна комунікація між членами: ефективний обмін інформацією та ідеями для досягнення спільної мети.
6. Правила поведінки, прийняті всіма учасниками: загальні норми поведінки, які визначають взаємодію учасників.
7. Сприятливий робочий клімат: створення атмосфери, що сприяє результативній роботі та взаєморозумінню.
8. Відповідність цінностей команди життєвим цінностям учасників: спільні цінності, що сприяють об’єднанню та спільній роботі.
9. Унікальні методи прийняття рішень: специфічні підходи та методи, які команда використовує для прийняття рішень у роботі [7].

«Командну роботу» розглядають як діяльність групи людей, які прагнуть досягнути спільної мети, дотримуючись при цьому спільно визначених правил [7].

У своїй публікації Горбунова В. підкреслює, що у команді люди, які спільно працюють над спільною справою, вважають один одного не менш важливими, ніж саму справу. Це відбувається на підґрунті взаємної приємності або, як мінімум, зацікавленості один одним. Цей аспект стосується не тільки професійних компетенцій, але й відображає близькість інтересів, цінностей та поглядів. Такий взаємний інтерес сприяє єдності команди, що захищає її від емоційного вигорання та стресу, зокрема, як зауважують Ш. Мікан та С. Роджер. Е. Десі та М. Геджн також стверджують, що це відповідає базовим людським потребам, задоволення яких стимулює внутрішню мотивацію у діяльності, коли працюють не лише заради грошей, але й задоволення від процесу самої роботи.

Крім того, психологічний комфорт є ще однією особливістю взаємодії в команді. Різні дослідники описують цей аспект взаємодії різними способами: Ш. Мікан та С. Роджер звертають увагу на наявність системи ефективного управління конфліктами та довіру до інших, Г.В. Ложкін акцентує на взаєморозумінні, довірі, згоді та взаємодопомозі, Г. Гертер і Х. Оттл підкреслюють важливість культури відкритої комунікації, а В. Хавемейер вказує на значення відвертого та чесного спілкування [6].

Найважливішим є те, що в команді існують можливості для особистісного зростання, які не просто не перешкоджають, а навіть сприяють та стимулюються. Це не обмежується лише професійним розвитком, новими знаннями чи навичками, але й стосується змін, які підвищують загальну якість життя, наповнюючи його новими смислами, прагненнями, захопленнями та відносинами [6].

За дослідженням Т. Зінкевич-Євстигнєєвої, Д. Фролова та Т. Грабенко ключові характеристики команди такі:

* Взаємна співпраця: Команда не просто сукупність окремих частин, але єдине ціле, де кожен учасник доповнює один одного.
* Чіткий розподіл завдань: В команді члени розуміють свою відповідальність за конкретну частину завдання і виконують її в межах загального командного завдання.
* Ефективна комунікація: Кожен учасник команди відкритий і чесний, готовий вирішувати конфліктні ситуації на ранніх стадіях їх виникнення.
* Автономія та співпраця з управлінськими структурами: Команда має можливість діяти автономно, одночасно співпрацюючи з управлінськими частинами організації чи освітнього закладу.
* Усвідомлення ефективності спільної роботи: Учасники команди розуміють, що спільна праця є більш ефективною, ніж праця в одиночку, оскільки результат виходить кращим і є загальним досягненням [8].

М. Д. Прищак та О. Й. Лесько визначають ключові ознаки успішної команди наступним чином:

* Члени команди мають спільне уявлення про загальні цілі, завдання та майбутній розвиток.
* Внутрішня єдність правил і цінностей в команді.
* Кожен учасник команди має особистий інтерес у досягненні спільних цілей.
* Притаманний команді один визнаний лідер.
* Наявність неформальної і відкритої атмосфери у групі.
* Члени команди слухають один одного.
* Усі учасники беруть участь у обговоренні ключових питань.
* Заохочується вільне висловлення як ідей, так і почуттів під час обговорення.
* Рішення базується на консенсусі, а не на простому голосуванні більшості.
* Конфлікти та розбіжності у групі зосереджені навколо ідей і методів, а не особистих суперечок [27].

# **1.3. Особливості впливу рівня домагань на здатність працювати в команді**

Бути командним гравцем - це не лише виконувати командні завдання та легко знаходити спільну мову з іншими учасниками, а й володіти певними якостями та компетенцією «здатність працювати в команді», що відноситься до групи загальних компетенцій, які часто можна побачити серед вимог на вакантні посади. Словник компетенцій Гарвардського університету пропонує такі варіанти даної компетенції «Побудова позитивних робочих відносин (робота в команді / співпраця)», «Внесення вкладу в командний успіх», «Побудова успішної команди» [32].

Для того, щоб визначити особливості впливу рівня домагань на здатність працювати в команді, розглянемо детальніше, якими якостями повинна володіти особистість, щоб відповідати даній компетенції, а тоді проаналізуємо, як саме рівні домагань можуть впливати на ці якості.

Отже, за Словником компетенцій Гарвардського університету компетенція «Побудова позитивних робочих відносин (робота в команді / співпраця)» містить такі ключові дії: шукає можливості, роз’яснює поточну ситуацію, здійснює субординацію особистих цілей, прияє досягненню згоди, використовує ефективні міжособистісні якості[32].

М.Є. Карпова аналізує структуру «готовності до роботи в команді» та вказує на наступні складові цього явища: компонент мотивації і цінностей, когнітивний компонент та операційно-діяльнісний компонент [15].

Розглянемо мотиваційно-ціннісний компонент, який, на думку М.Є. Карпової, відображає систему мотивацій, ціннісних переконань та особистих установок фахівця. Ці аспекти визначають готовність майбутніх педіатрів до спільної роботи в команді, їхню потребу у взаємодії з іншими людьми, а також мотиви для саморозвитку та позитивного ставлення до співпраці. Карпова наголошує на тому, що компонент готовності майбутніх педіатрів до командної роботи є частиною концепції рівня професійних домагань [15].

Інші дослідники визначають чотири основні структурні чотири основні структурні компоненти компетенції «командна робота»: ціннісно-мотиваційний компонент, який описує особисте ставлення фахівця до роботи в команді; змістовий, що включає знання та розуміння сутності командної діяльності; діяльнісний, який охоплює навички та вміння для ефективної роботи в колективі; особистісний, що враховує особисті якості, які сприяють успішній роботі в команді [11, 12].

Н.П. Волкова, О.В. Лебідь та О.А. Гром визначають основні складові компетентності наступним чином: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісний, рефлексивно-оцінний, а також сукупність критеріїв та їх показників[3].

Л. М. Карамушка, О. А. Філь виділяють такі основні компоненти психологічної готовності до роботи в команді: а) когнітивний (сукупність знань про особливості команди в діяльності організацій; б) мотиваційний (орієнтація «на персонал», «на завдання» та на стиль діяльності «команда»; в) операційний (орієнтація на виконання основних функціонально-рольових позицій в команді) [9].

Як бачимо з аналізу літературних джерел не існує як одностайного визначення компетенції «здатність до роботи в команді», так і чітко визначених ознак та характеристик, якими повинен володіти фахівець. Для нашого дослідження впливу рівня домагань на здатність працювати в команді, вважаємо цікавими дослідження, в яких вивчався вплив рівня домагань на самоствердження, мотивацію досягнення, прокрастинацію, самооцінку, мотиви та цінності, адже ці характеристики ми можемо віднести до мотиваційно-ціннісного та особистісного компонента компетенції «здатність до роботи в команді».

Годонюк В.С. проводила дослідження, яке розглядало зв'язок між проблемою самоствердження та рівнем домагань у особистості. Зокрема, самоствердження є однією з важливих потреб, які лежать в основі психіки людини. Це бажання особистості реалізувати себе, досягти певних результатів у власній діяльності, спілкуванні з іншими людьми, отримати підтримку та засвідчення від оточуючих, а також відчуття гордості через свої досягнення тощо [4].

Домагання особистості визначають спрямованість її поведінки, тобто предметні галузі професійного, соціального, особистого життя і діяльності, в яких людина певним чином проявляє і стверджує себе. Рівень і характер домагань істотно впливають на стан мети самоствердження і на обрання тимчасових параметрів, шляхів та засобів її досягнення [4].

В певному контексті, самоствердження може розглядатися як процес і засіб для виявлення та задоволення домагань особистості в різних сферах її життєдіяльності. Розуміння змісту, рівня та характеру домагань особистості може допомогти передбачити її прояв самоствердження у конкретних обставинах. Домагання особистості виступають як один з механізмів, що впливають на її самовираження та здатність виражати власні потреби та цінності [4].

Р. С. Кулаков зазначає, що «професійне самовизначення» - це частина того, як людина визначає своє місце у соціально-професійних відносинах, обирає спосіб життя, займається працею та обирає конкретну професію. Цей процес включає в себе узгодження можливостей особистості, її бажань і вимог ринку праці для визначення рівня та якості фахівця. Професійне самовизначення - це тривалий і змінний процес, який впливає на те, як людина формується як майбутній професіонал. За такого підходу, самооцінка і рівень вимог визначаються залежно від специфіки освітнього напрямку і сфери професійної діяльності, що визначає комплекс вимог до особистості для досягнення професійної майстерності на конкретній роботі [18].

Чопик С.В. розглядала вплив рівня домагань на адаптацію особистості у соціумі. У своєму дослідженні вона відзначила, що успішність у навчанні та роботі, встановлення реалістичних та високих цілей, а також вибір стратегій досягнення цих цілей, залежать від характеру рівня домагань особистості [38].

Згідно з Н. Татенко, рівень адекватності життєвих домагань особистості є результатом її екзистенційного досвіду, і цей рівень впливає на успішність особистості у житті. Орієнтація на досягнення успіху передбачає розвиток таких аспектів у людини, як самоповага, внутрішня симпатія до себе, відсутність постійних переживань, виправдання відчуття сорому, стійка ціннісно-смислова сфера, позитивне емоційне ставлення до минулого, сучасності та майбутнього, відсутність надмірних вимог до себе, а також розвиток позитивної ідентичності за оптимістичним сценарієм [33].

Емоційне реагування на успіх чи невдачу, і, за відповідностю, зміна у рівні домагань, визначається порівнянням отриманих результатів із соціальними стандартами досягнень. Особливо важливе в цьому контексті співвідношення досягнень зі стандартами, які визначені референтною групою, а також особистою оцінкою власних можливостей та здібностей особи [38].

Науково підтверджено, що недостатня уміння адекватно оцінювати власні можливості та відповідність їх реальним результатам може призвести до негативних наслідків. Наприклад, у дітей з підвищеним рівнем домагань, але обмеженими можливостями, може виникнути неадекватна реакція на неуспіх, проявляючись у формі гострих емоційних реакцій. Також, у випадку гармонійного поєднання самооцінки і рівня домагань, тривожність має низькі або середні показники. Однак, розрив між рівнями очікувань і реальними досягненнями може спричинити збільшення рівня тривожності. Крім того, такі порушення можуть впливати на якість спілкування особистості з оточуючими [5, 38].

Дослідження показують, що високий рівень реалістичних домагань взаємопов'язаний зі усвідомленням важливості власних дій, почуттям відповідальності та здатністю коригувати невдачі за рахунок власних зусиль. Це також супроводжується наявністю стабільних життєвих планів. У той же час, низький рівень домагань виявляється у осіб з меншою емоційною стійкістю та більшою тривожністю. Однією з ключових рис адекватного рівня домагань є прийняття себе як суб'єкта. Такі люди виявляють комунікабельність, впевненість у власних можливостях, орієнтацію на досягнення успіху, не шукають постійного підтвердження своєї важливості і вміють оцінювати свої зусилля в контексті досягнутих результатів [38].

Фокусування на пошуку шляхів для більш повної професійної самореалізації може бути досягнуто шляхом усвідомлення власних домагань, більш реалістичного планування майбутнього та ефективнішого управління часом. Професійні домагання є взаємопов'язаними з особистісними очікуваннями, адекватність яких визначається самооцінкою людини щодо власних можливостей у сферах професійної реалізації. Професійна самооцінка має взаємозв'язок із рівнем домагань особистості, які відображають реалістичні уявлення про свої власні можливості. К. Радзівіл вважає, що неадекватна самооцінка, насамперед, виявляється у високому рівні домагань та низьких професійних очікуваннях [16, 25, 29].

Прядко Н.О. стверджує, що люди, які мають високу мотивацію досягнення успіху, більш схильні вибирати завдання середньої або трохи вище середньої складності. Вони переконані у своєму успіху у вирішенні завдань, проявляють рішучість в невизначених ситуаціях і відкриті до розумного ризику. Такі особи готові взяти на себе відповідальність, мають велику наполегливість у досягненні мети і підтримують адекватний рівень домагань, який може підвищуватися після успішних результатів і знижуватися після невдач. Вибираючи завдання середньої складності, люди, які мають мотивацію досягнення, розглядають успіх і невдачу як однаково ймовірні, при цьому результат стає максимально залежним від їх власних зусиль. У ситуаціях вибору між негайною винагородою та більш віддаленою, але великою, представники цієї групи вибирають останнє [26].

Рівень домагань тісно пов’язаний з мотивацією особистості, зокрема з мотивом досягнення успіху і уникнення невдачі, а також з самооцінкою [38, 34]. Неадекватність професійних домагань майбутнього фахівця призводить до розчарування у професії, намагання змінити фах через найменший неуспіх у пошуках роботи тощо [16].

Згідно з дослідженням Т. Перцевої, І. Височини, Н. Башкірової, В. Крамарчука та Т. Яшкіної, виявлено, що у більшості лікарів-інтернів першого року навчання спостерігаються завищені домагання та висока самооцінка у відношенні до професійних компетенцій. Особливо це стосується володіння базовими практичними навичками. Близько 54% респондентів виявили конфлікт між їхньою ідеальною уявою про себе і реалістичними можливостями щодо власних професійних здібностей [25].

Спеціалісти, у яких виявлені виражені кар'єрні домагання, активно прагнуть брати участь у заходах, де вони можуть продемонструвати свої переваги, здобути визнання від авторитетних осіб та колективу. Крім цього, характеризуються тим, що вони мають схильність подолання складнощів, пов'язаних зі своєю професійною компетентністю. Вони ставлять за мету довести свою професійну цінність, беручись за складні завдання [16].

Домагання особистості можуть різним чином відображати її реальні можливості: вони можуть бути відповідними, завищеними або заниженими, що значно визначає спосіб її взаємодії з оточуючим соціальним середовищем. Ці домагання впливають на ставлення особистості до своєї діяльності, ролей, які вона виконує, до інших людей, а також на специфіку сприйняття оточення [4].

Неадекватне врахування своїх шансів на успіх, сил, здатностей, вмінь може призвести до надмірних енергетичних витрат, і тоді особиста ціна досягнень стане вкрай високою [35].

Усвідомлення власної ефективності суттєво впливає на спосіб встановлення цілей, очікування від результатів та шляхи досягнення поставлених завдань. Особистості, які впевнені у своїй ефективності, не лише мають більші амбіції, але й виявляють більшу наполегливість у досягненні своїх цілей. Якщо у людини високий рівень самоефективності, вона схиляється до тлумачення своїх досягнень як стійких результатів, що обумовлені контрольованими факторами, своєї успішності у житті – власними здібностями, наполегливістю, здатністю подолати труднощі та передбачити наслідки своїх дій, а не чистим випадком або щасливою випадковістю [35].

Нереалістично високий рівень домагань може викликати постійне розчарування через недосяжність поставлених цілей, спричиняючи підвищену тривожність. Це може виявлятися в надмірній впевненості у власних здібностях, перекрученому уявленні про власні можливості та недостатній самооцінці, відсутності бажання аналізувати свої дії об'єктивно. Людина з нереалістично високими домаганнями може вступати в конфронтацію з іншими членами команди, які не підтримують її погляди, проявляти недостатню самокритичність і категоричність. У своїй діяльності вона може абсолютизувати власну точку зору, що в кінцевому результаті може призвести до прийняття помилкових рішень [31, 4, 1].

У осіб із низьким рівнем домагань спостерігається тенденція до формулювання надто простих або непродуктивних цілей, що може свідчити про недооцінку власних можливостей або бажання уникати відповідальності та труднощів [31]. Люди з низьким рівнем домагань часто демонструють невпевненість у власних здібностях та схильність орієнтуватися на думку свого оточення. У виконанні завдань вони можуть бути старанними, проте іноді також виявляють пасивність. У колективі вони зазвичай володіють такими рисами, як уважність, тактовність та дбайливість у відношенні до інших [4].

Відповідність між рівнем домагань і можливостями людини дозволяє їй ставити більш реалістичні та досяжні цілі. Згідно з Ф. Хоппе, відповідність може ґрунтуватися на моделі бажаного майбутнього, що дозволяє поступово наближатися до досягнення бажаного успіху. По мірі досягнення успіху людина може поступово ставити перед собою більш складні завдання [31, 4].

# ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

На основі аналізу літератури, можна зробити такі висновки:

- рівень домагань визначається ступенем складності тих цілей та завдань, що суб’єкт ставить перед собою і формується під впливом успіху чи неуспіху в діяльності. Він може бути реалістичним або нереалістичним (завищеним або заниженим). Реалістичний рівень домагань особистості робить її впевненою у власних силах, наполегливою, більшим продуктивною, а також здатною критично оцінювати досягнуте. Завищений рівень домагань може викликати підвищену тривожність через постійну фрустрацію, викликану нереалістичністю поставлених цілей та завдань. Занижений рівень домагань призводить до невпевненості у власних силах, до уникнення відповідальності, некритичності в оцінці досягнутого. Від рівня домагань особистості залежить її успішність, реалізація цілей та самореалізація в професії та команді.

- вирішальними для формування рівня домагань є переживання суб’єктом ситуацій успіху та неуспіху та їх оцінка відповідно до особистих стандартів та цінностей. Рівень і характер домагань впливають на самоствердження, мотивацію досягнення та самооцінку на етапі професійного становлення особистості.

- рівень домагань має вплив на здатність до роботи в команді. Як показано в літературі від нього залежить мотивація досягнення, самооцінка, самоствердження, мотиви та цінності особистості. Домагання відображають рівень мети, до якої прагне людина. Тому рівні домагань кожного учасника можуть безпосередньо впливати на успішність чи неуспішність команди та визначати функціонально-рольові позиції.

# **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ НА ЗДАТНІСТЬ ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ**

# **2.1. Програма та організація дослідження**

У розділі описано організацію етапів дослідження, обґрунтовано добір діагностичного інструментарію. Представлено результати дослідження впливу рівня домагань на здатність працювати в команді.

Дослідження складається з чотирьох етапів:

- попереднього: підбір психодіагностичного інструментарію, розробка тренінгу, підготовка матеріалів;

- констатувального: вивчення впливу рівня домагань на здатність працювати в команді;

- експериментального: визначення рівня домагань за методиками «Шкала самооцінки та рівня домагань» Дембо-Рубінштейн (модифікація А.  Прихожан), «Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського» [17] та «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді (М.Белбіна)» [36].

- заключний етап: аналіз зібраних даних, написання висновків.

Дослідження проводили на базі Підмихайлівського ліцею Новицької сільської ради Калуського району Івано-Франківської області. Було опитано 40 респондентів серед працівників школи. Оскільки наше дослідження було спрямоване на визначення впливу рівня домагань на здатність працювати в команді, нами були використані наступні методики: «Шкала самооцінки та рівня домагань» Дембо-Рубінштейн (модифікація А.  Прихожана), «Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського» [17] та «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді (М.Белбіна)» [36].

Методика «Шкала самооцінки та рівня домагань» Дембо-Рубінштейн, у модифікації А. Прихожан, пропонувала респондентам оцінити рівень вияву різних якостей на умовній шкалі, таких як здоров’я, інтелектуальні здібності, характер, авторитет у групі, уміння робити своїми руками, зовнішній вигляд, впевненість у собі на даний момент (самооцінка) та бажаний рівень розвитку цих якостей (рівень домагань), при якому респондент відчував би задоволення собою або почував би гордість за себе. У цьому випадку, рівень домагань став результатом суб’єктивної оцінки респондента щодо власних якостей, що визначався його здатністю об’єктивно оцінювати себе та рефлексувати власні можливості. Ця методика також враховувала рівень самооцінки як один з ключових психологічних факторів формування рівня домагань.

Методика оцінки рівня домагань, яку розробив В.К. Горбачевський, використовується для виявлення рівнів домагань, ґрунтуючись на аналізі складових мотиваційної структури особистості. Учасникові дослідження пропонується ряд тверджень, до яких потрібно висловити ступінь згоди чи не згоди. Рекомендації щодо проведення методики включають виконання після завершення одного з етапів продуктивної діяльності, такої як навчальна, спортивна чи виробнича. Очікується, що після відповідей на запитання методики, учасник продовжить діяльність з завершенням навчального або виробничого завдання. Не встановлений обмежувальний час на виконання завдання. Важливо, що завдання не обов’язково повинне бути виконане в один день або під час одного сеансу [17].

Умовно компоненти мотиваційної структури можна розділити на чотири блоки (групи).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перша група  *(ядро мотиваційної структури особистості)* | Друга група *(досягненням достатньо складної мети)* | Третя група *(складові прогнозованих оцінок діяльності суб’єкта)* | Четверта група *(причинні фактори відповідної діяльності)* |
| *компонент 1* внутрішній мотив  *компонент 2* пізнавальний мотив  *компонент 3* мотив уникнення  *компонент 4* змагальний мотив  *компонент 5* мотив до зміни поточної діяльності  *компонент 6* мотив самоповаги | *компонент 7* надання особистісної значущості результатам діяльності  *компонент 8* рівень складності завдання  *компонент 9* прояв вольового зусилля  *компонент 10* оцінка рівня досягнутих результатів  *компонент 11* оцінка свого потенціалу | *компонент 12* запланований рівень мобілізації зусиль, необхідних для досягнення мети діяльності;  *компонент 13* очікуваний рівень результатів діяльності. | *компонент 14* закономірність результатів  *компонент* 15 ініціативність |

Названі компоненти є складовою мотиваційної структури, яка виникає під час виконання завдання. У цій структурі ключове значення мають мотиваційні компоненти, а саме компонент самоповаги точно відображає експериментальну оцінку рівня домагань особистості. Оцінки кожного з цих компонентів мотиваційної структури дозволяють створити індивідуальний профіль респондента, у якому відображені кількісні відношення між усіма розглянутими компонентами [17].

Методику «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді (М.Белбіна)» використовували для визначення ролей, на виконання яких, орієнтуються респонденти. З її допомогою можна визначити такі основні ролі:

І – «голова». Функції цього типу включають в себе здатність приймати та аналізувати різноманітні ідеї для прийняття рішень. Ця особистість проявляє властивості уважного слухання, має вміння переконливо висловлювати свої думки, володіє логічним мисленням і проявляє рішучість в ухваленні рішень. Такий тип особистості характеризується спокоєм і стабільністю, але йому потрібна високо мотивована група для ефективного функціонування.

ІІ – «формувальник». Ця особистість виконує функції лідера, що полягають у здатності об'єднати зусилля учасників групи для досягнення спільної мети. Вона характеризується динамічністю, рішучістю та наполегливістю. Цей тип особистості відноситься до домінуючих екстравертів і для ефективного функціонування потребує наявності компетентної та цілісної групи.

1 і 2 – два протилежних підходи до спільного управління групою.

III – «генератор ідей». Ця особистість виконує роль джерела ідей, що передбачає здатність генерувати нові концепції та підходи. Вона відрізняється високою уявою та творчістю. Цей тип особистості є нестандартним і вимагає мотивованого оточення, яке буде сприймати його ідеї.

IV – «оцінювач ідей». Ця особистість відповідає за аналіз, логічні висновки та контроль в групі. Вона характеризується аналітичністю, інтелектом, ерудицією та функцією як «якоря» для групи, яка повертає до реальності. Це тип особистості є розсудливим, має високу вольову складову та потребує постійного джерела інформації та нових ідей.

V – «організатор роботи». Ця особистість відповідає за перетворення ідей у конкретні завдання та організацію їх виконання. Вона характеризується властивостями організатора, вольовим підходом та рішучістю. Це тип особистості є цілеспрямованою, виявляє велику активність у вирішенні завдань і потребує пропозицій та ідей від учасників групи.

VI – «організатор групи». Ця особистість сприяє створенню злагоди у групі та вирішує конфлікти між її учасниками. Вона характеризується чутливістю, дипломатичним підходом, доброзичливістю та здатністю до комунікації. Цей тип особистості є емпатичним та комунікабельним, і відчуває потребу у постійному контакті з усіма членами групи.

VII – «дослідник ресурсів». Ця особистість виступає як з’єднуюча ланка з зовнішнім середовищем. Вона характеризується високим рівнем комунікабельності, схильністю до захоплення, енергійністю та привабливими рисами. Цей тип особистості є наполегливим екстравертом, який цінує свободу в діях.

VIII – «завершувач». Ця особистість відповідає за підтримку групи у виконанні завдань вчасно та повністю. Вона характеризується професійною педантичністю, обов'язковістю та відповідальністю. Цей тип особистості можна охарактеризувати як педантичний, вимагає від групи відповідальності та виконання обов'язків [36, 14].

# **2.2. Показники та індикатори дослідження**

У дослідженні взяли участь 40 працівників ліцею серед, яких 38 жінок та 2 чоловіка. Віковий розподіл зображено на діаграмі 2.1. Опитування проводилось в онлайн-форматі.

**Рис.2.1. Розподіл учасників дослідження за віком.**

Визначення рівня домагань за допомогою методики «Шкала самооцінки та рівня домагань» Дембо-Рубінштейн (модифікація А.  Прихожан) дозволила оцінити рівень домагань та рівень самооцінки (рис.2.2).

**Рис.2.2. Діагностичні показники рівня домагань респондентів (за Т. Дембо-С. Л. Рубінштейн у модифікації Г. М. Прихожан) (n=40).**

За допомогою даної методики було визначено (рис. 2.2.), що 48% респондентів мають високий реалістичний рівень домагань, що може свідчити про адекватні уявлення про власні можливості. Водночас, 47% мають нереалістично високий рівень домагань, що може свідчити про нереалістичне ставлення до власних можливостей. Серед опитаних тільки 5% мають середній рівень домагань, що може свідчити про адекватне оцінювання власних можливостей, але пасивність в досягненні мети. Заниженого рівня домагань не було виявлено за даною методикою.

**Рис.2.3. Розподіл рівнів домагань респондентів відносно віку (за Т. Дембо-С. Л. Рубінштейн у модифікації Г. М. Прихожан) (n=40).**

Як можна побачити на рис.2.3. нереалістично високий рівень домагань було виявлено у 14 респондентів у вікових категоріях 25-34 та 35-44, тоді як високий у 10 в цих вікових категоріях. Серед учасників 45-54 та 55-64 нереалістично високий рівень домагань у 4, тоді як високий рівень у 8 учасників. Можна припустити, що нереалістично високий рівень домагань більш притаманний особам до 45 років, що може вказувати на те, що в них дещо нереалістичне, некритичне ставлення до власних можливостей. Тоді як суттєвої різниці у співвідношенні високого рівня домагань до віку в результатах даної методики не виявлено.

Також проаналізували рівень самооцінки учасників дослідження (рис.2.4.).

**Рис.2.4. Показники рівня самооцінки працівників ліцею (за Т. Дембо-С. Л. Рубінштейн у модифікації Г. М. Прихожан) (n=40).**

Високий рівень самооцінки було виявлено у 48% респондентів та середній рівень – у 20% опитаних, що свідчить про адекватну самооцінку. 30% опитаних мають завищену самооцінку, що може проявлятись в невмінні об’єктивно оцінити результати власної діяльності. Низький рівень самооцінки було виявлено тільки в одного учасника дослідження.

**Рис.2.5. Розподіл рівнів самооцінки респондентів відносно віку (за Т. Дембо-С. Л. Рубінштейн у модифікації Г. М. Прихожан) (n=40).**

**Рис.2.6. Діагностичні показники рівня домагань та самооцінки працівників ліцею (за Т. Дембо-С. Л. Рубінштейн у модифікації Г. М. Прихожан) (n=40).**

За даною методикою було визначено (рис.2.6.), що 48% опитаних мають високий реалістичний рівень домагань та високий рівень самооцінки. Тоді як 47% мають нереалістично завищений рівень домагань, а завищену самооцінку мають 30% опитаних. Середній рівень домагань мають всього 5%, тоді як середній рівень самооцінки 20%. Заниженого рівня домагань не було виявлено, тоді як низький рівень самооцінки – в одного учасника дослідження.

# **2.3. Визначення рівня домагань особистості**

Наступним етапом дослідження була «Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського» для виявлення особливостей компонентів мотиваційної структури особистості, пов’язаних з рівнем домагань. Опитувальник дозволяє дослідити мотивацію, ціннісні засади та цілі особистості, що відображає рівні домагань.

Першу групу, так зване ядро мотиваційної структури становлять шість компонентів, серед яких внутрішній мотив, пізнавальний мотив, мотив уникнення, змагальний мотив, мотив до зміни діяльності, мотив самоповаги, припускають, що саме він відповідає експериментальній оцінці рівня домагань. В таблиці 2.1. представлені середні значення та середньоквадратичні відхилення отриманих даних.

**Таблиця 2.1.**

**Середні значення та середньоквадратичні відхилення за показниками «Рівень домагань особистості»** **(n=40)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компоненти | Середнє арифметичне | Середнє відхилення |
| Внутрішній мотив | 14,75 | 3,09 |
| Пізнавальний мотив | 16,85 | 2,23 |
| Мотив уникнення | 13,97 | 3,03 |
| Змагальний мотив | 13,06 | 3,3 |
| Мотив зміни діяльності | 13,27 | 3,36 |
| Мотив самоповаги | 14,48 | 3,65 |
| Значущість результатів | 9,05 | 3,66 |
| Складність завдання | 7,8 | 2,4 |
| Вольове зусилля | 14,2 | 2,25 |
| Оцінка рівня досягнутих результатів | 10,9 | 1,9 |
| Оцінка свого потенціалу | 14,9 | 3,06 |
| Намічений рівень мобілізації зусиль | 15,7 | 2,83 |
| Очікуваний рівень результатів | 10,45 | 1,78 |
| Закономірність результатів | 14,45 | 3,2 |
| Ініціативність | 14,23 | 3,1 |

Наведемо характеристику отриманих результатів в ході дослідження мотиваційної структури працівників закладу освіти.

**Рис.2.7. Характеристики компонентів ядра мотиваційної структури (n=40).**

Внутрішній мотив безпосередньо пов’язаний з самою діяльністю, захопленням від виконання певного завдання. Як бачимо з даних даного етапу дослідження, високий рівень зацікавленості у виконанні завдання спостерігаємо у 30% опитаних, що може свідчити про наявність сильного внутрішнього інтересу та мотивації до виконання покладених задач; середній рівень наявний у 65%, що можна інтерпретувати як «гнучкий», тобто ця група респондентів є досить сприятливою до зовнішніх впливів, які спряють розвитку власних мотивів до трудової діяльності. Низький рівень виявлено тільки у 5%, він відображає відсутність або дуже слабкий інтерес до поточної діяльності та виконання поставлених завдань. Це можна пояснити низькою мотивацією до професійної діяльності.

Пізнавальний мотив відображає інтереси особи до результатів діяльності, або до власних мотивів, які будуть задоволені результатом роботи. Протилежним йому є мотив уникнення, тобто побоювання показати надто низькі результати. Як можна побачити з таб.2.1. високий пізнавальний мотив наявний у 55% опитаних, що свідчить про високий рівень зацікавленості респондентів власними результатами. Водночас, середній рівень сформованості пізнавального мотиву демонструють 45% учасників дослідження, що може свідчити про необхідність зовнішнього стимулювання діяльності від керівництва закладу освіту, тому що наявного рівня зацікавленості власними результатами не достатньо для ефективної роботи.

**Таблиця 2.2.**

**Діагностика компонентів мотиваційної структури особистості учасників дослідження (n=40)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рівень** | **Високий** | | **Середній** | | **Низький** | |
| **Компонент** | к-ть | % | к-ть | % | к-ть | % |
| Перша група Перша група *(ядро мотиваційної структури особистості)* | | | | | | |
| внутрішній мотив; | 12 | 30 | 26 | 65 | 2 | 5 |
| пізнавальний мотив; | 22 | 55 | 18 | 45 | 0 | 0 |
| мотив уникнення; | 9 | 22,5 | 28 | 70 | 3 | 7,5 |
| змагальний мотив; | 10 | 25 | 26 | 65 | 4 | 10 |
| мотив до зміни діяльності; | 8 | 20 | 25 | 62,5 | 7 | 17,5 |
| мотив самоповаги; | 9 | 22,5 | 29 | 72,5 | 2 | 5 |
| Друга група *(досягнення достатньо складної мети)* | | | | | | |
| надання особистісної значущості результатам діяльності; | 0 | 0 | 13 | 32,5 | 27 | 67,5 |
| рівень складності завдання; | 0 | 0 | 10 | 25 | 30 | 75 |
| прояв вольового зусилля | 6 | 15 | 33 | 82,5 | 0 | 0 |
| оцінка рівня досягнутих результатів | 0 | 0 | 29 | 72,5 | 11 | 27,5 |
| оцінка свого потенціалу | 14 | 35 | 24 | 60 | 2 | 5 |
| *Третя група (складові прогнозованих оцінок діяльності суб’єкта)* | | | | | | |
| запланований рівень мобілізації зусиль діяльності | 20 | 50 | 19 | 47,5 | 1 | 2,5 |
| очікуваний рівень результатів діяльності | 0 | 0 | 29 | 72,5 | 11 | 27,5 |
| *Четверта група (причинні фактори відповідної діяльності)* | | | | | | |
| закономірність результатів | 12 | 30 | 25 | 62,5 | 3 | 7,5 |
| ініціативність | 10 | 25 | 29 | 72,5 | 1 | 2,5 |

Високий рівень сформованості мотиву уникнення наявний майже в 23% опитаних, що свідчить про бажання уникнути негативних результатів чи неякісного виконання роботи. Лише 7,5% працівників ліцею мають низький рівень мотиву уникнення. Ці дані можна інтерпретувати як наявність в них особистого зацікавлення в результатах власної діяльності.

Високий змагальний мотив наявний у 25% опитаних, що свідчить про те, що для даної група опитаних має велике значення, які результати отримають інші. Середній рівень даного компонента мотиваційної структури особистості наявний у 65% опитаних, що може свідчити про те, що вони надають більшого значення результатам власної діяльності. В 10% респондентів низький рівень змагального мотиву.

Високий рівень мотиву до зміни поточної діяльності був виявлений у 20% та 62,5% опитаних мають середній рівень, що свідчить про бажання як найшвидше завершити поточну роботу та відсутність інтересу до отриманих результатів. Низький рівень – у 17,5%.

Мотив самоповаги відображає прагнення особи ставити перед собою все більш складні цілі та завдання, як бачимо з таб.2.1. в більшості учасників дослідження (72,5%) виявлений середній рівень, високий рівень у 22,5%, а низький – у 5%. Даний мотив показує інтерес до розширення компетенцій та постановки щораз складніших цілей та завдань. Як бачимо, з даних тільки 9 осіб демонструють високий рівень розвитку даного компонента.

**Рис.2.8. Характеристики компонентів досягнення достатньо складної мети (n=40).**

Наступні дві групи компонентів мотиваційної структури відображають цілепокладання та прогнозування результатів діяльності. Більшість опитаних (65,7 та 75% відповідно) не надають особистої значущості результатам власної діяльності та рівню складності завдання (рис.2.8.), що може свідчити про неготовність докладати значні зусилля для досягнення поставленої мети. 32,5% та 25% опитаних мають середній рівень розвитку цих компонентів. Відповідно, в них низький рівень очікуваної результативності діяльності.

Водночас, 35% опитаних високо оцінюють свій потенціал, тоді як 60% мають середній рівень розвитку даного компонента. Прояв вольового компонента має середній рівень у 82,5% респондентів.

Тільки 30% опитаних вбачають залежність отриманих результатів від докладених зусиль (рис.2.9.), що підтверджується отриманими даними компонентів другої групи, де більшість опитаних не надавали великого значення отриманим результатам діяльності, проте рівень мобілізації зусиль та оцінка власного потенціалу були на середньому рівні (82,5% і 60%).

**Рис.2.9. Характеристики компонентів прогнозованих оцінок діяльності та причинні фактори відповідної діяльності (n=40).**

Наступним важливим компонентом є ініціативність, що відображає готовність брати на себе відповідальність на результати діяльності. Як ми бачимо з таб.2.1. тільки 25% мають високий рівень розвитку даного компонента.

Рівень домагань має тісний зв'язок із тим, наскільки особистість включає «себе» в певну соціальну роль. Якщо особистість внутрішньо не приймає певну роль, то її амбіції в межах цієї ролі можуть бути досить низькими і не зростати, навіть якщо досягається успіх.

Вивчення мотиваційної структури, яка пов’язана з рівнем домагань працівників ліцею дає можливість побачити актуальні тенденції, які необхідно враховувати при побудові ефективної командної роботи.

# **2.4. Статистичний аналіз особливостей впливу рівня домагань особистості на здатність працювати в команді**

На наступному етапі дослідження ми визначали рівень орієнтації респондентів на роботу в команді. Для цього завдання використовували методику для діагностики функціонально-рольових позицій в команді М. Белбіна [36, 14].

**Таблиця 2.3.**

**Рівень орієнтації на основні ролі в команді працівників ліцею**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Рівень орієнтації на основні ролі | | | | | | |
| Ролі | Рівень орієнтації на основні ролі | | | | | |
| Перша роль | | Друга роль | | Третя роль | |
| к-ть | % | к-ть | % | к-ть | % |
| Голова | 2 | 5 | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 |
| Формувальник | 2 | 5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| Генератор ідей | 4 | 10 | 0 | 0 | 1 | 2,5 |
| Оцінювач ідей | 4 | 10 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| Організатор роботи | 14 | 35 | 4 | 10 | 0 | 0 |
| Організатор групи | 7 | 17,5 | 6 | 15 | 0 | 0 |
| Дослідник ресурсів | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Завершувач | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 1 | 2,5 |
| Всього | 40 | 100 |  |  |  |  |

Як видно з таблиці 2.3. загалом в команді працівників ліцею представлені всі функціонально-рольові позиції. Деякі ролі є переважаючими, деякі представлені в значно меншій кількості.

На першому місці роль «Організатор роботи» на неї орієнтуються 30% опитаних. Даній ролі притаманні такі риси, як організаторські здібності, рішучість, вміння втілювати ідеї в реальність, люди, які займають дану роль в команді потребують ідей та пропозицій від групи. Також орієнтація на цю роль була на другому місці як друга роль (в 10% опитаних).

**Рис.2.10. Відсотковий розподіл ролей серед працівників ліцею.**

На другому місці за результатами дослідження роль «Організатор групи» - 17,6% серед працівників ліцею. Для цієї ролі властиві такі риси, як комунікабельність, вміння встановлювати контакти між членами групи, вирішувати конфлікти, емпатія. Ця роль має дещо спільне з попередньою і деякі учасники дослідження поєднювали ці дві ролі.

Третє, четверте і п’яте місце зайняли ролі «Генератор ідей», «Оцінювач ідей», «Дослідник ресурсів», кожна по 10% серед опитаних. Серед рис притаманних «Генератору ідей» є креативність, інноваційність та нестандартність у вирішенні завдань, творчий підхід, потребує підтримки від інших учасників групи в реалізації нових ідей. Отримані нами дані, узгоджують з даними інших дослідників, де було також виявлено низьку орієнтацію на роль «Генератор ідей» у аспірантів технічних університетів та інших авторів, які виявили недостатній рівень орієнтації на дану роль у працівників держадміністрацій, що може бути однією з причин неефективної роботи [9, 12]. На нашу думку, освітня робота потребує творчого та інноваційного підходу, тому необхідно посилювати орієнтацію на дану роль серед працівників ліцею.

Ролі «Оцінювач ідей» характерні такі риси як аналітичність, інтелектуальність, вміння аналізувати та робити логічні висновки, для своєї роботи потребує постійних ідей ззовні. «Досліднику ресурсів» властиві такі риси як комунікабельність, відкритість, вміння налагоджувати стосунки з зовнішнім середовищем, серед можливих недоліків є надмірний оптимізм, швидка втрата інтересу.

Шосте, сьоме та восьме місце займають «Завершувач» - 7,5 %, «Голова» - 5% та «Формувальник» - 5%. Ролі «Голови» та «Формувальника» є лідерськими ролями, взаємодоповнюючими, адже «Голова» більш орієнтована на прийняття рішень, тоді як «Формувальник» на налагодження роботи в команді. Як бачимо з результатів дослідження ці дві ролі представлені в однаковій кількості серед опитаних, що є важливим для злагодженої роботи команди. Проте, як бачимо з даних лідерські якості властиві незначному відсотку опитаних. Щодо ролі «Завершувача», то їй властиві такі риси, як контроль за дотриманням термінів виконання, відповідальність, педантичність.

Як можна побачити з результатів дослідження, працівники ліцею в більшій мірі орієнтуються на виконання організаційних питань, пов’язаних з організацією самої діяльності та роботи команди. На нашу думку, в недостатній кількості представлені ролі пов’язані з генеруванням нових ідей та їх перевіркою. Лідерські ролі також представлені в незначній кількості, проте є збалансованими.

Наступним завданням цього етапу дослідження було виявлення кореляційних зв’язків між рівнем домагань і здатністю працювати в команді. Для цього ми визначили коефіцієнт рангової кореляції r-Спірмена.

У таблиці 2.3. представлені зв’язки компонентів мотиваційної структури, визначених за допомогою опитувальника «Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського» з роллю, яку займає учасник опитування в команді, що було визначено за допомогою методики для діагностики функціонально-рольових позицій в команді М. Белбіна.

**Таблиця 2.4.**

**Коефіцієнти кореляції показників мотиваційної структури (за опитувальником «Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського») та роллю в команді за М. Белбін (n=40)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показники | Spearman | p-level | Висновок |
| Внутрішній мотив - роль | rемп. = 0.06055 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Пізнавальний мотив - роль | rемп. = -0.06076 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Мотив уникнення - роль | rемп. = 0.14165 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Змагальний мотив - роль | rемп. = 0.27776 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Мотив зміни діяльності - роль | rемп. = 0.15891 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Мотив самоповаги - роль | rемп. = 0.33448 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 | р≤0,05 | Існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами р≤0,05. |
| Значущість результатів - роль | rемп. = -0.03194 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Складність завдання - роль | rемп. = 0.01085 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Вольове зусилля - роль | rемп. = 0.07749 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Оцінка рівня досягнутих результатів - роль | rемп. = -0.14813 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Оцінка свого потенціалу - роль | rемп. = 0.05432 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Намічений рівень мобілізації зусиль - роль | rемп. = 0.10875 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Очікуваний рівень результатів - роль | rемп. = -0.04016 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Закономірність результатів - роль | rемп. = 0.0184 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |
| Ініціативність - роль | rемп. = 0.10237 r0.01 = 0.405 r0.05 = 0.313 |  | Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній. |

На основі отриманих даних, можемо побачити, що статистично значущий позитивний зв'язок на рівні значущості 0.05 існує між компонентом мотиваційної структури особистості мотив самоповаги та роллю в команді. Як згадувалось раніше, саме мотив самоповаги можна розглядати саме його можна розглядати як прямий показник рівня домагань особистості.

Також був виявлений статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами (r = 0.38234,р≤0,05) мотив самоповаги, визначений за опитувальником В.К. Горбачевського та рівень самооцінки, визначений за методикою Т. Дембо-С. Л. Рубінштейн.

# **РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОМАГАНЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИКА ПРОДУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В КОМАНДІ**

# **3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу підвищення рівня домагань особистості**

Тренінг – одна з групових форм роботи, метод активного навчання, тренування, що використовується для поглиблення знань, розвитку умінь та навичок.

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) відносять до інтерактивних методів навчання.

**Тренінгова програма**

Тренінгова програми складається з чотирьох блоків, кожен блок складається з теоретичної і практичної частини та містить по два заняття тривалістю 120 хв. На основі аналізу літератури та емпіричного дослідження були підібрані вправи, які на нашу думку, сприяють підвищенню рівня домагань.

*Метою* тренінгових занять є підвищення рівня домагань особистості; корекція негативних особистих установок, які сприяють розвитку нереалістичних домагань; отримання знань щодо певних аспектів психології особистості; покращення комунікативних навичок, вміння висловлювати власну думку; поглиблення уявлення про різні сторони власного Я.

*Завдання:*

* Виявлення власних нереалістичних професійних і особистих домагань;
* Формування досвіду міжособистісної взаємодії, яка спрямована на більш глибоке самопізнання, саморефлексію;
* Формування вмінь та навичок спілкування в групі;
* Самоусвідомлення себе у діяльності [2];
* Оволодіння методами самопрезентації.

**Зміст програми**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Назва вправи | Тривалість (хв) |
| **Блок 1. Самопізнання** | | |
| **Заняття 1.** «Знайомство з собою»  **Мета заняття:** створення безпечного середовища; ознайомлення з правилами групи; виявлення очікувань учасників; ознайомлення з програмою тренінгу;самоактуалізація, саморефлексія; | | |
| 1. | Представлення ведучого, оголошення назви та мети тренінгу | 10 хв |
| 2. | Вправа «Знайомство в групі, збирання запитів і очікувань» | 5 хв |
| 3. | Прийняття правил групи | 10 хв |
| 4. | Вправа «Знайомство з самим собою» | 20 хв |
| 5. | Вправа «Повернення до власного минулого» | 20 хв |
| 6. | Міні-лекція «Формування позитивної Я-концепції» | 20 хв |
| 7. | Вправа «Особистий профіль успіху» | 20 хв |
| 8. | Рефлексія «Тут і тепер» | 15 хв |
| **Заняття 2. «**Самопрезентація»  **Мета заняття:** актуалізація правил роботи групи; оволодіння навичками ефективної самопрезентації; | | |
| 1. | Вправа «Ім’я як абревіатура» | 10 хв |
| 2. | Нагадування правил групи | 5 хв |
| 3. | Вправа «Лінія мого життя» | 20 хв |
| 4. | Міні-лекція «Як презентувати себе» | 15 хв |
| 5. | Вправа «Я реальне», «Я ідеальне», «Я соціальне» | 20 хв |
| 6. | Вправа-руханка «Поміняйтесь місцями» | 10 хв |
| 7. | Вправа «Міні-презентація в групі» | 20 хв |
| 8. | Вправа «Сьогодні я…», «Сьогодні мені…» | 20 хв |
| **Блок 2. Мета та цілі діяльності** | | |
| **Заняття 3.** «Мої цілі»  **Мета заняття:** виділення та актуалізація життєвих цілей та мрій; оволодіння техніками постановки досяжних цілей; | | |
| 1. | Вправа «Невербальне привітання» | 10 хв |
| 2. | Нагадування правил групи | 5 хв |
| 3. | «SMART-технологія планування» | 20 хв |
| 4. | Міні-лекція «Техніки постановки цілей» | 20 хв |
| 5. | Вправа «Мої життєві цілі» | 20 хв |
| 6. | Вправа «Лист з майбутнього» | 15 хв |
| 7. | Вправа «Мої мрії» | 20 хв |
| 8. | Рефлексія «Тут і тепер» | 10 хв |
| **Заняття 4.** «Як досягти своєї мети?»  **Мета заняття:** отримання навичок прогнозування власних досягнень; розвиток впевненості у власних діях; | | |
| 1. | Привітання | 5 хв |
| 2. | Актуалізація правил групи | 10 хв |
| 3. | Міні-лекція «Досяжні та недосяжні цілі» | 25 хв |
| 4. | Вправа «Молекули» | 10 хв |
| 5. | Мозковий штурм «Як досягти поставленої мети» | 20 хв |
| 6. | Вправа «Джерело ресурсу» | 20 хв |
| 7. | Вправа «Карта бажань» | 20 хв |
| 8. | Рефлексія «Тут і тепер» | 10 хв |
| **Блок 3. Мотивація** | | |
| **Заняття 5.** «Що мене мотивує?»  **Мета заняття:** ознайомлення з поняттям «мотивація»; | | |
| 1. | Вправа «Привітання» | 5 хв |
| 2. | Оголошення мети заняття та пригадування правил групи | 5 хв |
| 3. | Мозковий штурм «Які мотиви мною рухають» | 20 хв |
| 4. | Вправа «Мої судження» | 20 хв |
| 5. | Вправа «Люстерко моїх цінностей» | 20 хв |
| 6. | Діагностична методика «Я – Інший – Кар’єра - Справа» | 20 хв |
| 7. | Міні-лекція «Мотивація досягнення – детермінта успіху» | 20 хв |
| 8. | Вправа «Сьогодні я…», «Сьогодні мені…» | 10 хв |
| **Заняття** 6. «Мотивація передумова успіху»  **Мета заняття:** підвищення рівня особистої мотивації; усвідомлення мотивів своєї діяльності; оволодіння навичками самоорганізації; | | |
| 1. | Повідомлення теми та мети заняття | 5 хв |
| 2. | Актуалізація правил роботи групи | 5 хв |
| 3. | Вправа «Баланс реальний та бажаний» | 20 хв |
| 4. | Міні-лекція «Як мотивація впливає на результати роботи» | 20 хв |
| 5. | Вправа «Два стільці» | 20 хв |
| 6. | Вправа «Перешкоди та ресурси» | 20 хв |
| 7. | Вправа «Передумови успіху» | 10 хв |
| 8. | Рефлексія «Тут і тепер» | 10 хв |
| **Блок 4. Планування** | | |
| **Заняття 7.** «Планування та реалізація потенціалу особистості»  **Мета заняття:** оволодіння техніками ефективного планування часу та ресурсів; осмислення власної життєвої стратегії. | | |
| 1. | Привітання, актуалізація правил групи | 5 хв |
| 2. | Вправа «Я сьогодні ось такий» | 10 хв |
| 3. | Мозковий штурм «Як планувати ефективно?» | 15 хв |
| 4. | Вправа «Історія про…» | 15 хв |
| 5. | Вправа «Моє майбутнє» | 15 хв |
| 6. | Вправа «Пиріг часу» | 20 хв |
| 7. | Вправа «Мій час» | 20 хв |
| 8. | Вправа «Сьогодні я…», «Сьогодні мені…» | 20 хв |
| **Заняття 8.** «Як запланувати успіх?»  **Мета заняття:** навчитись визначати більш важливі та пріоритетні справи; актуалізація життєвих цінностей та цілей. | | |
| 1. | Вправа «Привітання» | 5 хв |
| 2. | Повідомлення теми та мети; актуалізація правил групи | 10 хв |
| 3. | Інформаційне повідомлення «Матриця Ейзенхауера» | 15 хв |
| 4. | Вправа «Матриця Ейзенхауера» | 20 хв |
| 5. | Вправа «Цінності та пріоритети» | 25 хв |
| 6. | Релаксаційна вправа-гра «Атоми і молекули» | 5 хв |
| 7. | Вправа «Поглиначі часу» | 20 хв |
| 8. | Заключний шерінг | 20 хв |

# **3.2. Способи узгодження показників рівня домагань особистості зі здатністю працювати в команді**

Беручи за основу отримані в ході теоретичного та емпіричного дослідження результати, нами були сформовані способи узгодження показників рівня домагань особистості зі здатністю працювати в команді, що є важливим для успішного функціонування та досягнення спільних цілей.

1. *Оцінка індивідуальних навичок та комунікативних здібностей:* Проведення оцінювання особистих навичок та комунікативних здібностей кожного учасника команди допоможе зрозуміти, наскільки вони відповідають потребам командної роботи. Додатково можна проводити індивідуальні програми для покращення навичок, що потрібні для ефективної роботи в команді.
2. *Формування рівних очікувань*: Забезпечення того, щоб усі учасники команди мали розуміння щодо очікувань, поставлених перед ними. Це може включати в себе узгодження цілей, ролей та обов'язків кожного члена команди.
3. *Розвиток комунікативних навичок:* Здатність вільно спілкуватися та вирішувати конфлікти важлива для ефективної роботи в команді. Тренінги з комунікації та співробітництва можуть допомогти учасникам команди вдосконалити ці навички.
4. *Фасилітація робочих процесів*: Створення прозорих та ефективних процесів роботи в команді, які враховують різноманітність та потреби учасників, допоможе уникнути конфліктів і покращить спільну продуктивність.
5. *Формування гнучких командних структур*: Деякі особистості можуть бути більш ефективними в ролі лідерів, тоді як інші виявляють себе краще як співробітники. Створення гнучких командних структур, які дозволяють учасникам займати різні ролі в залежності від потреб проекту, може бути корисним.
6. *Формування довіри та взаєморозуміння*: Розвиток емпатії та взаємного розуміння між членами команди допомагає зменшити конфлікти та підвищити загальний рівень довіри, що сприяє кращій співпраці.
7. *Навички управління командою та розвиток ефективної роботи в колективі* — це постійний процес. Їхнє вдосконалення вимагає часу, зусиль та врахування індивідуальних потреб кожного учасника команди.

# ВИСНОВКИ

Рівень домагань, що відображає очікування та цілі особистості, визначається її поглядами на власні можливості та реальні труднощі. Це складний механізм, де рівень складності цілей, що прагне досягти особистість, формується через її власні стандарти, прагнення та сприйняття ситуацій. Рівень домагань може впливати на розвиток особистості, вибір професійного шляху та спосіб взаємодії зі світом.

Домагання відіграють значну роль у самовираженні особистості. Рівень домагань відображає стале уявлення кожною особою про свої амбіції та визначення того, яке місце вона прагне зайняти серед оточуючих. Цей аспект може суттєво впливати на вибір професійного шляху. Важливо мати реалістичне сприйняття своїх цілей при виборі професійного шляху. Це можливо за допомогою об'єктивного та чесного аналізу власних дій, прагнень та результатів, порівняння їх з досягненнями інших людей.

На основі проведення теоретичного та емпіричного дослідження метою, якого було проаналізувати вплив рівня домагань на здатність працювати в команді, можна зробити наступні висновки:

1. Ситуації успіху та невдачі мають значний вплив на формування рівня домагань особистості. Оцінюючи ці ситуації, людина керується своїми внутрішніми стандартами та цінностями. Цей рівень домагань може визначати самоствердження, мотивацію до досягнень та самооцінку під час кар'єрного зростання. Зв'язок між очікуваннями і самооцінкою може сприяти створенню збалансованої особистості, але також може викликати внутрішні конфлікти. Професійні амбіції тісно пов'язані з особистісними очікуваннями, і їх адекватність залежить від того, наскільки людина об'єктивно оцінює свої можливості в сферах професійного зростання. Такий рівень самооцінки корелює із реалістичними уявленнями про власні здібності та потенціал.
2. Досліджено специфіку взаємодії в команді, основні риси та характерні ознаки команди, проаналізовано чим команда відрізняється від колективу. «Командну роботу» розглядають як діяльність групи людей, які прагнуть досягти спільної мети, дотримуючись при цьому спільно визначених правил.
3. Проаналізовано, як впливають різні рівні домагань на здатність працювати в команді. Індивідуальні домагання можуть різнитися: бути адекватними, завищеними або заниженими, що суттєво визначає спосіб, яким особистість взаємодіє з оточуючим соціальним середовищем. Домагання впливають на ставлення особистості до власної діяльності, ролей, які вона виконує, до інших людей, а також на особливості сприйняття оточуючого середовища.
4. Підібрано методики для дослідження рівня домагань та діагностики функціонально-рольових позицій в команді. В процесі обробки даних отриманих в ході емпіричного дослідження було виявлено: кореляційний зв’язок між мотивом самоповаги та орієнтацією на певну роль в команді. Більшість працівників ліцею (52,5%) орієнтуються на організаційні ролі в команді. Ролі, які пов’язані з генеруванням нових ідей, їх оцінкою та пошуком ресурсів представлені в незначній кількості, що на нашу думку є негативним явищем. На лідерські позиції орієнтується також незначна кількість опитаних, проте вони є збалансованими. Загалом в колективі ліцею представлені всі ролі. Також вивчали мотиваційну структуру, що дає можливість проаналізувати актуальні тенденції серед яких: більшість учасників дослідження 67,5% мають низькій рівень значущості отриманих результатів, проте володіють середнім рівнем готовності докладати зусилля (47,5%) і мають середній рівень щодо очікуваних результатів діяльності. На нашу думку, це важливо враховувати при організації командної роботи. За методикою «Шкала самооцінки та рівня домагань» Дембо-Рубінштейн (модифікація А.  Прихожан) було визначено (рис.2.6.), що 48% опитаних мають високий реалістичний рівень домагань та високий рівень самооцінки. Тоді як 47% мають нереалістично завищений рівень домагань, а завищену самооцінку мають 30% опитаних. Нереалістично завищений рівень домагань у деяких учасників може призвести до неправильної самооцінки та стати перешкодою для ефективної роботи в команді. Середній рівень домагань мають всього 5%, тоді як середній рівень самооцінки 20%. Заниженого рівня домагань не було виявлено, тоді як низький рівень самооцінки – в одного учасника дослідження.
5. Здійснено розробку тренінгової програми. Метою, якої є підвищення рівня домагань особистості, виявлення та корекція негативних особистих установок, які сприяють розвитку нереалістичних домагань; отримання знань щодо певних аспектів психології особистості; покращення комунікативних навичок, вміння висловлювати власну думку; поглиблення уявлення про різні сторони власного Я. Також сформульовано способи узгодження показників рівня домагань особистості зі здатністю працювати в команді, що є важливим для успішного функціонування та досягнення спільних цілей.

# **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Боженко В. Г. Динаміка самооцінки та рівня домагань у студентів-психологів / В. Г. Боженко // Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності: Матеріали І Міжнародної науково-практичної 19 конференції, 18-19 листопада 2022 р. Вінниця, 2022. – С. 16-19.
2. Волкова Н.П. Формування професійних домагань майбутніх психологів у процесі вивчення дисципліни «педагогіка та психологія вищої школи» / Н.П. Волкова, О.О. Лаврентьєва // вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ». педагогічні науки. 2021. № 2 (22). – С. 164-173.
3. Волкова Н.П. Розвиток компетентності у здійсненні командної взаємодії майбутніх викладачів вищої школи засобами інтерактивних технологій навчання / Н.П. Волкова, О.В. Лебідь, О.А. Гром // Моделювання компетентнісної професійної освіти в контексті євроінтеграції: монографія [Електронне видання] / кол. авт; за заг. ред. проф. Н.П. Волкової. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2021. – С. 356.
4. Годонюк В. С. Cамоствердження особистості як психологічна проблема / В.С. Годонюк // Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки, 2016, 3 – С. 25-32.
5. Годонюк В. Самоствердження та його зв’язок з рівнем домагань особистості / В. Годонюк // Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика. - 2015. - Вип. 2. - С. 110-115. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivoo_2015_2_16>.
6. Горбунова В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія / Вікторія Горбунова. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с.
7. Денисюк М. Здатність до роботи в команді як сучасна професійна компетентність педагогічного працівника / М. Денисюк, О. Коберник // Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи. - 2021. - Вип. 2. - С. 216-223. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppps_2021_2_29>.
8. Зінкевич-Євстигнєєва Т. Д. Технологія створення команди / Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєва, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко // за ред. Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєвої. Київ: «Прогрес», 2004. – С. 236.
9. Карамушка Л. М. Особливості розвитку психологічної готовності аспірантів технічних університетів до роботи в команді / Л. М. Карамушка, О. А. Філь, П. П. Блешмудт та ін. // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. - 2010. - № 3. – С. 74-84.
10. Карамушка Л. М. Психологічний аналіз особливостей діяльності конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. — К. : Міленіум, 2005. — Ч. 16. — С. 28—42.
11. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної команди сучасної організації / Л. М. Карамушка, О.А. Філь : Міденіум, 2004. 36 с.
12. Косовська А.О. Структура компетентності «робота в команді» в професійній діяльності корекційного педагога / А.О. Косовська // The VII International Scientific and Practical Conference “Innovative trends in science, practice and education”. – Munich, Germany. – 2022. – С. 325-327.
13. Карамушка Л.М., Клокар Н.І., Філь О.А. Технологія формування управлінської команди освітньої організації: Навч.-метод. посібник. – Біла Церква: КОІПОПК, 2008. – 64 с.
14. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О. В. Винославська // за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
15. Карпова М.Є. Компонентно-структурний аналіз феномена «готовність майбутніх педіатрів до роботи в команді» / М.Є. Карпова // Вісник університету імені альфреда нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2020. № 1 (19)
16. Коваль Д.В. Професійні домагання особистості як соціальна проблема / Д.В. Коваль // Вісник університету імені альфреда нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2019. № 2 (18) – С.87-91.
17. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.
18. Кулаков Р. С. Самооцінка та рівень домагань як особистісні конструкти та детермінанти професійного самовизначення у ранньому юнацькому віці / Р. С. Кулаков // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка». Випуск 26. – 2014. – С.78-83.
19. Кулаков Р. С. Психологічний аналіз самооцінки та рівня домагань у структурі професійного самовизначення старшокласників / Р. С. Кулаков // Психологія: реальність і перспективи. - 2014. - Вип. 3. - С. 83-87. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/prp_2014_3_27>.
20. Лабінська С.М. Психологічні чинники розвитку рівня домагань підлітків в учбовій діяльності : дис. … канд. пс. Наук : 19.00.07. Київ, 2016. 216 с.
21. Лебідь Н.К. Рівень домагань як психологічна детермінанта формування цілеспрямованої активності особистості / Н.К. Лебідь // Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія : Зб. наук. пр. / Редкол.: Огнев’юк В.О., Хоружа Л.Л. та ін. – К. : Університет, 2014. – № 21. – С. 102-106.
22. Лєпіхова Л. А. Значення соціально-психологічної компетентності в реалізації життєвих домагань / Л. А. Лєпіхова // Педагогіка і психологія: науковотеоретичний та інформаційний журнал АПН України. – К. : Педагогічна думка, 2004. – № 3 – С. 77–85.
23. Мамедова Г. А. К. Дослідження рівня домагань як механізму саморегуляції та поведінки / Г. А. К. Мамедова // Актуальні проблеми психології в закладах освіти. - 2011. - 2011. - С. 38-42. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/akprpzo_2011_2011_8>.
24. Меднікова Г.І. Самооцінка та рівень домагань особистості як динамічна система / Меднікова Г.І. Дис. … к. психол. н. 19.00.01 – Одеський національний університет ім. І.І. Мечнікова, Одеса, 2002. – 192 с.
25. Перцева Т.О. Аналіз рівня домагань і професійної самооцінки лікарів-інтернів першого року навчання як інструмент удосконалення практичних навичок на кафедрі сімейної медицини / Т.О. Перцева, І.Л. Височина, Н.С. Башкірова, В.В. Крамарчук, Т.О. Яшкіна // Матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, присвяченої 60-річчю ТДМУ, «Сучасні підходи до вищої медичної освіти в Україні. – Тернопіль, 2017. – С. 65–67.
26. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості / Н. О. Прядко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. - 2015. - Вип. 127. - С. 177-180. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_127_43>.
27. Прищак М.Д. Психологія управління в організації / М.Д. Прищак, О. Й. Лесько // навчальний посібник. - Вінниця, 2016. – С. 150.
28. Психологія особистості : словник-довідник / за ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. Київ: Рута, 2001. 320 с.
29. Радзівіл К.П. Роль самооцінки особистості майбутніх психологів у формуванні професійних очікувань у навчальному процесі [Електронний ресурс]/ К.П. Радзівіл // Проблеми сучасної психології. – 2015. – Т. 28. Режим доступу: [http://es-journal.in.ua/index.php/2227- 6246/article/view/158546](http://es-journal.in.ua/index.php/2227-%206246/article/view/158546)
30. Ремпель Ж. О. Соціально-психологічні аспекти командоутворення в недержавній організації / Ж. О. Ремпель // Науковий вісник МНУ імені в. О. Сухомлинського. Психологічні науки. – 2015. - №2 (15). – С. 110-116.
31. Рудоманенко Ю.В. співвідношення рівня домагань особистості з виявами прокрастинації / ЮВ Рудоманенко // Гуманітарна наука XXI століття: сучасні виклики в галузі права, освіти соціальних та поведінкових наук humanitarian science of the XXI. – Чернігів, 2020. – C.206-209.
32. Словник компетенцій Гарвардського університету (США) / голова редкол. О.Л. Шевченко. — 2016. — 62с.
33. Татенко Н.О. Психотерапевтичні стратегії у роботі з життєвим успіхом / Н.О. Татенко // Життєві домагання особистості: монографія / Ін-т соц.та політ. психології АПН України. – Київ: Пед. думка, 2007. – С. 382–394.
34. Титаренко Т. М. Життєві домагання і професійне станов лення особистості практичного психолога. Практична психологія та соціальна робота*.* – К, 2003, 4.
35. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості: монографія / Т. М. Титаренко, І. В. Лебединська, Н. В. Анікіна, О. Я. Кляпець та ін.; за ред. Т. М. Титаренко. – К.: Педагогічна думка, 2007. – 456 с.
36. Угрин О. Г. Психологія управління: практичний посібник / О. Г. Угрин. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 164 с.
37. Федун Л.М. Сутність, структура та рівні сформованості професійних домагань старшокласника / Л.М. Федун // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал НАІР. – Івано-Франківськ: НАІР, 2014. – Вип. 4. – С. 140–143.
38. Чопик С.В. Роль рівня домагань у процесі адаптації особистості в соціум / С.В. Чопик // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка. – 2015. – Т. 11. - Випуск 13. – С. 364-371.
39. Hoppe F. Erfolg und Miszerfolg // Psychologische Forschung. – 1930. – B. 14. - S. 1-62.].
40. Jucknat M. Leistung, Anspruchsniveau und Selbstbewusstsein // Psychologische Forschung. – 1937- 1938. – B. 22. – S. 82-101.
41. Lewin K. Level of aspiration / Lewin K., Dembo T., Festinger L., Sears P.S. // Personality and the behavior disorders. – N.Y.: Ronald Press, 1944. – P. 333-378.

# ДОДАТКИ

**Додаток А**

Методики

Методика 1. «Шкала самооцінки та рівня домагань» Дембо-Рубінштейн (модифікація А.  Прихожан)

Інструкція

Будь-яка людина оцінює свої здібності, можливості, характер та ін. Рівень розвитку кожної якості, сторони людської особистості можна умовно зобразити вертикальною лінією, нижня точка якої символізуватиме найнижчий розвиток, а верхня - найвище. На наступній сторінці зображені сім таких ліній. Вони позначають:

1) здоров'я;

2) розум, здібності;

3) характер;

4) авторитет у групі;

5) уміння багато робити своїми руками, умілі руки;

6) зовнішність;

7) впевненість у собі.

Під кожною лінією написано, що вона означає. На кожній лінії рискою (-) відзначте, як ви оцінюєте розвиток у себе цієї якості, сторони вашої особи в даний момент часу. Після цього хрестиком (х) відзначте, при якому рівні розвитку цих якостей ви були б задоволені собою або відчули гордість за себе.

*Позначте на першій шкалі рівень розвитку у Вас, вказаної в запитанні якості. На другій шкалі позначте бажаний рівень розвитку даної якості.*

*«1» найнижчий рівень розвитку, «10» найвищий рівень розвитку.*

**Бланк для відповідей**

**(Методика Дембо-Рубінштейна)**

здоров'я розум, здібності характер авторитет у групі умілі руки зовнішність впевненість у собі

Методика 2. «Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського»

Інструкція: Вашій увазі пропонується ряд тверджень. Уважно прочитайте кожне з них і оцініть ступінь Вашої згоди або незгоди з ним, використовуючи наступну шкалу:

+3 − повністю згоден;

+2 − згоден;

+1 − скоріше згоден, ніж не згоден;

0 − не можете ні погодитися з твердженням, ні заперечити його;

-1 − скоріше не згоден, ніж згоден;

-2 − не згоден;

-3 − повністю не згоден.

В реєстраційному бланку, проти номера твердження, обведіть кружечком ту цифру, яка відповідає ступеню Вашої згоди (+3 +2 +1, 0, -1, -2, -3). Давайте ту відповідь, яка першою приходить Вам в голову. Не витрачайте час на роздумування.

**Текст опитувальника**

1. Дослідження мені вже порядком набридло.
2. Я працюю на межі своїх сил.
3. Я хочу показати все, на що здатний.
4. Я відчуваю, що мене змушують прагнути високого результату.
5. Мені цікаво, що вийде.
6. Завдання досить складне.
7. Те, що я роблю, нікому не потрібно.
8. Мене цікавить, чи краще мої результати, чи гірше, ніж у інших.
9. Мені б хотілося якнайшвидше зайнятися своїми справами.
10. Думаю, що мої результати будуть високими.
11. Ця ситуація може заподіяти мені неприємності.
12. Чим краще показуєш результат, тим більше хочеться його перевершити.
13. Я виявляю достатньо старанності.
14. Я вважаю, що мій кращий результат не випадковий.
15. Завдання великого інтересу не викликає.
16. Я сам ставлю перед собою задачі.
17. Я хвилююся з приводу своїх результатів.
18. Я відчуваю прилив сил.
19. Кращих результатів мені не добитися.
20. Ця ситуація має для мене певне значення.
21. Я хочу ставити все більш і більш важку мету.
22. До своїх результатів я ставлюся байдуже.
23. Чим довше працюєш, тим становиться більш цікаво.
24. Я не збираюся «викладатися» в цій роботі.
25. Скоріше за все, мої результати будуть низькими.
26. Як не старайся, результат від цього не зміниться.
27. Я б зайнявся зараз чим завгодно, тільки не цим дослідженням.
28. Завдання достатньо просте.
29. Я здатний на кращий результат.
30. Чим складніша мета, тим більше бажання її досягти.
31. Я відчуваю, що можу подолати всі труднощі на шляху до мети.
32. Мені байдуже, якими будуть мої результати у порівнянні з іншими.
33. Я захопився роботою над завданням.
34. Я хочу уникнути низького результату.
35. Я відчуваю себе незалежним.
36. Мені здається, що я дарма витрачаю час і сили.
37. Я працюю упівсили.
38. Мене цікавлять межі моїх можливостей.
39. Я хочу, щоб мій результат виявився одним з найкращих.
40. Я зроблю все, що в моїх силах для досягнення мети.
41. Я відчуваю, що у мене нічого не вийде.
42. Випробування − це лотерея.

Методика 3. «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді (М.Белбіна)»

*Даний тест містить 7 блоків. На кожен блок виділяється по 10 балів, які необхідно розділити на 8 тверджень, що позначені буквами від а до є. Варіанту, який Вас характеризує найвлучніше, виділяйте найбільшу кількість балів, в деяких випадках всі 10 балів можна застосувати до якогось одного твердження, або ж розподілити між усіма твердженнями. Варіанти, які Вас не характеризують можуть залишитись і зовсім без балів. Важливо, щоб кількість балів в сумі не перевищуала 10 за один блок.*

1. **Що, на мою думку, я можу привнести в групову роботу:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | A. Я швидко знаходжу нові можливості. |
|  | Б. Я добре можу працювати з багатьма людьми. |
|  | B. Я досить вдало пропоную нові ідеї. |
|  | Г. Я можу допомагати іншим людям висувати ідеї. |
|  | Д. Я здатний дуже ефективно працювати, мені подобається інтенсивна робота. |
|  | Е. Я згоден бути непопулярним, якщо це сприятиме одержанню позитивних результатів. |
|  | Ж. У звичних умовах я працюю швидко. |
|  | З. Я не маю упереджень, тому я завжди приймаю альтернативні дії за можливі. |

1. **В мене є недоліки в груповій роботі, можливо, це те, що:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | A. Я дуже напружений. |
|  | Б. Я даю занадто велику свободу людям, чиї погляди вважаю обґрунтованими. |
|  | B. Я маю слабкість забагато говорити самому, поки нарешті у групі не з’являються нові ідеї. |
|  | Г. Мій власний погляд на речі заважає мені миттєво поділяти ентузіазм колег. |
|  | Д. Якщо потрібно чого-небудь досягти, я буваю авторитарним. |
|  | Е. Мені важко поставити себе в позицію керівника, тому що я боюся зруйнувати атмосферу співробітництва в групі. |
|  | Ж. Я надто захоплююся власними ідеями і втрачаю те, що відбувається в групі. |
|  | З. Мої колеги вважають, що я занадто турбуюся про несуттєві дрібниці і хвилююся, що нічого не вийде. |

1. **Коли я включений в роботу з іншими:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | A. Я впливаю на людей, не пригнічуючи їх. |
|  | Б. Я дуже уважний, тому помилок через недбалість не може бути. |
|  | B. Я готовий наполягати на будь-яких діях, аби не зволікати з часом і не випустити з поля зору головної мети. |
|  | Г. Я маю завжди оригінальні ідеї. |
|  | Д. Я завжди готовий підтримати гарну пропозицію для спільних інтересів. |
|  | Е. Я дуже уважно ставлюся до нових ідей і пропозицій. |
|  | Ж. Оточенню подобається моя прохолодна розсудливість. |
|  | З. Мені можна довірити пильнування за тим, аби вся основна робота була виконана. |

1. **У груповій роботі для мене характерне те, що:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | A. Я дуже зацікавлений у тому, щоб добре вивчити і дізнатися про своїх колег. |
|  | Б. Я спокійно поділяю погляди оточуючих або дотримуюсь поглядів меншості. |
|  | B. У мене завжди знайдуться гарні аргументи, щоб спростувати помилкові пропозиції. |
|  | Г. На мою думку, я маю хист виконувати роботу, тільки-но її план потрібно задіяти. |
|  | Д. У мене є схильність пропонувати щось несподіване. |
|  | Е. Усе, що я роблю, намагаюсь довести до досконалості. |
|  | Ж. Я готовий встановлювати контакти поза групою. |
|  | З. Хоча мене цікавлять усі погляди, я, не роздумуючи, можу прийняти власне рішення, якщо це необхідно. |

1. **Я одержую задоволення від своєї роботи, тому що:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | A. Мені подобається аналізувати ситуації та шукати правильний вибір. |
|  | Б. Мені подобається знаходити практичні вирішення проблеми. |
|  | B. Мені подобається відчувати, що я впливаю на встановлення гарних взаємин. |
|  | Г. Мені приємно здійснювати сильний вплив при прийнятті рішень. |
|  | Д. Я маю можливість зустрічатися з людьми, що можуть запропонувати щось нове. |
|  | Е. Я можу досягти згоди людей, розробляючи алгоритм виконання завдання. |
|  | Ж. Мені подобається зосереджувати власну увагу на виконанні поставлених завдань. |
|  | З. Мені подобається працювати в галузі, де я можу застосовувати свою уяву та творчі здібності. |

1. **Якщо я несподівано одержав важке завдання, яке треба виконувати в обмежений час і з незнайомими людьми:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | A. Я почуватимусь загнаним в кут, допоки не розроблю своєї лінії поведінки. |
|  | Б. Я працюватиму з тим, хто запропонує найкраще рішення, навіть якщо ця людина мене не приваблює. |
|  | B. Я спробую віднайти людей, між якими зможу розділити частинами це завдання й у такий спосіб зменшити обсяг роботи. |
|  | Г. Моє природжене відчуття часу не дозволить мені відставати від графіка. |
|  | Д. Я вірю, що буду спокійно, на межі своїх можливостей прямувати до мети. |
|  | Е. Я досягатиму поставленої мсти попри будь-які складні ситуації. |
|  | Ж. Я готовий узяти виконання роботи на себе, коли відчуваю, що група не впорається. |
|  | З. Я організую обговорення, аби стимулювати людей висловлювати нові ідеї і шукати можливості для досягнення мети. |

1. **Стосовно проблем, які в мене виникають, коли я працюю в групі:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | А. Я завжди висловлюю нетерпіння, коли хтось гальмує процес. |
|  | Б. Деякі люди критикують мене за те, що я занадто аналітичний і мені бракує інтуїції. |
|  | В. Моє бажання переконатися, що робота виконується на найвищому рівні, викликає незадоволення. |
|  | Г. Мені дуже швидко усе набридає і я покладаюся на одного-двох людей, які можуть надихнути мене. |
|  | Д. Мені важко розпочати роботу, у разі, якщо я чітко не уявляю мети. |
|  | Е. Іноді мені буває важко пояснити іншим якісь складні речі, що спадають мені на думку. |
|  | Ж. Я розумію, що я вимагаю від інших зробити те, що сам зробити не можу. |
|  | З. Якщо я наштовхуюся на реальний опір, то мені важко чітко довести свою точку зору. |

**Додаток Б**

**Зведені результати досліження**

**Результати дослідження за методикою діагностики самооцінки Дембо-Рубінштейн; «Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського»; «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді (М.Белбіна)»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учасник | Внутрішній мотив | Пізнавальний мотив | Мотив уникнення | Змагальний мотив | Мотив зміни діяльності | Мотив самоповаги | Значущість результатів | Складність завдання | Вольове зусилля | Оцінка рівня досягнутих результатів | Оцінка свого потенціалу | Намічений рівень мобілізації зусиль | Очікуваний рівень результатів | Закономірність результатів | Ініціативність | Роль | Рівень домагань | Рівень самооцінки | Різниця між рівнем домагань і самооцінкою | Вік |
| 1 | 10 | 14 | 19 | 10 | 19 | 6 | 14 | 8 | 14 | 12 | 10 | 10 | 11 | 10 | 19 | 3 | 37 | 39 | 33 | 45 |
| 2 | 16 | 17 | 12 | 17 | 15 | 13 | 9 | 8 | 12 | 8 | 17 | 8 | 8 | 12 | 11 | 5 | 75 | 61 | 15 | 55 |
| 3 | 17 | 18 | 15 | 12 | 14 | 13 | 11 | 11 | 15 | 12 | 13 | 17 | 6 | 9 | 12 | 1 | 98 | 28 | 17 | 35 |
| 4 | 17 | 19 | 12 | 11 | 17 | 18 | 6 | 10 | 15 | 9 | 14 | 19 | 11 | 14 | 10 | 5 | 76 | 63 | 16 | 45 |
| 5 | 14 | 15 | 15 | 13 | 16 | 16 | 16 | 8 | 13 | 7 | 13 | 14 | 9 | 11 | 14 | 5 | 86 | 63 | 22 | 45 |
| 6 | 11 | 16 | 11 | 15 | 17 | 14 | 15 | 12 | 12 | 12 | 15 | 15 | 8 | 10 | 17 | 5 | 88 | 54 | 35 | 45 |
| 7 | 16 | 18 | 15 | 14 | 11 | 10 | 9 | 12 | 14 | 8 | 10 | 16 | 10 | 11 | 12 | 5 | 89 | 49 | 39 | 25 |
| 8 | 16 | 16 | 10 | 9 | 13 | 12 | 7 | 7 | 11 | 12 | 14 | 15 | 12 | 14 | 16 | 3 | 85 | 82 | 3 | 55 |
| 9 | 13 | 19 | 17 | 16 | 16 | 15 | 9 | 7 | 15 | 12 | 15 | 20 | 10 | 10 | 14 | 3 | 94 | 83 | 12 | 35 |
| 10 | 8 | 15 | 8 | 10 | 8 | 12 | 9 | 8 | 13 | 9 | 15 | 12 | 12 | 14 | 7 | 4 | 86 | 61 | 24 | 55 |
| 11 | 16 | 18 | 13 | 18 | 13 | 19 | 13 | 7 | 16 | 13 | 15 | 18 | 9 | 14 | 10 | 5 | 89 | 54 | 28 | 35 |
| 12 | 8 | 16 | 12 | 14 | 20 | 13 | 12 | 8 | 15 | 9 | 15 | 17 | 10 | 14 | 15 | 7 | 76 | 62 | 16 | 45 |
| 13 | 17 | 20 | 10 | 18 | 11 | 15 | 5 | 7 | 11 | 11 | 17 | 17 | 9 | 9 | 14 | 7 | 81 | 58 | 23 | 45 |
| 14 | 19 | 14 | 7 | 14 | 9 | 11 | 15 | 6 | 19 | 11 | 13 | 19 | 8 | 18 | 16 | 7 | 64 | 63 | 3 | 35 |
| 15 | 19 | 18 | 14 | 10 | 13 | 14 | 5 | 5 | 19 | 12 | 18 | 18 | 13 | 15 | 18 | 5 | 98 | 73 | 23 | 55 |
| 16 | 19 | 17 | 14 | 10 | 13 | 14 | 5 | 5 | 19 | 12 | 18 | 18 | 13 | 19 | 19 | 5 | 100 | 58 | 38 | 45 |
| 17 | 12 | 15 | 15 | 19 | 15 | 14 | 6 | 10 | 17 | 11 | 14 | 18 | 11 | 14 | 15 | 6 | 100 | 73 | 27 | 25 |
| 18 | 15 | 13 | 15 | 9 | 8 | 12 | 12 | 9 | 12 | 6 | 18 | 13 | 10 | 18 | 12 | 5 | 80 | 57 | 23 | 25 |
| 19 | 12 | 18 | 11 | 17 | 11 | 14 | 10 | 10 | 15 | 13 | 15 | 15 | 11 | 15 | 10 | 2 | 95 | 72 | 23 | 25 |
| 20 | 15 | 11 | 14 | 15 | 9 | 14 | 9 | 4 | 15 | 12 | 15 | 17 | 12 | 17 | 17 | 5 | 100 | 68 | 32 | 25 |
| 21 | 14 | 20 | 18 | 17 | 17 | 20 | 8 | 11 | 10 | 12 | 17 | 17 | 11 | 18 | 19 | 6 | 100 | 84 | 16 | 25 |
| 22 | 21 | 21 | 18 | 18 | 9 | 21 | 7 | 9 | 15 | 14 | 21 | 18 | 13 | 15 | 15 | 8 | 100 | 82 | 18 | 35 |
| 23 | 17 | 16 | 14 | 11 | 8 | 13 | 10 | 4 | 14 | 12 | 18 | 18 | 10 | 16 | 16 | 3 | 87 | 85 | 2 | 25 |
| 24 | 12 | 17 | 16 | 18 | 14 | 12 | 9 | 9 | 14 | 9 | 10 | 14 | 8 | 14 | 10 | 5 | 100 | 67 | 33 | 25 |
| 25 | 13 | 18 | 13 | 14 | 15 | 16 | 10 | 9 | 10 | 11 | 17 | 13 | 10 | 15 | 15 | 2 | 82 | 70 | 12 | 25 |
| 26 | 14 | 16 | 17 | 15 | 12 | 15 | 8 | 7 | 16 | 12 | 13 | 18 | 12 | 17 | 12 | 5 | 90 | 72 | 18 | 18 |
| 27 | 15 | 15 | 18 | 15 | 18 | 21 | 8 | 8 | 15 | 8 | 15 | 15 | 8 | 9 | 15 | 5 | 98 | 96 | 4 | 55 |
| 28 | 16 | 18 | 9 | 6 | 14 | 15 | 6 | 8 | 13 | 12 | 16 | 14 | 11 | 18 | 14 | 5 | 93 | 82 | 12 | 35 |
| 29 | 15 | 20 | 14 | 15 | 12 | 16 | 4 | 4 | 15 | 13 | 20 | 20 | 13 | 19 | 18 | 4 | 100 | 80 | 20 | 25 |
| 30 | 19 | 20 | 17 | 18 | 10 | 15 | 6 | 11 | 14 | 10 | 15 | 19 | 11 | 18 | 14 | 4 | 100 | 67 | 33 | 35 |
| 31 | 18 | 18 | 15 | 8 | 12 | 20 | 14 | 4 | 17 | 11 | 12 | 14 | 11 | 14 | 15 | 6 | 98 | 88 | 10 | 45 |
| 32 | 11 | 15 | 19 | 11 | 16 | 11 | 11 | 10 | 14 | 9 | 13 | 14 | 9 | 13 | 10 | 5 | 83 | 65 | 18 | 18 |
| 33 | 12 | 18 | 11 | 11 | 10 | 13 | 9 | 4 | 13 | 12 | 9 | 11 | 12 | 14 | 13 | 4 | 87 | 75 | 12 | 35 |
| 34 | 16 | 17 | 14 | 13 | 13 | 17 | 7 | 10 | 14 | 11 | 20 | 18 | 11 | 16 | 17 | 7 | 87 | 78 | 8 | 25 |
| 35 | 10 | 12 | 16 | 16 | 18 | 14 | 9 | 9 | 13 | 13 | 13 | 13 | 12 | 15 | 17 | 8 | 95 | 72 | 23 | 25 |
| 36 | 18 | 16 | 10 | 10 | 7 | 3 | 4 | 9 | 17 | 12 | 17 | 15 | 12 | 19 | 18 | 1 | 88 | 82 | 3 | 35 |
| 37 | 14 | 17 | 18 | 15 | 17 | 14 | 9 | 6 | 11 | 9 | 7 | 16 | 7 | 10 | 11 | 5 | 88 | 60 | 28 | 25 |
| 38 | 13 | 17 | 16 | 13 | 12 | 16 | 9 | 7 | 15 | 10 | 15 | 11 | 10 | 12 | 12 | 6 | 88 | 58 | 25 | 35 |
| 39 | 16 | 17 | 13 | 12 | 13 | 19 | 9 | 9 | 14 | 12 | 17 | 17 | 11 | 17 | 11 | 5 | 95 | 77 | 15 | 25 |
| 40 | 16 | 19 | 14 | 17 | 16 | 19 | 8 | 3 | 12 | 14 | 18 | 17 | 13 | 21 | 19 | 5 | 39 | 70 | 23 | 25 |