

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА
ГРІНЧЕНКА**

**Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра психології особистості та соціальних практик**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

«магістр»

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСОБИСТОСТІ СЕРЕДНЬОГО ДОРОСЛОГО
ВІКУ В ПОДОЛАННІ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ**

Виконала: студентка групи

ЕКПм-1-24-1.4з

Гавриш Інна Миколаївна

Науковий керівник: кандидат психологічних наук,

старший викладач кафедри психології

особистості та соціальних практик

Ткачишина Оксана Романівна

Зміст

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1	9
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМООКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СЕРЕДНЬОМУ ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ.....	9
1.1. Поняття професійної самоактуалізації в психологічній науці	9
1.2. Криза професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці: причини, ознаки, етапи	16
1.3. Теоретичні підходи до психологічного супроводу особистості середнього дорослого віку в подоланні кризи професійної самоактуалізації	26
Висновки до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СЕРЕДНЬОГО ДОРΟΣЛОГО ВІКУ	37
2.1 Організація та методи дослідження.....	37
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження кризи професійної самоактуалізації у людей середнього дорослого віку	40
2.3 Шляхи подолання кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку	49
Висновки до розділу 2	72
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
ДОДАТКИ.....	85

АНОТАЦІЯ

Актуальність дослідження. Сучасний світ швидко змінюється. З одного боку, технологічний прогрес надає багато можливостей, з іншого – нестабільність та соціально-економічні виклики вимагають від людей більшої активності, вміння швидко адаптуватися, освоювати все нові і нові компетенції, розвивати soft skills, щоб формувати внутрішню психоемоційну стійкість до постійно змінюваних зовнішніх обставин. Ми більше не обираємо професію раз і на все життя. Основна характеристика нового часу – постійні зміни, які неминуче викликають запит на трансформацію особистості.

Сьогодні в діловому середовищі на зміну концепції «людські ресурси» прийшла концепція «людський капітал», головним принципом якої є розуміння «результативний працівник – це щасливий працівник». Немоżliвість реалізувати себе частково або повноцінно в якійсь із сфер життя, в тому числі професійній, призводить до кризових станів особистості. Люди прагнуть знайти своє унікальне місце в буремному світі. У зв'язку з цим зростають запити до психологів: «як визначити свої життєві орієнтири?», «як максимально розкрити та реалізувати свій особистісний потенціал щоб бути щасливим?». Все частіше піднімаються проблеми професійної самоактуалізації, яка є одним із надважливих факторів в гармонійному існуванні людини.

Феномен самоактуалізації особистості вивчали багато зарубіжних науковців, зокрема А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Ф. Перлз, Е. Еріксон, К. Гольштейн, К. Хорні, Дж. Голланд, Д. Супер. Це питання було предметом уваги також багатьох українських психологів (Г. Костюк, О. Леонтьєва, Т. Титаренко, О. Бондаренко, Є. Головаха, В. Роменець, П. Лушин, Д. Шутько). У XX ст. термін «самоактуалізація» був синонімом поняття «самореалізація». На початку XXI ст. психологи розділили зміст цих понять. Якщо самореалізацію пов'язують із формами практичної діяльності, то самоактуалізацію визначають як прояв більш глибоких і складних процесів особистості, як то: рух до самовираження, пошук автентичного існування та внутрішніх ресурсів на шляху розвитку. Американський психолог Абрахам Маслоу визначив самоактуалізацію як бажання людини повністю реалізувати свої таланти та можливості, щоб досягнути вершини свого потенціалу. Він писав: «Якщо ви навмисно збираєтесь стати менш значною особистістю, ніж це дозволяють ваші здібності, я попереджаю - ви будете глибоко нещасливі все своє життя». В той же час, сам Маслоу визнавав, що самоактуалізація є рідкісним досягненням і, на його думку, менше 2% населення вдається її досягти. Важливо зауважити, що згаданий Маслоу відсоток, скоріше є наближенням, ніж точною статистикою.

Самоактуалізація через професійну діяльність є найкращою можливістю для «пошуку себе», усвідомлення своїх істинних цінностей та смислів. Самоактуалізовані люди досягають більш ефективного функціонування та успіху. Але на шляху розвитку особистість може стикатися з кризами. Без кризи не можливий зріст. За нашими спостереженнями, найбільше людей зіштовхуються з кризою професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці. Це період, коли людина підводить підсумки результатів свого буття: починає приходити усвідомлення, що сьогодні не влаштовує, а майбутнє не зрозуміле, часу залишилось обмаль, звичні сенси втратили актуальність, а нових - не має, та й сили і можливості вже не ті. Порушуються внутрішні опори, стабільність. Посилюються тривожність, роздратування та невдоволеність. Підводячи підсумки минулого, людина потрапляє у відчуття професійної нереалізованості, невдоволеності своїми досягненнями, усвідомлення розриву між тим, про що мріяла і що, в результаті, має. Негативні переживання не можуть не відображатися на її поведінці. Особистість потрапляє у внутрішню турбулентність, що може призвести до глибокої кризи. Ускладнює цей процес вікові особливості, які характерні для середнього дорослого віку. Постає питання, а що є первопричиною: нормативна криза середнього дорослого віку призводить до кризи

професійної самоактуалізації чи саме криза професійної самоактуалізації може спровокувати кризу середнього дорослого віку?

Дослідження кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку, її детермінанти і причини, хронологічні межі, дозволять глибше зрозуміти особливості станів, які є характерними для неї та розробити дорожню карту психологічного супроводу для максимально швидкого подолання проблеми.

Об'єкт дослідження: криза професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку.

Предмет дослідження: психологічний супровід подолання кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз й емпірично дослідити особливості переживання кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку, розробити програму психологічного супроводу особистості цього вікового періоду для подолання кризи.

Відповідно до мети визначено **завдання:**

1. Здійснити аналіз теоретичних джерел щодо проблематики кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці.
2. Емпірично дослідити детермінацію та ознаки переживання кризи професійної самоактуалізації.
3. Розробити й апробувати комплексну програму психологічного супроводу в подоланні кризи особистості в середньому дорослому віці для формування її успішних копінг стратегій в подоланні кризи.

Шляхами реалізації мети та завдань дослідження є: теоретичний аналіз наукових джерел; порівняння, узагальнення та систематизація теоретичних даних; дослідження детермінації та ознак переживання особистістю середнього дорослого віку кризи професійної самоактуалізації за допомогою тестування, анкетування та індивідуальних інтерв'ю; кількісний та якісний аналіз отриманих даних засобами математично-статистичної обробки; розробка й апробація програми психологічної допомоги.

Ключові слова: криза, середній дорослий вік, криза середнього дорослого віку, самоактуалізація, професійна самоактуалізація, самореалізація, сенс життя, потенціал.

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах розвитку суспільства, покращення рівня життя та освіти, актуалізується значимість питання професійного становлення та реалізації особистості. Професійна діяльність сьогодні не лише спосіб виживання та забезпечення своїх базових потреб. Сучасні покоління прагнуть відтворити через певну діяльність свою внутрішню природу, свій потенціал і таланти, свої життєві сенси і призначення. Тільки звіряючи свої здібності і прагнення з результатами свого існування людина може оцінити рівень задоволеності життям та благополуччя.

Професійна самоактуалізація особистості формується під впливом різних факторів, які невід’ємно пов’язані один з одним. Вона вбирає в себе внутрішню мотивацію, самооцінку і самоефективність, прагнення до особистісного зростання, самовизначення і самовираження. Проблематика професійної самоактуалізації викликає все глибший інтерес у науковців і все більше психологів розглядають її як складний, багаторівневий процес, який об’єднує різні аспекти особистості і відбувається протягом всього її життя.

Феномен самоактуалізації особистості вивчали багато зарубіжних науковців, зокрема А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Ф. Перлз, Е. Еріксон, К. Гольштейн, К. Хорні, Дж. Голланд. Це питання було предметом уваги також багатьох українських психологів (Г. Костюк, О. Леонтьєва, Т. Титаренко, О. Бондаренко, Є. Головаха, В. Роменець, П. Лушин, Д. Шутько). У XX ст. термін «самоактуалізація» був синонімом поняття «самореалізація». На початку XXI ст. психологи розділили зміст цих понять. Якщо самореалізацію пов’язують із формами практичної діяльності, то самоактуалізацію визначають як прояв більш глибинних і складних процесів особистості, як то: рух до самовираження, пошук автентичного існування та внутрішніх ресурсів на шляху розвитку. Американський психолог Абрахам Маслоу визначив самоактуалізацію як бажання людини повністю реалізувати свої таланти та

можливості, щоб досягнути вершини свого потенціалу. Він писав: «Якщо ви навмисно збираєтесь стати менш значною особистістю, ніж це дозволяють ваші здібності, я попереджаю - ви будете глибоко нещасливі все своє життя». В той же час, сам Маслоу визнавав, що самоактуалізація є рідкісним досягненням і, на його думку, менше 2% населення вдається її досягти. Важливо зауважити, що згаданий Маслоу відсоток, скоріше є наближеним, ніж точною статистикою.

Особливого значення та популярності набуває питання професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку. Це період, коли людина починає переосмислювати свої життєві орієнтири, підводити підсумки прожитих років та отриманого досвіду, замислюватися над сенсом своєї діяльності та шукати нові цілі. До середини життя особистість вже достатньо накопичує емоційного виснаження, професійного вигорання та втрачає мотивацію до своєї діяльності. В той же час, технологічний і технічний розвиток вимагає від фахівців все нових і нових навичок та вмінь: одні професії зникають, інші з'являються, зростають нові покоління, які створюють конкуренцію на ринку праці. Всі ці фактори спонукають людину середнього віку шукати шляхи для свого подальшого розвитку та підвищення ефективності. В результаті емоційного та психологічного тиску особистість може потрапити в кризу професійної самоактуалізації, що суттєво впливає на задоволеність рівнем її благополуччя, професійну самоефективність та мотивацію. Найбільш гостро і деструктивно людина може переживати кризу професійної самоактуалізації саме в період середини життя. Специфічною особливістю кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці є те, що вона розвивається на фоні, або у супроводі, нормативної кризи середини життя. Існує певний взаємозв'язок між цими кризами, що суттєво ускладнює процес виходу із кризи, так як вимагає більш глибокого підходу в діагностуванні та підборі методів роботи.

Криза професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку - це складний, багаторівневий процес, який призводить до глибинної

трансформації не тільки в професійній сфері, а також в особистісній, емоційно-вольовій і міжособистісній. Таким чином тема кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку вимагає комплексного підходу.

Об'єкт дослідження – криза професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку.

Предмет дослідження – психологічний супровід подолання кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку.

Мета магістерської роботи - здійснити теоретичний аналіз й емпірично дослідити особливості переживання кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку, розробити програму психологічного супроводу особистості цього вікового періоду для подолання кризи.

Відповідно до мети визначено **завдання**:

1. Здійснити аналіз теоретичних джерел щодо проблематики кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці.
2. Емпірично дослідити детермінацію та ознаки переживання кризи професійної самоактуалізації.
3. Розробити й апробувати комплексну програму психологічного супроводу особистості середнього дорослого віку для формування її успішних копінг стратегій в подоланні кризи.
4. **Теоретико-методологічна база дослідження** ґрунтується на: ключових ідеях про поняття самоактуалізації представників гуманістичної психології А. Маслоу, К. Роджерса та теорії пошуку сенсу життя через професійну діяльність В. Франкла та Г. Олпорта; дослідженнях психологічних особливостей вікового розвитку особистості Е. Еріксона, Д. Левінсона, Р.Гулда, К. Б'юлера, а також на дослідженнях процесу саморозвитку і реалізації особистісного потенціалу Л. Сохань та С. Максименко; теоретичних основах визначення життєвих криз, трансформації особистості та вивчення екзистенційного аспекту в професійній самоактуалізації Т. Титаренко; дослідженні мотивації професійної діяльності Н. Чепелевої; теорії

професійного становлення Д. Сьюпера про життєвий цикл кар'єри, в якій середній вік є етапом стабілізації або переосмислення професійної ролі.

Шляхами реалізації мети та завдань дослідження є: теоретичний аналіз наукових джерел; порівняння, узагальнення та систематизація теоретичних даних; дослідження детермінації та ознак переживання особистістю середнього дорослого віку кризи професійної самоактуалізації за допомогою тестування, анкетування та індивідуальних інтерв'ю; кількісний та якісний аналіз отриманих даних засобами математично-статистичної обробки; розробка й апробація програми психологічної допомоги.

Практична цінність роботи полягає в тому, що:

1. Доведено необхідність комплексного багатостороннього підходу до вирішення проблеми кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку.
2. Результати проведеного дослідження можуть бути корисними та застосованими в практиці психологічного супроводу, коучингу та кар'єрного консультування людей середнього дорослого віку, які перебувають у стані кризи професійної самоактуалізації.
3. Розроблені рекомендації можуть бути корисними для підготовки тренінгових програм з професійного самовизначення, самореалізації, особистісного росту та розкриття потенціалу особистості середнього дорослого віку.

База дослідження - дослідження проводилося на базі ТОВ «Українське зерно». В експерименті взяли участь 50 респондентів віком від 40 – до 60 років.

Структура дослідження. Робота складається з анотації, вступу, двох розділів з підрозділами і висновками до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи – 90 сторінок, обсяг основного тексту складає 73 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМООКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СЕРЕДНЬОМУ ДОРОСЛОМУ ВІЦІ

1.1. Поняття професійної самоактуалізації в психологічній науці

Професійна самоактуалізація є багатогранним психологічним феноменом, який поєднує в собі процес, стан, потребу та результат розвитку особистості. Вона пов'язана з розкриттям індивідуального потенціалу, реалізації життєвих сенсів і цінностей, а також прагненням до самовираження й самовдосконалення. Цей процес охоплює самопізнання, саморозуміння, самоосвіту та самоперевершення, дозволяючи людині наблизитися до своєї автентичної сутності.

Термін «самоактуалізація» (self-actualisation) походить від поняття «актуалізація», що вказує на перехід від потенційних можливостей до їх реального втілення [12]. Додавання «self» трансформує об'єктивний займенник у рефлексивний, коли суб'єкт і об'єкт дії збігаються. У цьому контексті «self» уособлює особистість, яка одночасно є джерелом дії та її адресатом. Самоактуалізація постає як синтезований процес, що включає всебічний і постійний розвиток творчого та духовного потенціалу людини, максимальне розкриття її здібностей, гармонійне сприйняття світу та власного місця в ньому, багатство емоційного й духовного світу, високий рівень фізичного здоров'я та моральних принципів [47].

Теоретичні основи гуманістичного погляду на людину та концепції самоактуалізації зародилися в екзистенціальній філософії, яку розвивали європейські мислителі та письменники, такі як Ф. Brentano, М. Бубер, Е. Гуссерль, А. Камю, С. К'єркегор, М. Гайдеггер, Ж.-П. Сартр і К. Ясперс.

Поняття «самоактуалізація» вперше ввів у науковий обіг нейрофізіолог К. Гольдштейн, використовуючи його для філософського означення універсального принципу життя та головного мотиву людського існування.

Різноманітність напрямків і цілей самоактуалізації зумовлена унікальними внутрішніми потенціями людей та відмінностями в перешкодах, з якими стикається особистість у зовнішньому середовищі. Переборення цих бар'єрів веде або до адаптації до обставин, або до їх подолання, сприяючи формуванню ефективніших моделей поведінки [12]. Таким чином, розвиток і самопокращення людини від самого початку тісно пов'язані з її соціальними взаємодіями.

Концепція самоактуалізації бере свій початок у філософії німецького романтизму XIX століття, де акцентувалася ідея саморозкриття особистості через творчість і самовдосконалення. На межі XIX–XX століть ці ідеї розвинулися в працях представників екзистенціалізму, антропології та феноменології, зокрема С. К'єркегора та Ф. Ніцше, які досліджували унікальність людського буття, кризи ідентичності та прагнення до реалізації себе як автентичної особистості. С. К'єркегор наголошував на індивідуальній свободі та відповідальності за власне існування, тоді як Ф. Ніцше пов'язував самоактуалізацію з ідеєю «надлюдини», яка долає обмеження та реалізує свій потенціал через творчість і волю.

У XX столітті, зокрема в 60-х роках, гуманістична психологія, представлена такими вченими, як А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Ш. Бюллер, Р. Мей та Е. Фромм, зробила самоактуалізацію центральною темою своїх досліджень. На відміну від попередніх підходів, які розглядали людину статично, гуманістична психологія зосередилася на динаміці розвитку особистості, її прагненні до реалізації потенціалу та гармонійного існування. Самоактуалізація в цих теоріях розглядається як процес, який дозволяє людині жити повноцінно, реалізуючи широкий спектр можливостей і досягаючи внутрішньої гармонії.

А. Маслоу визначав самоактуалізацію як вищу потребу в ієрархії людських мотивів, що стоїть над базовими потребами, такими як безпека чи належність [59]. Він розрізняв «дефіцитарні мотиви» (Д-мотиви), спрямовані на усунення нестачі чи фрустрації, і «мотиви зростання» (Б-мотиви), які

пов'язані з прагненням до розвитку, творчості та метапотреб, таких як доброта, справедливість і самовираження. Відсутність умов для реалізації метапотреб може призводити до метапатологій, таких як апатія, депресія, цинізм чи відчуження. У своїх працях «До психології буття» (1962) та «Далека межа людської психіки» (1971) науковець підкреслював, що самоактуалізація є екзистенційним процесом, який вимагає хоробрості, відмови від звичного комфорту та вірності власним цінностям. Самоактуалізовані особи, за А. Маслоу, вирізняються автентичністю, автономією, здатністю до глибоких міжособистісних стосунків, спонтанністю, позитивним ставленням до себе та інших, а також орієнтацією на буттєві цінності, такі як гумор і творчість.

К. Роджерс у своїй праці «Консультування та психотерапія» (1942) розглядав самоактуалізацію як вроджене прагнення до реалізації, яке є основою людської поведінки. Він вважав, що самоактуалізація починається з усунення невідповідності між автентичною «Я-концепцією» та ідеалізованим образом себе. Самоактуалізована людина є повноцінно функціонуючою, відкритою до власних переживань, довіряє своїм почуттям і тілесності, прагне насичено проживати кожен момент і проявляє творчість у своїй діяльності [60].

В. Франкл пов'язував самоактуалізацію з реалізацією сенсу життя, підкреслюючи важливість свободи вибору, відповідальності і самотрансцендентності, що виявлялось в здатності виходити за межі власного «Я» заради вищих цілей. У своїй книзі «Людина в пошуках справжнього сенсу» (2016) В. Франкл також наголошував, що сенс є унікальним для кожної людини і може бути знайдений навіть у найскладніших умовах, що сприяє подоланню криз і досягненню гармонії [53].

Інші дослідники, такі як Е. Фромм, Е. Еріксон, А. Адлер, К. Юнг і Ф. Лерш, також внесли значний вклад у розуміння самоактуалізації. Е. Фромм розглядав її як «повне народження» особистості, К. Юнг – як процес індивідуалізації, а Ф. Лерш – як прояв трансперсональних мотивів. Український дослідник Р. Трач, спираючись на ідеї гуманістичної психології

та концепції В. Дільтея, К. Ясперса і Ф. Лерша, розвинув ідею самоактуалізації як «самонаповнення».

С. Максименко трактує самореалізацію як природну й всеосяжну характеристику кожної особистості. Потреба в самореалізації, на його думку, виступає джерелом активності людини, визначаючи ті види занять, які дозволяють їй задовольняти цю потребу в конкретних життєвих обставинах [19]. Ю. Долінська у своєму дослідженні розглядає самоактуалізацію як здатність, що формується в процесі розвитку особистих якостей на основі вроджених задатків людини [13]. В. Татенко наголошує, що суть принципу саморозвитку полягає в тому, що внутрішнє (суб'єкт) впливає через зовнішнє середовище, тим самим трансформуючи як себе, так і оточення [40]. У межах цього принципу автор розкриває методи реалізації суб'єктивного потенціалу особистості.

М. Ткалич визначає тенденцію до самоактуалізації як творчу активність психіки, що впливає на власний розвиток людини та соціальні процеси в суспільстві [43]. У контексті творчого спрямування досліджуються вищі прояви творчої сутності людини, механізми втілення її індивідуального життєвого плану; також пропонуються концепції «творчої стратегії життя» як способу існування, де людина свідомо чи несвідомо виступає активним творцем свого шляху; розробляється категорія «рефлексивно-творчого зусилля» як рушійна сила розвитку людського потенціалу та її творчих здібностей.

Отже, самоактуалізація – це прагнення людини реалізувати свій потенціал у сфері, яку вона вважає своїм покликанням. Стимули, прагнення, наміри, інтереси, цілі та завдання, що їх ставить перед собою особа, тісно пов'язані з мотивацією її потреб. Таким чином, самоактуалізацію можна визначити як процес реалізації людиною своїх задатків і використання їх як інструментів для пошуку сенсу життя. Цей процес глибоко переплітається з життєтворчістю, виступаючи іноді її передумовою, а іноді – результатом. У

цьому контексті самоактуалізація функціонує як механізм саморегуляції соціальної поведінки особистості.

Далі розглянемо теоретичні основи самоактуалізації та її значення в контексті професійного розвитку. Професійна самоактуалізація розглядається як пошук «себе в професії», формування власної професійної ролі, образу Я, професійного іміджу, індивідуального стилю діяльності, визначення професійних перспектив, їх досягнення, встановлення нових цілей і прагнення до гармонійного розкриття потенціалу в обраній сфері. Люди, які самоактуалізуються в професії, докладають максимум зусиль для власного вдосконалення, прагнучи досягти вищого рівня компетентності через втілення своїх цінностей, інтересів і здібностей [44].

Під терміном «професійна самоактуалізація» ми розуміємо соціально зорієнтований шлях гармонійного становлення особистості, який поєднує набуття практичного й духовного досвіду в процесі здобуття кваліфікації фахівця. Цей шлях охоплює період початкової професійної підготовки (навчання у вищій школі) та подальше вдосконалення професійних навичок під час виконання робочих обов'язків, що слугує ключовим елементом розкриття й реалізації індивідуального професійного потенціалу.

На нашу думку, самоактуалізація в трудовій діяльності є складним процесом, який вимагає формування «професійного життєвого маршруту». Важливим фактором цього процесу є орієнтація в розмаїтті професій сучасного світу. Оскільки біологічна природа людини залишалася відносно стабільною протягом тисячоліть, тоді як світ професій постійно еволюціонує, можна стверджувати, що природні основи трудової активності є універсальними, нейтральними щодо конкретних професій і гнучкими, що дозволяє людині освоювати широкий спектр занять [34].

Професійна актуалізація на життєвому шляху передбачає кілька ключових етапів: професійне самовизначення, становлення в обраній сфері, фахове зростання та розвиток компетенцій. Професійне самовизначення полягає у виборі людиною майбутнього виду діяльності на основі її

професійних нахилів, інтересів і розвинених здібностей. Його суть зводиться до усвідомлення відповідності власних можливостей психологічним вимогам професії, розуміння своєї ролі в соціальних взаємодіях та відповідальності за зобов'язання, що випливають із цього вибору.

Професійне становлення настає після визначення фаху. Проте, у разі виникнення кризових ситуацій (втрата роботи, банкрутство підприємства, зниження статусу в колективі), які нині трапляються досить часто, людині необхідно переосмислювати й коригувати процес самореалізації, спираючись на свій життєвий і професійний досвід.

Фахове зростання передбачає вдосконалення, яке супроводжується змінами в структурі особистості: посилюються та активно розвиваються якості, що сприяють успішній діяльності, формується професійна самосвідомість, розвиваються важливі професійні риси, набувається досвід у професії тощо.

Розвиток компетенцій охоплює професійні вміння людини, які включають базові знання, навички та здібності – інваріантну складову сучасного фахівця, що забезпечує успіх у професійній сфері, а також рольові компетенції як особистісні якості, які визначають соціальну активність індивідуума в організації спільної діяльності груп під час виконання виробничих завдань.

Професійна самоактуалізація розглядається як характеристика всього життєвого шляху людини в професійному контексті – від початкового становлення до виходу на пенсію. У нових суспільних умовах і в умовах соціально-економічної кризи комерціалізація життя набуває специфічних рис, впливаючи на мотиваційні аспекти професійної самоактуалізації особистості [27].

Сучасні дослідження професійної самоактуалізації базуються на таких підходах: системогенетичному, який аналізує становлення особистості як професіонала; суб'єктно-діяльнісному, що визначає людину як суб'єкта, здатного вдосконалювати себе й оточення, виділяючи фактори саморозвитку;

комплексному та акмеологічному, які досліджують особливості формування індивідуальності та досягнення «акме» – зрілості особистості; гуманістичному та екзистенціальному, що вбачають у тенденції до самоактуалізації стимул для пізнання себе й реалізації потенціалу; інтегративному та синергетичному, які розглядають особистість через призму самоорганізації, цілісності, автентичності та духовного зростання; а також концепції професійного становлення й розвитку. Принципи розвитку, цілісності, потенційності та позитивності, що лежать в основі діяльнісного, системного, акмеологічного та інтеграційного підходів, вказують на безперервність процесу формування цілісності особистості, її трансформацію з об'єкта соціальних впливів у суб'єкта індивідуального й суспільного розвитку протягом усього життя.

На різних етапах життєвого шляху процес реалізації професійного потенціалу з метою його ефективного застосування варіюється залежно від індивідуальних характеристик: віку, статі, стану здоров'я, рівня складності у визначенні життєвих цілей і цінностей, оцінки труднощів у професійній діяльності, широкого кола особистих рис, переважання мотивації до успіху чи уникнення невдач [22].

Особистісний розвиток суб'єкта охоплює системи внутрішніх і міжособистісних критеріїв. Екзистенціальну позицію особистості можна розглядати як один із ключових чинників самоактуалізації, що включає складні й багатогранні аспекти: змістовність, насиченість і цілісність життя, спрямованість на мету, здатність людини виходити за межі буденності, суб'єктивна цінність часу, ієрархія цілей і цінностей, а також трансцендентність.

Таким чином, у ході самоактуалізації особистий ріст пов'язаний із еволюцією мотиваційної системи до рівня суб'єктивної значущості екзистенційних цінностей (метапотреб) і їх інтеграцією в сенс життя, відданістю важливій справі, що виходить за межі самої людини. Мотиваційні аспекти відіграють вирішальну роль у професійній самоактуалізації.

Успішність у професійній сфері залежить не лише від фахових знань, умінь, комунікативних навичок, але й від рівня професійної мотивації.

Мотиваційні явища є чи не найсуттєвішими внутрішніми умовами, які впливають на прагнення людини до успіху в діяльності. Провідним механізмом подолання психологічних криз у мотиваційній активності виступає суб'єктивна інтерпретація результатів – успіху чи невдачі [13].

Отже, система особистих смислів об'єднує процеси особистісно-професійного становлення суб'єкта. Внутрішні та міжособистісні критерії самоактуалізації сприяють усвідомленому вибору суб'єктом способу професійної взаємодії з оточенням.

Таким чином, професійна самоактуалізація особистості – це пошук «себе в професії», формування власної ролі, образу Я, професійного іміджу, визначення перспектив, їх досягнення, постановка нових цілей і прагнення до гармонійного розкриття потенціалу в обраній сфері. Цей процес супроводжується низкою компонентів (етапи, критерії, модель, мотиваційні та структурні елементи, якості особистості), які є невід'ємними складовими успішної професійної реалізації.

1.2. Криза професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці: причини, ознаки, етапи

Криза професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці є складним психологічним феноменом, який виникає, коли людина відчуває невідповідність між своїми професійними досягненнями, внутрішніми цінностями та прагненнями до самореалізації. Цей період, що охоплює приблизно віковий діапазон від 40 до 60 років, характеризується переосмисленням життєвих і професійних цілей, та може призводити до внутрішнього конфлікту, втрати мотивації або потреби у зміні кар'єрного шляху. У психологічній науці криза професійної самоактуалізації розглядається як частина ширшої «кризи середини життя», яка, за Д. Левінсоном, є перехідним етапом у розвитку особистості [56].

Професійна самоактуалізація передбачає гармонійне поєднання професійної діяльності з внутрішніми цінностями, мотивами та потенціалом особистості. Однак у середньому дорослому віці людина може стикатися з перешкодами, які ускладнюють цей процес. Криза професійної самоактуалізації виникає, коли професійна діяльність перестає відповідати внутрішнім потребам, викликаючи почуття незадоволеності, втрати сенсу або стагнації. За Е. Еріксоном, середній дорослий вік є періодом «генеративності проти стагнації», коли людина прагне залишити значущий внесок у суспільство через свою діяльність, але може відчувати застій, якщо її професійні цілі не реалізуються [52]. Криза професійної самоактуалізації може проявлятися у відчутті, що поточна робота не дозволяє розкрити потенціал, не відповідає цінностям або не приносить задоволення. Це явище часто пов'язане з переоцінкою життєвих пріоритетів, що є характерним для середнього віку.

Середній дорослий вік, який більшість дослідників визначають як період приблизно від 40 до 60 років, є унікальним етапом у житті людини, що характеризується як вершина зрілості, пік можливостей і водночас період глибокого переосмислення. У психологічній літературі цей етап асоціюється з різними термінами, такими як «вузловий пункт розвитку», «вершина життя», «плато» чи «зрілість», що відображають його багатогранність і значення [2]. У цей період людина досягає найвищого рівня психологічної, соціальної та професійної зрілості, але водночас стикається з викликами, пов'язаними з переоцінкою життєвих досягнень і пошуком нових сенсів. У контексті професійної самоактуалізації середній дорослий вік є критичним, оскільки саме в цей час людина прагне гармонізувати свою професійну діяльність із внутрішніми цінностями, реалізувати свій потенціал і залишити значущий внесок у суспільство.

Психологічні теорії розвитку, які набули популярності наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття, розглядають середній дорослий вік як ключовий етап, що відображає соціокультурні зміни сучасного суспільства. У цей час тема зрілості стала об'єктом пильної уваги дослідників, оскільки саме в середньому

дорослому віці люди досягають піку своєї професійної та соціальної активності, але водночас стикаються з внутрішніми та зовнішніми викликами, що впливають на їхню здатність до самоактуалізації [38].

Період середнього дорослого віку має варіативність, оскільки його початок і тривалість залежать від індивідуальних особливостей, анамнезу та структури психіки людини. Г. Крайг у своїй роботі «Психологія розвитку» підкреслює цю варіативність, наводячи приклад 43-річної жінки, яка щойно народила першу дитину, і 42-річного чоловіка, який досяг піку професійної кар'єри, відвідуючи бізнес-тренінги. Ці приклади ілюструють, що середній вік може сприйматися по-різному залежно від життєвих обставин і особистих досягнень. Г. Крайг також ставить питання: чи вважає 50-річна людина себе такою ж, якою вона була в 30 років, і якщо ні, то які зміни відбулися і як вони вплинули на її життя? Ці зміни можуть стосуватися професійної сфери, особистих стосунків, цінностей чи фізичного здоров'я, що робить середній вік періодом інтенсивного самопізнання [15].

О. Артемова у своїх працях пропонує розгорнуту структуру особистісних ставлень соціально зрілої людини, акцентуючи на відповідальності як ключовій рисі зрілості. У середньому дорослому віці людина займає проміжне положення між старшим поколінням (батьками) і молодшим (дітьми), беручи на себе роль глави сім'ї чи лідера в суспільстві. Ця відповідальність проявляється у професійній діяльності, де людина часто займає керівні посади, впроваджує свої цінності та формує стиль життя, що відображає її зрілість. Дослідниця підкреслює, що зрілість у середньому дорослому віці характеризується здатністю людини усвідомлювати свою роль і активно формувати власне життя [4].

Однак не всі люди в середньому віці досягають психологічної зрілості. Деякі залишаються на рівні «вічного юнака» чи «дівчинки», що є прикладом відставання психологічного віку від хронологічного, як зазначають В. Александровська та Л. Клевець. Таке відставання може бути зумовлене симбіотичними стосунками, наприклад, між матір'ю та єдиною дитиною, що

призводить до інфантильності, пасивності, потреби в постійній турботі та неможливості створити власну сім'ю. К. Юнг яскраво описує цей феномен, зазначаючи, що люди зрілого віку з інфантильними рисами часто страждають від невротичних розладів, оскільки намагаються зберегти психологію молодості, уникаючи викликів зрілості. Такі люди не можуть радіти минулому, оскільки не реалізували своїх прагнень, і водночас бояться майбутнього, що асоціюється зі старінням. К. Юнг підкреслює, що невротизм у таких випадках виникає через нездатність знайти себе в сьогоденні та прийняти відповідальність за власне життя [2].

Середній дорослий вік є проміжним етапом між молодістю та старістю, що характеризується усвідомленням обмеженості часу та можливостей. Фізіологічні дослідження показують зниження фізичних показників і послаблення здоров'я в цей період, але парадоксально, що людина часто відчуває достатньо сил для реалізації своїх амбіцій. Цей період відзначається психологічною зрілістю, максимальним проявом відповідальності та різноманітними станами, що залежать від індивідуальних особливостей, цінностей, рівня невротичності та соціальних умов. У професійному контексті середній дорослий вік є часом, коли людина досягає піку кар'єрних можливостей, займаючи ключові позиції в суспільстві, але водночас може стикатися з кризою професійної самоактуалізації, якщо її діяльність не відповідає внутрішнім прагненням.

З урахуванням викладеного можна стверджувати, причини кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці можна поділити на внутрішні, пов'язані з психологічними процесами особистості, та зовнішні, що стосуються соціально-економічного, організаційного та культурного контексту. Ці фактори взаємодіють, створюючи умови для виникнення кризових станів, які перешкоджають гармонійній реалізації професійного потенціалу.

Однією з основних внутрішніх причин кризи професійної самоактуалізації є невідповідність між особистими цінностями та

професійною діяльністю. У середньому дорослому віці людина часто переосмислює свої життєві пріоритети, що може призвести до усвідомлення розбіжності між її переконаннями та поточною професійною роллю. Як зазначає К. Роджерс у своїй гуманістичній теорії, така неконгруентність між «Я-реальним» і «Я-ідеальним» викликає внутрішній конфлікт, який знижує задоволеність життям і роботою. Цей конфлікт може проявлятися у відчутті, що професійна діяльність не дозволяє людині бути собою та є серйозною перешкодою для самоактуалізації [60].

Ще однією вагомою причиною є втрата сенсу роботи. За В. Франклом, сенс є ключовим мотивом людської діяльності, і професійна діяльність, яка не сприймається як значуща, може призвести до екзистенційної кризи [53]. У середньому дорослому віці людина часто ставить собі питання про мету своєї роботи та її внесок у життя. Така втрата сенсу може спричинити глибоке почуття порожнечі, що перешкоджає професійній самоактуалізації.

Криза середини життя, описана Д. Левінсоном, також відіграє значну роль у виникненні кризи професійної самоактуалізації. У цей період людина переглядає свої досягнення, порівнюючи їх із мріями та амбіціями молодості. Це може викликати відчуття «упущених можливостей» і бажання змінити кар'єрний шлях [56]. Таке переосмислення часто супроводжується сумнівами щодо правильності попередніх рішень і пошуком нових шляхів для реалізації потенціалу.

Зниження внутрішньої мотивації та професійне вигорання є ще одними важливими внутрішніми причинами. Монотонність роботи, високе емоційне чи інтелектуальне навантаження, а також брак нових викликів можуть призвести до втрати інтересу до професійної діяльності. Дослідження К. Маслач показують, що вигорання є особливо поширеним явищем серед працівників середнього дорослого віку, які працюють у професіях із високим емоційним навантаженням, таких як медицина, освіта чи соціальна робота [58]. Внутрішня мотивація, яка, за теорією самодетермінації Е. Десі та

Р. Райана, є ключовою для самореалізації, слабшає в умовах хронічного стресу або одноманітності [51].

Низька самооцінка та слабка віра у власні можливості, або самоефективність, також можуть сприяти кризі. Самоефективність є важливим фактором, що впливає на прагнення людини братися за нові професійні виклики та долати труднощі [12]. Якщо людина сумнівається у своїй здатності досягти успіху в новій сфері або вдосконалити свої навички, вона може уникати змін, при цьому відбувається посилення відчуття стагнації.

Окрім внутрішніх факторів, криза професійної самоактуалізації часто зумовлена зовнішніми умовами, які обмежують можливості для самореалізації. Організаційні фактори відіграють ключову роль у цьому процесі. Відсутність можливостей для професійного зростання, авторитарний стиль керівництва, низький рівень автономії чи несприятливі умови праці можуть викликати відчуття стагнації та незадоволеності. Модель робочого дизайну Дж. Хекмана та Г. Олдхема підкреслює, що характеристики роботи, такі як різноманітність завдань, автономія та зворотний зв'язок, є критично важливими для мотивації та самореалізації [56]. Якщо ці характеристики відсутні, наприклад, у рутинній роботі на конвеєрі чи в бюрократичній організації, людина може відчувати себе «застраглюю», що сприяє кризі.

Соціально-економічні умови також мають значний вплив на професійну самоактуалізацію. Економічна нестабільність, обмежений доступ до якісної освіти чи програм професійного розвитку, а також високий рівень конкуренції на ринку праці можуть ускладнювати зміну кар'єри або досягнення професійних цілей. Крім того, суспільні очікування щодо «успішної» кар'єри, такі як стабільна робота в одній сфері протягом усього життя, можуть створювати додатковий тиск, особливо для тих, хто прагне змінити професію на більш самореалізуючу.

Швидкий розвиток технологій є ще однією зовнішньою причиною, яка може викликати кризу професійної самоактуалізації. У середньому дорослому віці працівники часто стикаються з викликами, пов'язаними з необхідністю

адаптації до нових технологій, програмного забезпечення чи методів роботи. Таке відчуття невідповідності сучасним вимогам знижує професійну впевненість і може призводити до кризи, оскільки людина починає сумніватися у своїй компетентності та здатності залишатися конкурентоспроможною [41].

Соціокультурний контекст також відіграє важливу роль у формуванні кризи професійної самоактуалізації. У суспільствах із жорсткими нормами щодо кар'єрного шляху, де цінується стабільність і передбачуваність, люди можуть відчувати тиск, який перешкоджає зміні професії на користь більш самореалізуючої діяльності. Наприклад, у культурах, де зміна кар'єри в середньому дорослому віці сприймається як «невдача» або «ризикований крок», людина може уникати змін, навіть якщо поточна робота не приносить задоволення. Крім того, гендерні стереотипи чи суспільні очікування можуть обмежувати можливості для самореалізації, особливо для жінок, які в середньому дорослому віці стикаються з додатковими бар'єрами, такими як поєднання кар'єри та сімейних обов'язків.

На основі проведеного аналізу вважаємо, що внутрішні та зовнішні причини кризи професійної самоактуалізації тісно взаємопов'язані. Так, внутрішнє відчуття втрати сенсу роботи може посилюватися зовнішніми факторами, такими як відсутність можливостей для професійного розвитку в організації. Аналогічно, зовнішні технологічні зміни можуть знижувати самоефективність, що, у свою чергу, погіршує внутрішню мотивацію. Ця взаємодія створює складний комплекс факторів, які необхідно враховувати для розуміння та подолання кризи [32].

Ознаки кризи професійної самоактуалізації рідко проявляються ізольовано; вони взаємодіють, створюючи складний комплекс психологічних і поведінкових змін. Емоційна незадоволеність може посилювати втрату мотивації, що, у свою чергу, сприяє професійному вигоранню. Екзистенційні роздуми можуть поглиблювати конфлікт між «Я-реальним» і «Я-ідеальним», що викликає тривожність і психосоматичні симптоми. Ця взаємодія створює

замкнене коло, яке може ускладнювати вихід із кризи без зовнішньої підтримки, такої як психологічне консультування чи кар'єрний коучинг.

Ці ознаки мають значний вплив на життя людини, впливаючи не лише на професійну сферу, але й на особисті стосунки, самооцінку та загальне психологічне благополуччя. Водночас, прагнення до змін може стати каталізатором позитивних трансформацій, якщо людина знайде підтримку та ресурси для реалізації нових професійних цілей.

Криза професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці є динамічним процесом, який розгортається через низку етапів, кожен із яких характеризується специфічними психологічними, емоційними та поведінковими особливостями. Ці етапи не є строго фіксованими чи універсальними, оскільки їх перебіг залежить від індивідуальних особливостей людини, її життєвого досвіду, соціального контексту та професійного середовища. Проте їх виділення дозволяє глибше зрозуміти природу кризи, її розвиток і можливості подолання [27].

Спираючись на теоретичні концепції Д. Левінсона, Е. Еріксона, теорію самодетермінації Е. Десі та Р. Райана, а також сучасні дослідження, можна виокремити п'ять ключових етапів кризи професійної самоактуалізації: усвідомлення невідповідності, внутрішній конфлікт, пошук альтернатив, трансформація та інтеграція з відновленням. Кожен із цих етапів відображає певний етап психологічного переосмислення професійного шляху та має свої особливості, які впливають на здатність людини досягти гармонії між внутрішніми прагненнями та професійною діяльністю.

Першим етапом кризи професійної самоактуалізації є усвідомлення невідповідності між поточною професійною діяльністю та внутрішніми цінностями, потребами чи потенціалом людини. У середньому дорослому віці людина часто починає переосмислювати свої життєві та професійні цілі. Це переосмислення може бути викликане усвідомленням, що робота не приносить задоволення, не дозволяє розкрити творчий потенціал або не відповідає глибшим особистісним цінностям. На цьому етапі мотивація до

роботи може знижуватися, оскільки людина починає відчувати, що її професійна діяльність не сприяє самореалізації. Цей період є початковим і часто виступає каталізатором для подальшого розвитку кризи, оскільки усвідомлення невідповідності спонукає людину до рефлексії та пошуку шляхів вирішення [27].

Наступним етапом є внутрішній конфлікт, який виникає через напругу між бажанням змінити поточну ситуацію та страхом невдачі, невизначеності чи втрати стабільності. На цьому етапі людина може мріяти про нову кар'єру, яка більше відповідає її цінностям, але одночасно відчувати тривогу через можливі ризики, такі як фінансові труднощі, втрата соціального статусу чи необхідність освоювати нові навички. Даний етап характеризується високим рівнем тривожності, сумнівами та внутрішньою боротьбою, коли людина вагається між бажанням змін і прагненням зберегти статус-кво. У цей період також можуть проявлятися спроби знайти нові сенси в поточній роботі, наприклад, шляхом переосмислення завдань чи пошуку нових підходів до виконання обов'язків, але ці спроби часто є тимчасовими і не вирішують глибинної проблеми [21].

Третій етап – пошук альтернатив – є критичним моментом, коли людина починає активно досліджувати нові можливості для самореалізації. Цей етап характеризується прагненням вийти за межі звичної професійної ролі та знайти діяльність, яка більше відповідає внутрішнім потребам. Людина може розглядати зміну професії, повернення до навчання, розвиток нових навичок або започаткування власного проєкту. Даний етап є переломним, оскільки він може призвести як до позитивних змін, так і до поглиблення кризи, якщо людина не знаходить відповідних шляхів.

Етап трансформації настає, коли людина приймає рішення про зміну кар'єрного шляху або адаптацію поточної діяльності до своїх цінностей і потреб. Він вимагає значної самосвідомості, психологічної стійкості та готовності до дії. Трансформація може проявлятися у різних формах: зміна роботи, перехід до іншої сфери, розвиток нових компетенцій або

переосмислення сенсу поточної діяльності. Даний період часто супроводжується значними змінами в житті, які можуть бути як захопливими, так і складними. Його успіх залежить від рівня підтримки, ресурсів і внутрішньої мотивації. Етап трансформації є вирішальним, оскільки він визначає, чи зможе людина вийти з кризи та досягти нового рівня професійної самоактуалізації.

Останнім етапом є інтеграція та відновлення, коли людина досягає нового рівня професійної самоактуалізації, при якому її діяльність відповідає внутрішнім потребам, цінностям і прагненням. На цьому етапі людина відновлює мотивацію, відчуває сенс у своїй роботі та досягає психологічного благополуччя. За концепцією «потoku» М. Чиксентміхаї, людина частіше переживає стан повного занурення в діяльність, коли завдання є достатньо складними, але відповідають її компетенціям, що приносить радість і задоволення [50]. Даний період характеризується гармонією між професійною діяльністю та особистими цінностями, що сприяє відновленню внутрішньої рівноваги та задоволеності життям. Однак досягнення не завжди є гарантованим, і для багатьох людей криза може залишатися невирішеною, якщо попередні етапи не були успішно пройдені.

З урахуванням викладеного можна стверджувати, що етапи кризи професійної самоактуалізації не є лінійними і можуть перетинатися чи повторюватися. Людина може повертатися до етапу внутрішнього конфлікту після невдалих спроб пошуку альтернатив. Крім того, тривалість і інтенсивність кожного етапу кризи професійної самоактуалізації залежать від індивідуальних особливостей, таких як психологічна стійкість, рівень самосвідомості, а також зовнішніх факторів, таких як підтримка оточення чи доступ до ресурсів. Розуміння етапів кризи професійної самоактуалізації дозволяє не лише краще зрозуміти природу кризи, але й розробити ефективні стратегії її подолання, такі як психологічне консультування, кар'єрний коучинг чи програми професійного розвитку.

Отже, криза професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці проявляється через сукупність психологічних, емоційних і поведінкових ознак, таких як емоційна незадоволеність, втрата мотивації, екзистенційні роздуми, професійне вигорання, конфлікт між «Я-реальним» і «Я-ідеальним», прагнення до змін, а також фізичні та психосоматичні прояви. Дані ознаки відображають внутрішній конфлікт між прагненням до самореалізації та обмеженнями, зумовленими поточною професійною діяльністю. Вони взаємодіють, створюючи складний психологічний стан, який може мати як негативні, так і потенційно позитивні наслідки, якщо людина спрямує свої зусилля на пошук нових шляхів самореалізації. Розуміння ознак кризи професійної самоактуалізації є важливим для розробки стратегій психологічного супроводу, спрямованих на подолання кризи та відновлення професійної самоактуалізації.

1.3. Теоретичні підходи до психологічного супроводу особистості середнього дорослого віку в подоланні кризи професійної самоактуалізації

Психологічний супровід в контексті кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці спрямований на підтримку самопізнання, подолання внутрішніх конфліктів, розвиток компетенцій, забезпечення соціальної підтримки, а також зміцнення самоідентифікації та особистісної ідентичності, які відіграють ключову роль у процесі професійної самоактуалізації.

Самоідентифікація та особистісна ідентичність є центральними елементами професійної самоактуалізації, оскільки вони визначають, як людина сприймає себе в професійному контексті та як вона вибудовує зв'язок між своєю діяльністю та внутрішніми цінностями. У середньому дорослому віці, коли людина переосмислює свої досягнення та прагне до гармонії між «Я-реальним» і «Я-ідеальним», самоідентифікація відіграє ключову роль у подоланні кризи. В дослідженнях Е. Еріксона вказано, що ідентичність є

основою для генеративності – прагнення залишити значущий внесок у суспільство, що є характерним для особистості середнього дорослого віку [18, 52]. Професійна самоактуалізація залежить від таких аспектів ідентичності, як самовизначення, самовираження, самосвідомість, самооцінка та професійна самореалізація, які взаємодіють і впливають на здатність людини долати кризу.

Самовизначення є процесом, у якому людина усвідомлює свої професійні цілі, цінності та місце в суспільстві. У середньому дорослому віці самовизначення часто пов'язане з переоцінкою кар'єрного шляху. За теорією Р. Кегана, самовизначення в середньому дорослому віці досягається через стадію «самоавторства», коли людина стає автором власного життя, самостійно визначаючи свої цілі та цінності [55]. Психологічний супровід у цьому процесі може включати методики, спрямовані на уточнення професійної ідентичності, такі як ведення щоденника рефлексії чи структуровані інтерв'ю, які допомагають людині сформулювати, ким вона хоче бути в професійному контексті [9].

Самовираження є ще одним важливим аспектом, оскільки воно дозволяє людині реалізувати свої унікальні якості та таланти через професійну діяльність. Криза професійної самоактуалізації часто виникає, коли людина відчуває, що її робота обмежує можливості для самовираження. Психологічний супровід, спрямований на підтримку самовираження, може включати творчі вправи, такі як арт-терапія чи написання есе про ідеальну кар'єру, які допомагають людині дослідити свої творчі потреби та знайти способи їх реалізації. За гуманістичною теорією К. Роджерса, самовираження сприяє конгруентності між внутрішніми прагненнями та зовнішньою діяльністю, що є основою для самоактуалізації [40, 60].

Самосвідомість відіграє вирішальну роль у подоланні кризи, оскільки дозволяє людині глибше зрозуміти свої мотиви, цінності та причини незадоволеності. У середньому дорослому віці самосвідомість зростає завдяки життєвому досвіду, але може супроводжуватися екзистенційними роздумами

про сенс роботи. Методики психологічного супроводу, такі як майндфулнес-практики, візуалізація чи глибинні інтерв'ю, допомагають людині розвинути самосвідомість, усвідомити свої потреби та виявити внутрішні конфлікти.

На нашу думку, самооцінка є ще одним ключовим фактором, який впливає на професійну самоактуалізацію. Низька самооцінка, спричинена відчуттям невідповідності сучасним вимогам чи порівнянням з іншими, може перешкоджати прагненню до нових професійних викликів. За твердженням А. Бандури, самооцінка тісно пов'язана з самоефективністю – вірою у власні можливості, яка є необхідною для подолання кризи [35]. Психологічний супровід може включати техніки, спрямовані на підвищення самооцінки, такі як когнітивно-поведінкові вправи, які допомагають людині змінити негативні переконання на позитивні.

Професійна самореалізація є кінцевою метою процесу самоактуалізації, коли людина досягає гармонії між своєю діяльністю та внутрішніми цінностями. У середньому дорослому віці професійна самореалізація часто пов'язана з прагненням залишити спадщину. Психологічний супровід допомагає людині знайти діяльність, яка відповідає її ідентичності та дозволяє реалізувати потенціал.

Саморефлексія є основою для подолання кризи професійної самоактуалізації, оскільки вона допомагає людині усвідомити причини незадоволеності та визначити нові цілі. У середньому дорослому віці цей процес набуває особливої глибини, оскільки людина має достатній життєвий досвід для аналізу своїх цінностей і прагнень. Кар'єрне консультування структурує саморефлексію, надаючи інструменти для оцінки професійного шляху та планування змін.

Кар'єрне консультування спирається на теорію кар'єрного розвитку Дональда Е. Сьюпера, який підкреслював важливість відповідності між кар'єрою та життєвими етапами [61]. У середньому дорослому віці людина часто переосмислює свою «мрію» – уявлення про ідеальне професійне майбутнє, описане Д. Левінсоном [56]. Дослідження показують, що кар'єрне

консультування підвищує самосвідомість і мотивацію та сприяє подоланню кризи [36].

Виходячи з теоретичних положень, можна зробити висновок, що, розвиток компетенцій є важливою методикою, яка допомагає людині відновити відчуття самоефективності та адаптуватися до сучасних професійних викликів. У середньому дорослому віці швидкі технологічні зміни можуть викликати відчуття невідповідності, що знижує самооцінку та перешкоджає самовираженню. Навчання нових навичок або підвищення кваліфікації дозволяє людині повернути впевненість і відкрити нові кар'єрні можливості [38].

Методики розвитку компетенцій включають формальне навчання (курси, тренінги, додаткову освіту), неформальне навчання (самостійне вивчення, вебінари) і менторство. Навчання має бути спрямованим на розвиток навичок, які відповідають цінностям людини, щоб сприяти самовираженню та професійній самореалізації [34].

Соціальна підтримка є критично важливою для подолання кризи, оскільки вона допомагає зменшити тривожність і страх змін, які часто супроводжують середній вік. Підтримка з боку сім'ї, друзів, колег або професійних спільнот зміцнює відчуття пов'язаності, що є однією з базових психологічних потреб за теорією самодетермінації [29]. У контексті професійної самоактуалізації соціальна підтримка сприяє формуванню професійної ідентичності, оскільки людина отримує зворотний зв'язок і визнання від оточення.

Соціальна підтримка може бути емоційною (підбадьорення), інформаційною (поради щодо кар'єри) або практичною (допомога з ресурсами). Наприклад, сім'я може підтримати людину фінансово під час навчання, а колега – порекомендувати професійну спільноту. В середньому дорослому віці люди надають перевагу значущим стосункам, що сприяє емоційному благополуччю. Психологічний супровід може включати групові тренінги чи коучинг, які допомагають розвивати комунікативні навички та

будувати професійні мережі, що підтримують процес самовираження та самовизначення особистості [25].

У середньому дорослому віці, коли людина переосмислює свої життєві та професійні цілі, психологічна терапія стає незамінним інструментом для подолання цих труднощів, сприяючи відновленню мотивації, гармонізації внутрішніх прагнень із зовнішньою діяльністю та досягненню нового рівня професійної самореалізації. Психологічна терапія допомагає людині не лише впоратися з емоційними та когнітивними бар'єрами, але й розвинути самосвідомість, самооцінку, самовизначення та самовираження, які є ключовими аспектами професійної самоактуалізації. Основними терапевтичними підходами, що застосовуються в цьому контексті, є когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), екзистенційна терапія та гуманістична терапія. Кожен із цих підходів має унікальні механізми впливу, які дозволяють вирішувати специфічні аспекти кризи, а їх інтеграція з іншими методиками психологічного супроводу забезпечує комплексний підхід до відновлення професійної гармонії.

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є одним із найефективніших інструментів для подолання психологічних бар'єрів, які перешкоджають професійній самоактуалізації. У середньому дорослому віці людина часто стикається з негативними переконаннями, які знижують її самооцінку та перешкоджають самовизначенню, наприклад, думки на кшталт «Я занадто старий для зміни кар'єри» чи «Я не здатен освоїти нові навички». Ці когнітивні викривлення можуть посилювати тривожність і відчуття безпорадності, що ускладнює вихід із кризи. КПТ спрямована на ідентифікацію та зміну таких деструктивних переконань, замінюючи їх на конструктивні, що сприяють мотивації та впевненості [25].

У процесі КПТ терапевт допомагає людині розпізнати автоматичні негативні думки, оцінити їх реалістичність і замінити на більш адаптивні. Наприклад, офісний працівник, який відчуває професійне вигорання і вважає, що не може змінити кар'єру через вік, може через КПТ переформулювати це

переконання на «Мій досвід і мотивація дозволяють мені освоїти нову професію». Такий підхід не лише підвищує самооцінку, але й сприяє розвитку самоефективності [11]. Дослідження підтверджують, що КПТ є ефективною для зменшення симптомів професійного вигорання, таких як емоційне виснаження, цинізм і зниження професійної ефективності, які є поширеними в період кризи [58].

Практичні техніки КПТ включають когнітивну реструктуризацію, ведення щоденника думок, поведінкові експерименти та техніки релаксації. Ці методи допомагають людині не лише подолати негативні переконання, але й розвинути навички управління стресом, що є важливим для відновлення мотивації та професійної самореалізації. У контексті кризи професійної самоактуалізації КПТ сприяє самовизначенню, дозволяючи людині чітко сформулювати свої цілі та розробити план їх досягнення.

Екзистенційна терапія, заснована на ідеях В. Франкла, фокусується на пошуку сенсу в житті та професійній діяльності, що є критично важливим для подолання кризи професійної самоактуалізації. У середньому дорослому віці людина часто переживає екзистенційні роздуми, ставлячи собі питання на кшталт «Чи має моя робота сенс?» або «Який мій внесок у суспільство?». Відсутність відповідей на ці питання може призводити до відчуття порожнечі та втрати мотивації, що поглиблює кризу. Сенс є ключовим мотивом людської поведінки, і його пошук може допомогти людині подолати навіть найскладніші психологічні стани [12].

Екзистенційна терапія, зокрема логотерапія, допомагає людині виявити цінності та цілі, які надають їй професійній діяльності значення. Наприклад, менеджер, який відчуває порожнечу через рутинну роботу в корпоративному секторі, може через логотерапію усвідомити, що його діяльність сприяє ширшій меті, наприклад, створенню робочих місць або підтримці команди. Альтернативно, терапія може спонукати його обрати нову кар'єру, яка більше відповідає його цінностям, наприклад, у сфері соціального підприємництва. Техніки екзистенційної терапії включають діалог про сенс життя, аналіз

особистих цінностей і вправи на уявлення ідеального майбутнього. Ці методи допомагають людині розвинути самосвідомість і самовизначення, дозволяючи їй краще зрозуміти, що робить її роботу значущою.

У контексті професійної самоактуалізації екзистенційна терапія сприяє гармонізації між професійною роллю та особистісною ідентичністю, допомагаючи людині знайти діяльність, яка відображає її унікальні цінності та прагнення. Дослідження показують, що екзистенційна терапія ефективно знижує рівень тривожності та депресивних станів, сприяючи відновленню мотивації та професійної самореалізації [62].

Гуманістична терапія зосереджена на створенні безпечного простору для самопізнання, самовираження та досягнення конгруентності між «Я-реальним» і «Я-ідеальним». У середньому дорослому віці криза професійної самоактуалізації часто виникає через розбіжність між поточною професійною роллю та внутрішніми прагненнями, що викликає внутрішній конфлікт і знижує самооцінку. Науковець підкреслював, що конгруентність – гармонія між внутрішніми переживаннями та зовнішньою діяльністю – є основою для психологічного благополуччя та самоактуалізації [20].

У гуманістичній терапії терапевт створює атмосферу безумовного прийняття, емпатії та щирості, що дозволяє людині вільно досліджувати свої почуття, цінності та прагнення. Техніки гуманістичної терапії включають активне слухання, рефлексивні діалоги та вправи на самовираження, такі як ведення щоденника чи творчі заняття. Ці методи сприяють розвитку самосвідомості та самовираження, дозволяючи людині краще зрозуміти свої потреби та знайти способи їх реалізації в професійній діяльності.

Гуманістична терапія також допомагає людині подолати внутрішні конфлікти, пов'язані з невідповідністю між професійною роллю та ідентичністю. Наприклад, людина, яка відчуває, що її робота не дозволяє бути «справжньою», може через терапію розвинути впевненість у своїх цінностях і зробити кроки до кар'єрних змін. У контексті професійної самоактуалізації гуманістична терапія сприяє досягненню гармонії між внутрішніми

прагненнями та зовнішньою діяльністю, що є ключовим для відновлення мотивації та самореалізації.

На основі проведеного аналізу вважаємо, що ефективність психологічного супроводу в подоланні кризи професійної самоактуалізації залежить від інтеграції терапевтичних підходів із іншими методиками, такими як саморефлексія, кар'єрне консультування, розвиток компетенцій і соціальна підтримка. Самоідентифікація та особистісна ідентичність є основою для самовизначення, самовираження, самосвідомості, самооцінки та професійної самореалізації, які підтримуються через ці методики. Наприклад, людина, яка переживає кризу через професійне вигорання, може спочатку пройти КПТ для подолання емоційного виснаження та негативних переконань, потім звернутися до екзистенційної терапії для пошуку сенсу в роботі, а гуманістична терапія допоможе їй гармонізувати професійну роль із внутрішніми цінностями. Паралельно кар'єрне консультування може допомогти уточнити професійну ідентичність, розвиток компетенцій – відновити самоефективність, а соціальна підтримка – зменшити тривожність і забезпечити ресурси для змін [17].

Емпіричні дослідження підтверджують ефективність такого інтегрованого підходу. Наприклад, дослідження К. Масlach показують, що КПТ значно зменшує симптоми вигорання, що сприяє відновленню професійної мотивації. Екзистенційна терапія, за даними І. Ялома, ефективно знижує екзистенційну тривогу та допомагає знайти сенс у діяльності. Гуманістична терапія, за К. Роджерсом, сприяє самопізнанню та підвищенню самооцінки, що є важливим для професійної самореалізації. Інтеграція цих підходів із кар'єрним консультуванням і соціальною підтримкою, як показують дослідження Дж. Брауна, підвищує мотивацію та знижує тривожність у людей, які змінюють кар'єру в середньому дорослому віці [13].

З урахуванням викладеного можна стверджувати, що практичне застосування терапевтичних методик у подоланні кризи професійної самоактуалізації вимагає індивідуального підходу, враховуючи унікальні

особливості людини, її цінності, життєвий досвід і соціокультурний контекст. Наприклад, людина з високим рівнем тривожності може отримати більшу користь від КПТ, тоді як людина, яка переживає втрату сенсу, може краще реагувати на екзистенційну терапію. Терапевт має враховувати також зовнішні фактори, такі як економічна стабільність чи підтримка сім'ї, які впливають на здатність людини до кар'єрних змін.

У практичному контексті терапія може бути індивідуальною або груповою. Групові сесії дозволяють людині обмінюватися досвідом з іншими, хто переживає подібну кризу, що сприяє соціальній підтримці та зниженню відчуття ізоляції. Індивідуальна терапія, навпаки, дозволяє глибше дослідити особистісну ідентичність і розробити персоналізований план подолання кризи [10].

Отже, психологічний супровід особистості середнього дорослого віку в подоланні кризи професійної самоактуалізації включає методики саморефлексії та кар'єрного консультування, розвитку компетенцій, соціальної підтримки та психологічної терапії, які підтримують самовизначення, самовираження, самосвідомість, самооцінку та професійну самореалізацію. Самоідентифікація та особистісна ідентичність є ключовими факторами, що визначають здатність людини гармонізувати свою діяльність із внутрішніми цінностями. Інтеграція цих методик забезпечує комплексний підхід до подолання кризи, сприяючи відновленню мотивації та психологічного благополуччя.

Висновки до розділу 1

Таким чином, професійна самоактуалізація представляє собою психологічний процес, який відображає прагнення людини до реалізації власного потенціалу в обраній професійній сфері, досягаючи гармонії між внутрішніми цінностями, мотивами та зовнішньою діяльністю. У середньому дорослому віці, що охоплює приблизно період від 40 до 60 років, цей процес зазнає значних викликів через кризу професійної самоактуалізації, яка виникає внаслідок невідповідності між досягненнями в кар'єрі та глибинними

особистими прагненнями. Така криза проявляється через низку психологічних і поведінкових ознак, зокрема емоційну незадоволеність, втрату мотивації до роботи, екзистенційні роздуми про сенс життя та професійної діяльності, а також прагнення до кардинальних змін у професійному житті.

Причини кризи професійної самоактуалізації є як внутрішніми, так і зовнішніми. До внутрішніх факторів належать втрата сенсу роботи, професійне вигорання, переосмислення життєвих пріоритетів у контексті кризи середини життя, а також зниження самооцінки та самоєфективності. Зовнішні причини включають організаційні бар'єри, такі як відсутність можливостей для професійного зростання чи несприятливі умови праці, а також соціально-економічні умови, зокрема економічна нестабільність, технологічні зміни та суспільні очікування щодо стабільності кар'єри. Ці фактори взаємодіють, створюючи складний комплекс перешкод для самореалізації, що вимагає глибокого аналізу та індивідуального підходу до вирішення.

Розвиток кризи професійної самоактуалізації відбувається через п'ять ключових етапів: початкове усвідомлення невідповідності між поточною професійною роллю та внутрішніми потребами, виникнення внутрішнього конфлікту між бажанням змін і страхом невизначеності, активний пошук альтернативних шляхів самореалізації, етап трансформації, що передбачає прийняття рішень і впровадження змін, та інтеграція з відновленням, коли людина досягає нового рівня гармонії між своєю діяльністю та цінностями. Кожен із цих етапів характеризується унікальними психологічними особливостями та тривалістю, що залежить від індивідуальних рис, життєвого досвіду, рівня соціальної підтримки та доступу до ресурсів.

Подолання кризи потребує застосування різноманітних методик психологічного супроводу, які включають саморефлексію для глибшого усвідомлення власних потреб і цінностей, кар'єрне консультування для планування професійного шляху, розвиток компетенцій через навчання та підвищення кваліфікації для адаптації до сучасних викликів, соціальну

підтримку від сім'ї, друзів чи професійних спільнот для зменшення ізоляції та тривожності, а також психотерапевтичні підходи. Серед останніх особливу роль відіграють когнітивно-поведінкова терапія, яка допомагає подолати негативні переконання та вигорання, екзистенційна терапія, спрямована на пошук сенсу в професійній діяльності, та гуманістична терапія, що сприяє самопізнанню й гармонізації «Я-реального» з «Я-ідеальним». Інтеграція цих методик забезпечує комплексний підхід, який підтримує ключові аспекти самоідентифікації, такі як самовизначення, самовираження, самосвідомість, самооцінка та професійна самореалізація.

Наукові дослідження підтверджують високу ефективність інтегрованого підходу до психологічного супроводу в контексті кризи професійної самоактуалізації. Такий підхід дозволяє не лише зменшити негативні прояви кризи, такі як тривожність і депресія, але й сприяти відновленню мотивації, підвищенню психологічного благополуччя та досягненню нового рівня професійної самореалізації. Важливим є врахування індивідуальних особливостей людини, її соціокультурного контексту, а також зовнішніх факторів, таких як економічна стабільність чи підтримка оточення, що робить процес подолання кризи унікальним для кожної особистості.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СЕРЕДНЬОГО ДОРОСЛОГО ВІКУ

2.1 Організація та методи дослідження

Емпіричне дослідження було організовано з метою вивчення психологічних особливостей проявів та характеристик кризи професійної самоактуалізації у особистостей середнього дорослого віку (від 40 до 60 років), а також розробки, апробації та оцінки ефективності програми психологічного супроводу для її подолання. Дослідження проводилося в період з березня 2025 року по травень 2025 року на базі ТОВ «Українське зерно» – підприємства аграрного сектору, де респонденти представляють різні професійні групи, такі як комірники, оператори, помічники менеджерів, менеджери з продажів, бухгалтери та адміністративний персонал. Вибір цього підприємства зумовлений його типовістю для середнього бізнесу в Україні, де працівники середнього дорослого віку часто стикаються з професійною стагнацією, економічною нестабільністю, рутинними завданнями та необхідністю адаптації до змін, що посилює ризик кризи професійної самоактуалізації. Дослідження враховує специфіку взаємозв'язку кризи професійної самоактуалізації з нормативною кризою середини життя, що вимагає комплексного підходу до діагностики та інтервенції.

Вибірка дослідження формувалася за допомогою методу цільового відбору на основі критеріїв: вік респондентів (40–60 років, що відповідає середньому дорослому віку за класифікаціями Е. Еріксона та Д. Левінсона), стаж роботи (не менше 10 років), наявність ознак професійної незадоволеності та фрустрації (виявлених на етапі первинного опитування), а також згода на участь.

Початково було опитано 50 респондентів для збору якісних даних про професійний досвід, перешкоди, мотивацію та рівень задоволеності професійною реалізацією. З них відібрано 15 респондентів, які виявили ознаки

кризи, для подальшого глибокого дослідження та апробації програми. Розподіл відібраної вибірки: 30 жінок (60%) та 20 чоловіків (40%). За віком: 40-45 років – 16 осіб (32%), 46-50 років – 20 осіб (40%), 51-60 років – 14 осіб (28%). За освітою: вища – 33 особи (66%), середня спеціальна – 17 осіб (34%). За професійними групами: адміністративний персонал та оператори – 20 осіб (40%), спеціалісти з виробництва (комірники, зварювальники) – 16 осіб (32%), менеджери та бухгалтери – 14 особи (28%). Вибірка репрезентативна для працівників аграрного сектору середнього бізнесу, де професійна діяльність часто пов'язана з рутиною, сезонністю та обмеженими можливостями зростання, що посилює кризові стани. Усі респонденти надали інформовану згоду, з гарантією конфіденційності, анонімності та відсутності шкоди, відповідно до етичних норм Гельсінської декларації.

Дослідження проводилося в три етапи:

1. Підготовчий етап – розробка інструментарію емпіричного дослідження та діагностика психологічних особливостей проявів і характеристик кризи професійної самоактуалізації у особистостей середнього дорослого віку.

2. Основний етап – аналіз результатів діагностики через глибинне індивідуальне інтерв'ю та тестування.

3. Апробаційний етап – розробка програми психологічного супроводу подолання кризи професійної самоактуалізації у особистостей середнього дорослого віку.

Для забезпечення валідності та надійності застосовувалися комбіновані якісні та кількісні методи, що дозволило поєднати суб'єктивні переживання з об'єктивними показниками.

Для реалізації мети та завдань емпіричного дослідження використано комплекс методів, орієнтованих на діагностику ознак кризи, детермінацію фрустрації та суб'єктивного благополуччя, а також на розробку інтервенції.

1. Глибинне індивідуальне інтерв'ю (Додаток А). Розроблено авторську напівструктуровану форму інтерв'ю з 15 відкритими питаннями для

діагностики професійного досвіду, проблем, моделей поведінки, сильних/слабких сторін, почуттів та мотивації. Питання охоплювали аспекти: суб'єктивне сприйняття професійної реалізації, ознаки кризи, детермінанти та прагнення. Інтерв'ю проводилися індивідуально (тривалістю 45-60 хвилин) з аудіозаписом (за згодою), з використанням активного слухання, аналізу метапрограм, вербальних та невербальних факторів. Аналіз даних – контент-аналіз з виділенням тем (наприклад, «втрата сенсу», «професійне вигорання», «страх змін»).

2. Діагностика професійної фрустрованості особистості О.А. Столярчук (Додаток Б). Дана методика включає 16 тверджень для оцінки задоволеності посадою, зарплатнею, стосунками, можливостями розвитку тощо (за 5-бальною шкалою: від «цілком так» – 0 балів до «цілком ні» – 4 бали). Рівні фрустрації: низький (1-20 балів), середній (21-33), високий (34-64).

3. Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» О. Калюк та О. Савченко для вивчення когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя (Додаток В). Вона складається з 30 пунктів (тверджень), оцінюваних за 7-бальною шкалою Лікерта (від 1 – «абсолютно не згоден» до 7 – «цілком згоден»). Рівні благополуччя: низький (30–90) – значні когнітивні викривлення, песимізм; середній (91-150) – помірні проблеми, потреба в корекції; високий (151-210) – позитивне сприйняття, стійкість.

4. Методи математичної обробки даних: якісний та кількісний аналіз. Отримані дані були опрацьовані статистичною обробкою і подальшого узагальнення. Обробка статистичних даних і графічного представлення виконувалася користуючись SPSS пакетом програм.

Така організація дозволила комплексно вивчити психологічні особливості проявів та характеристик кризи професійної самоактуалізації та обґрунтувати практичну програму для її подолання, з урахуванням взаємозв'язку з кризою середини життя.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження кризи професійної самоактуалізації у людей середнього дорослого віку

Діагностика мала на меті виявлення психологічних особливостей переживання кризи професійної самоактуалізації у респондентів середнього дорослого віку, встановлення її детермінант, ознак та взаємозв'язку з нормативною кризою середини життя. Використовувалися якісне (глибинне інтерв'ю) та кількісні методи (методика діагностики професійної фрустрованості Столярчук О.А. та методика когнітивних особливостей суб'єктивного благополуччя КОСБ-3, О. Калюк, О. Савченко). Дані оброблялися в SPSS (версія 26) за допомогою описової статистики, кореляційного (Пірсона) та факторного аналізу, а також у NVivo для контент-аналізу якісних даних.

Під час глибинного індивідуального інтерв'ю використовувалися техніки активного слухання, аналіз метапрограм, а також враховувалися вербальні (зміст відповідей) і невербальні (міміка, жести, тон голосу) фактори, що дозволило отримати глибше розуміння емоційного стану та внутрішніх конфліктів респондентів. Обробка якісних даних здійснювалася за допомогою контент-аналізу в програмному забезпеченні NVivo, що дало змогу систематизувати відповіді та виділити ключові тематичні категорії, які відображають переживання кризи професійної самоактуалізації (Таблиця 2.1, рис.2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл респондентів за рівнями вираженості кризи професійної самоактуалізації (за результатами авторського глибинного інтерв'ю)

Рівень кризи	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Низький рівень	15	30%
Середній рівень	20	40%
Високий рівень	15	30%

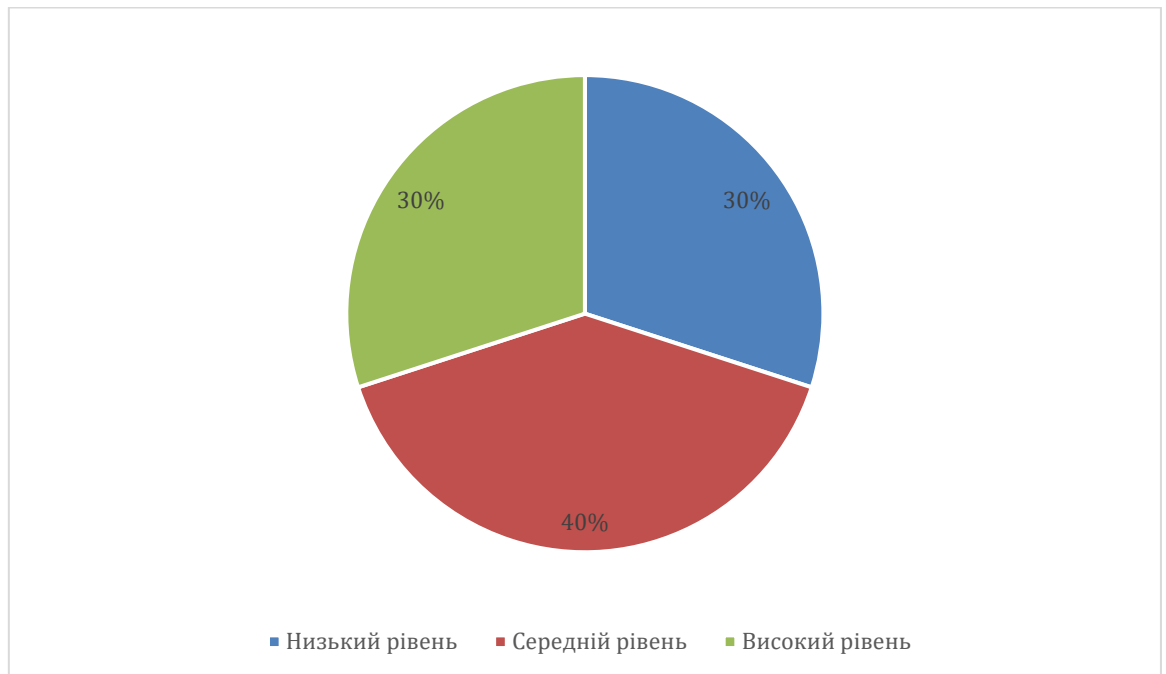


Рис. 2.1 Розподіл респондентів за рівнями вираженості кризи професійної самоактуалізації (за результатами авторського глибинного інтерв'ю)

На основі контент-аналізу відповідей на 15 відкритих питань інтерв'ю (наприклад, про мотивацію, бар'єри, цінності та мрії) рівні кризи визначено якісно: низький – мінімальні прояви (респонденти відчувають себе реалізованими, але з епізодичними сумнівами); середній – помірні (втрата сенсу в роботі, невідповідність цінностям, але збережені ресурси для змін); високий – глибокі (сильний вплив на самоідентичність, професійне вигорання, страх перед змінами). Рівний розподіл між середнім і високим рівнями (70% разом) підтверджує гіпотезу роботи про поширеність кризи в середньому дорослому віці, де професійна діяльність часто не відповідає внутрішнім прагненням.

Результати контент-аналізу виявили шість основних тематичних категорій, які домінували у відповідях респондентів (Таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Тематичні категорії з контент-аналізу інтерв'ю

Тематична категорія	Частота згадок	% від респондентів	Приклади цитат
Втрата сенсу в роботі	40	80%	«Робота – замкнене коло, не бачу перспектив»
Професійне вигорання	42	84%	«Байдужість, хочеться плакати, колеги дратують»
Страх змін та невпевненість	35	70%	«Страшно щось міняти, раптом не вийде»
Нереалізований потенціал	38	76%	«Можу більше, але не знаю, як»
Негативні емоції (сум, тривога)	44	88%	«Сум, роздратування, пригніченість»
Прагнення до самоактуалізації	32	64%	«Хочу змінити професію, допомагати людям»

Кількісний аналіз відповідей на питання про суб'єктивну професійну реалізацію показав середній бал 4,7 за 10-бальною шкалою ($STD = 1,8$), що вказує на низький рівень задоволеності професійною діяльністю. Кореляційний аналіз Пірсона виявив статистично значущу негативну залежність між віком і рівнем задоволеності ($r = -0,62$, $p < 0,05$), що свідчить про зниження сприйняття професійної реалізації після 50 років, узгоджуючись із віковими особливостями кризи середини життя. Щодо мотивації, 80% респондентів (40 осіб) зазначили, що їхня професійна діяльність здебільшого мотивована базовими потребами, такими як фінансова стабільність і безпека, тоді як лише 20% (10 осіб) орієнтовані на розвиток і самореалізацію. Важливим виявом стало те, що 72% респондентів (36 осіб) пов'язували свої професійні труднощі з кризою середини життя, згадуючи підведення підсумків досягнень, відчуття втрачених можливостей через вік і рефлексію щодо життєвих цінностей.

Аналіз якісних даних, отриманих від 50 респондентів, підтверджує, що криза професійної самоактуалізації тісно пов'язана з нормативною кризою середини життя, про що свідчать згадки 72% респондентів про підведення підсумків життя та втрату можливостей через вікові обмеження. Основними детермінантами кризи є невідповідність професійної діяльності життєвим

цінностям, обмежені можливості для професійного розвитку (80% респондентів мотивовані базовими потребами, а не самореалізацією), страх змін і невпевненість (70%), а також вікові переконання, такі як «пізно щось міняти». Ці фактори сприяють виникненню внутрішньої психологічної турбулентності, яка проявляється у високому рівні негативних емоцій (88%), професійному вигоранні (84%) та зниженні мотивації до професійної діяльності. Низький середній бал задоволеності (4,7) і його зниження з віком ($r = -0,62$) підкреслюють глибину кризового стану, що посилюється екзистенційними переживаннями, пов'язаними з віковими підсумками.

Результати за методикою діагностики професійної фрустрованості Столярчук О.А. показали, що 20 респондентів (40%) мають високий рівень фрустрації (діапазон 34-64 бали), що свідчить про глибоке розчарування, почуття безпорадності та кризовий стан у професійній сфері, тоді як 19 осіб (38%) продемонстрували середній рівень фрустрації (21-33 бали), що вказує на помірне незадоволення, яке потребує мобілізації ресурсів або підтримки. Середнє значення фрустрації для всієї вибірки склало 43,80 балів (стандартне відхилення $STD = 6,12$, діапазон 32-56), що підтверджує переважання високого рівня фрустрації та відповідає теоретичним уявленням про кризу професійної самоактуалізації, пов'язану з невідповідністю роботи життєвим цінностям і обмеженими можливостями розвитку (Таблиця 2.3 і рис. 2.2).

Таблиця 2.3

**Розподіл респондентів за рівнями професійної фрустрації
(методика Столярчук О.А.)**

Рівень фрустрації	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Низький (0–20 балів)	12	22%
Середній (21–33 бали)	18	38%
Високий (34–64 бали)	20	40%

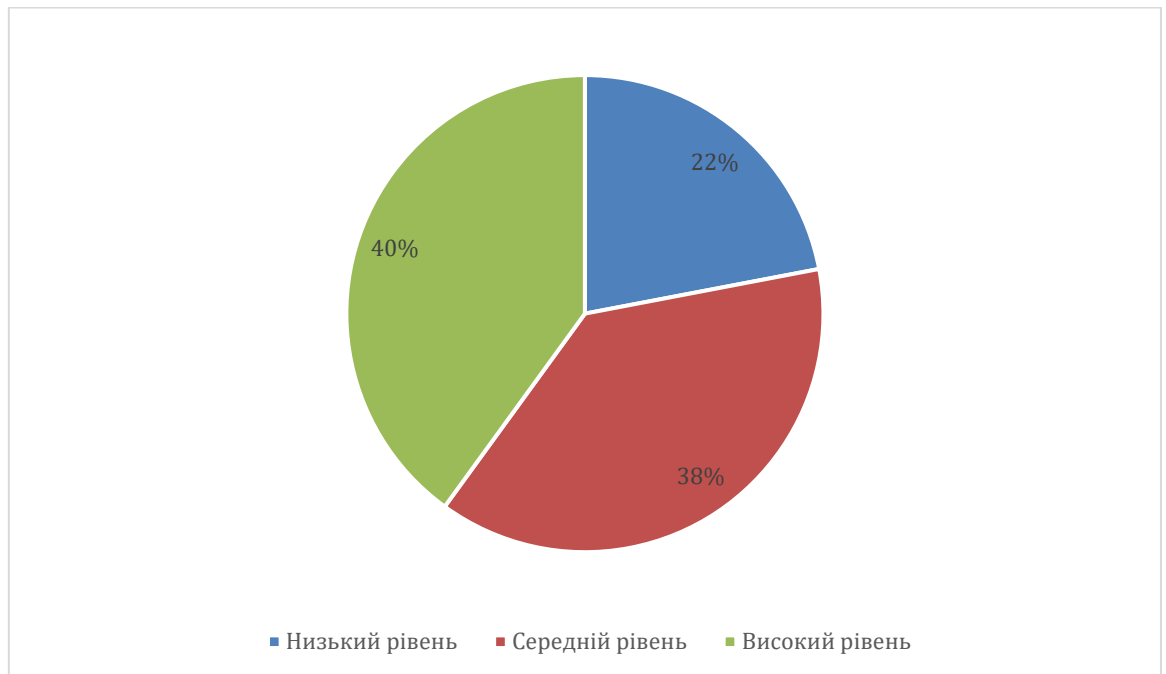


Рис. 2.2 Розподіл респондентів за рівнями професійної фрустрації (методика Столярчук О.А.)

Для глибокого розуміння структури фрустрації було проведено факторний аналіз, який виявив три ключові чинники, що найбільше впливають на професійну незадоволеність: незадоволеність можливостями професійного розвитку (середнє значення = 3,3 бали, що вказує на обмеженість перспектив кар'єрного зростання), незадоволеність самореалізацією (середнє значення = 3,4 бали, що відображає невідповідність роботи внутрішнім прагненням і потенціалу) та незадоволеність стосунками з колегами та керівництвом (середнє значення = 2,9 бали, що свідчить про напруженість у професійних взаємодіях) (Таблиця 2.4).

Кореляційний аналіз Пірсона виявив статистично значущий зв'язок між рівнем фрустрації та віком ($r = 0,58$, $p < 0,05$), що вказує на зростання фрустрації після 50 років. Ця тенденція узгоджується з теоретичними уявленнями про вікову кризу середини життя, коли люди підводять підсумки своїх досягнень і відчувають втрату перспектив, що посилює професійну незадоволеність. На рисунку 2.3 проілюстровано зростання рівня фрустрації у

вікових групах (42,6 бали для 40-45 років, 45,0 бали для 46-50 років, 49,8 бали для 51-60 років), що підтверджує посилення кризових явищ з віком (Рис.2.3).

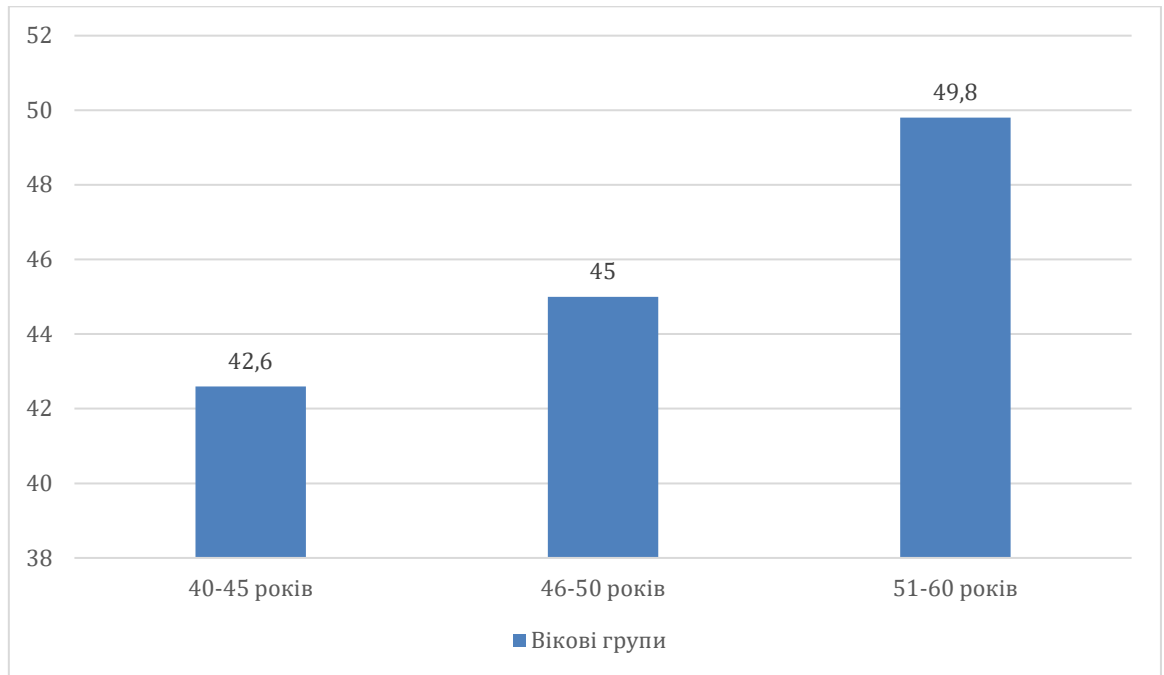


Рис. 2.3 Розподіл професійної фрустрації за віковими групами

Таблиця 2.4

Описова статистика за методикою Столярчук

Показник	Середнє	STD	Мінімум	Максимум	% з високим рівнем
Загальна фрустрація	43,80	6,12	32	56	78%
Шкала самореалізації	3,4	0,8	2,5	4,0	-
Шкала можливостей розвитку	3,3	0,7	2,4	3,9	-
Шкала стосунків	2,9	0,6	2,0	3,5	-

Аналіз даних по 50 респондентам підкреслює, що середній і високий рівень професійної фрустрації (78% вибірки) є ключовою ознакою кризи професійної самоактуалізації, яка проявляється через обмежені можливості для професійного розвитку, невідповідність роботи життєвим цінностям і напруженість у міжособистісних стосунках на роботі. Ці результати узгоджуються з якісними даними глибинних інтерв'ю, де 80% респондентів

зазначили втрату сенсу в роботі, а 76% – нереалізований потенціал. Зростання фрустрації з віком відображає вплив вікових підсумків і втрати перспектив, що тісно пов'язує кризу професійної самоактуалізації з нормативною кризою середини життя.

Результати дослідження за методикою «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О. Калюк, О. Савченко) показали низький рівень суб'єктивного благополуччя для 44% респондентів: середнє значення склало 25,10 балів (стандартне відхилення $STD = 4,50$, діапазон 18-32), що відповідає низькому рівню та свідчить про виражені когнітивні викривлення, які посилюють кризовий стан респондентів. Аналіз окремих компонентів методики виявив низькі показники за всіма вимірами: середнє за компонентом самооцінки склало 4,2 бали ($STD = 0,9$, діапазон 3,0-5,0), за компонентом сенсу життя – 3,9 бали ($STD = 0,8$, діапазон 2,8-4,5), за компонентом контролю над життям – 4,1 бали ($STD = 0,7$, діапазон 3,2-4,8). Ці дані вказують на проблеми із самооцінкою, втрату сенсу в повсякденній діяльності та знижене відчуття контролю над власним життям, що є характерними ознаками кризи професійної самоактуалізації.

Таблиця 2.5

**Розподіл респондентів за рівнями суб'єктивного благополуччя
(методика КОСБ-3 О. Калюк, О. Савченко)**

Рівень благополуччя	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Низький (30-90 балів)	22	44%
Середній (91-150 балів)	18	36%
Високий (151-210 балів)	10	20%

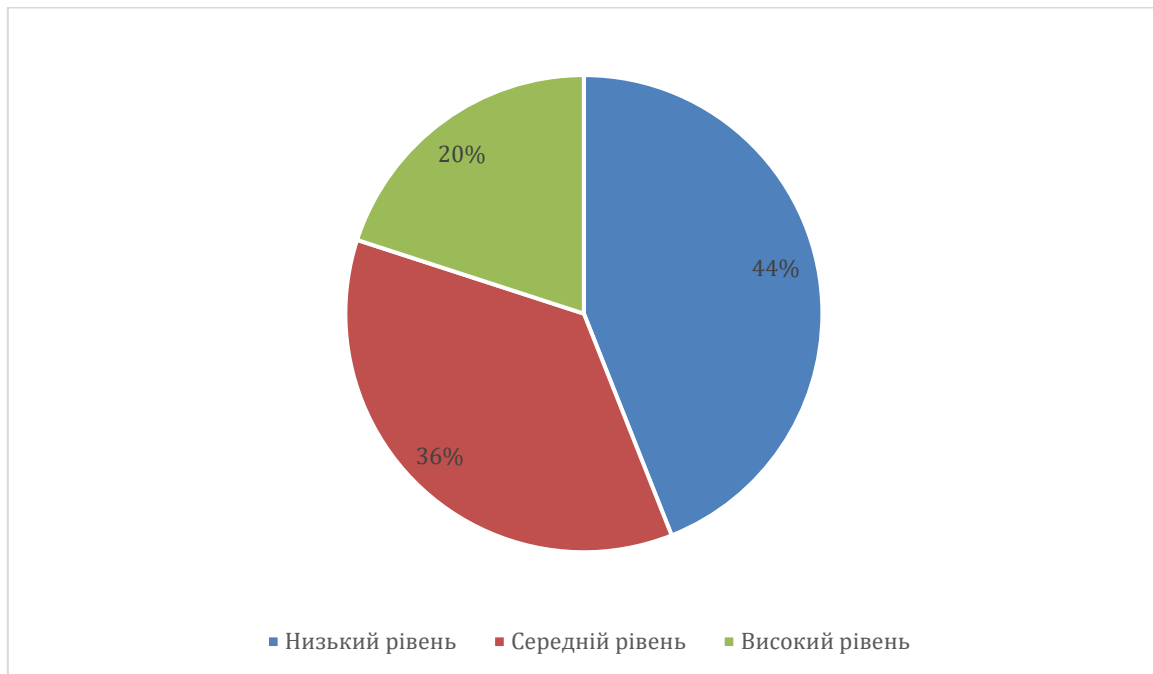


Рис. 2.4 Розподіл респондентів за рівнями суб'єктивного благополуччя (методика КОСБ-3 О. Калюк, О. Савченко)

Таблиця 2.5 та рисунок 2.4 відображають когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя, пов'язані з самооцінкою, сенсом життя та контролем над подіями, що є детермінантами кризи професійної самоактуалізації. Низький рівень вказує на значні когнітивні викривлення (песимізм, відчуття безпорадності, низьку самооцінку), середній – на помірні проблеми з потребою в корекції (наприклад, часткова гармонія в професійному житті, але брак мотивації), високий – на позитивне сприйняття з високою стійкістю (оптимістичний погляд на майбутнє, реалізовані таланти). Домінування низького рівня (44%) свідчить про те, що криза професійної самоактуалізації часто супроводжується зниженням благополуччя, що ускладнює самореалізацію. Це узгоджується з емпіричними даними роботи, де низьке благополуччя корелює з високою фрустрацією, і обґрунтовує використання когнітивно-поведінкових методів у програмі супроводу.

Для поглибленого аналізу структури суб'єктивного благополуччя було проведено факторний аналіз, який виявив домінування негативних

когнітивних патернів, таких як знецінення себе та песимістичне сприйняття майбутнього, з вагою фактора 0,74. Це підтверджує, що низьке суб'єктивне благополуччя зумовлене когнітивними викривленнями, які перешкоджають позитивному сприйняттю себе та своїх можливостей.

Кореляційний аналіз Пірсона показав сильний негативний взаємозв'язок між рівнем суб'єктивного благополуччя та професійною фрустрацією, виміряною за методикою Столярчук ($r = -0,92$, $p < 0,01$), що вказує на те, що високий рівень фрустрації суттєво знижує сприйняття благополуччя, посилюючи внутрішню психологічну турбулентність і поглиблюючи кризовий стан.

Додатково було використано t-критерій Стюдента для порівняння груп за віком і статтю, що виявило незначні відмінності між групами ($p > 0,05$), однак виявило тенденцію до зниження благополуччя після 50 років, що узгоджується з віковими особливостями кризи середини життя, хоча ця різниця не є статистично значущою.

Таблиця 2.6

Описова статистика за методикою КОСБ-3

Показник	Середнє	STD	Мінімум	Максимум
Загальне благополуччя	25,10	4,50	18	32
Компонент самооцінки	4,2	0,9	3,0	5,0
Компонент сенсу життя	3,9	0,8	2,8	4,5
Компонент контролю	4,1	0,7	3,2	4,8

Аналіз результатів за таблицею 2.6 підтверджує низький рівень суб'єктивного благополуччя для 44% від вибірки (середнє 25,10 балів), що є наслідком виражених когнітивних викривлень, таких як знецінення власних можливостей і втрата сенсу життя, які посилюють кризу професійної самоактуалізації. Низькі показники за компонентами самооцінки (4,2), сенсу життя (3,9) та контролю (4,1) вказують на глибокі внутрішні конфлікти, пов'язані з невідповідністю професійної діяльності життєвим цінностям і

зниженням віри в можливість змін. Виявлено сильну негативну кореляцію між фрустрацією та благополуччям ($r = -0,92$), яка підтверджує, що висока професійна фрустрація суттєво знижує суб'єктивне благополуччя, сприяючи внутрішній психологічній турбулентності та поглибленню кризового стану. Ці результати узгоджуються з якісними даними глибинних інтерв'ю, де 80% респондентів зазначили втрату сенсу в роботі, а 88% – негативні емоції, такі як сум і тривога.

Емпіричне дослідження кризи професійної самоактуалізації у 50 респондентів середнього дорослого віку (40–60 років) підтвердило гіпотезу про її наявність і тісний взаємозв'язок з нормативною кризою середини життя. Якісні дані глибинних інтерв'ю виявили домінування тем, таких як втрата сенсу в роботі (80%), професійне вигорання (84%), страх змін (70%) та нереалізований потенціал (76%), з низьким середнім балом задоволеності професійною реалізацією (4,7 за 10-бальною шкалою) та негативною кореляцією з віком ($r = -0,62$, $p < 0,05$). Кількісні результати за методикою Столярчук О.А. показали високий рівень професійної фрустрації у 40% респондентів (середнє 43,80 бали), з ключовими чинниками – обмежені можливості розвитку, невідповідність цінностям і напружені стосунки, що посилюються з віком ($r = 0,58$, $p < 0,05$). За методикою КОСБ-3 низьке суб'єктивне благополуччя (середнє 25,10 бали) домінує у 44% респондентів, з сильною негативною кореляцією з фрустрацією ($r = -0,92$, $p < 0,01$), що вказує на когнітивні викривлення, такі як знецінення себе та втрата контролю.

Загалом, 70% респондентів демонструють середній або високий рівень кризи професійної самоактуалізації, що проявляється в емоційній турбулентності, зниженні мотивації та невідповідності професійної діяльності внутрішнім прагненням, посилюючись віковими підсумками. Ці результати обґрунтовують необхідність розробки комплексної програми психологічного супроводу для подолання кризи, з акцентом на формування копінг-стратегій, рефлексію цінностей та мотивацію до змін та її апробації на 15 респондентах, у яких виявлено низький рівень самоактуалізації.

2.3 Шляхи подолання кризи професійної самоактуалізації особистості середнього дорослого віку

На основі результатів первинної діагностики, проведеної на вибірці з 50 респондентів середнього дорослого віку, було розроблено авторську програму психологічного супроводу «7 кроків до професійного відродження» та апробовано її на 15 респондентах, у яких виявлено низький рівень самоактуалізації. Розробка програми ґрунтується на емпіричних даних, які виявили ключові психологічні особливості кризи професійної самоактуалізації: високий рівень професійної фрустрації, низький рівень суб'єктивного благополуччя, високі показники загальної незадоволеності життям та якісні ознаки, такі як втрата сенсу в роботі, професійне вигорання, страх змін і нереалізований потенціал. Ці результати свідчать про глибокий внутрішній конфлікт, пов'язаний з невідповідністю професійної діяльності життєвим цінностям, обмеженими можливостями розвитку та посиленням нормативної кризи середини життя.

Обґрунтування програми базується на теоретичних засадах гуманістичного (А. Маслоу, К. Роджерс), екзистенційного (В. Франкл, І. Ялом) та когнітивно-поведінкового (А. Бек, А. Елліс) підходів, які дозволяють працювати з самоактуалізацією як процесом розкриття потенціалу, пошуку сенсу та корекцією негативних переконань. Зокрема, висока фрустрація ($r = 0,58$ з віком) і негативна кореляція з благополуччям ($r = -0,92$) вказують на необхідність модулів, спрямованих на усвідомлення кризи, роботу з емоціями та формуванням нових стратегій, що відповідає завданням програми: подолання розгубленості, відновлення самоцінності, трансформація досвіду в ресурс і створення плану самореалізації.

Програма враховує специфіку середнього дорослого віку (за Е. Еріксоном і Д. Левінсоном), де криза самоактуалізації ускладнюється віковими змінами, тому включає елементи логотерапії з пошуком сенсу та когнітивної реструктуризації для подолання страхів і самосаботажу.

Тривалість програми 7 тижнів (7 модулів по 7 днів кожен) обґрунтована потребою в поступовому трансформаційному процесі, щоб уникнути перевантаження, з фокусом на змішаний формат (груповий та індивідуальний) для соціальної підтримки (важливо для респондентів з вигоранням).

Кількість учасників (15 осіб) дозволяє персоналізований підхід, а методи (коучинг, психотерапія, КПТ, арт-терапія) відповідають виявленим потребам: наявність негативних емоцій, нереалізований потенціал. Програма спрямована на формування успішних копінг-стратегій (рефлексія, саморегуляція, планування), що підтверджується кореляціями: низький контроль над життям вимагає вправ на формування впевненості в собі «Я можу!», а втрата сенсу діяльності – технік сенсопошуку. Таким чином, програма є емпірично обґрунтованою відповіддю на виявлені проблеми, сприяючи гармонійному подоланню кризи та досягненню професійної самоактуалізації.

Авторська програма «7 кроків до професійного відродження».

Авторська програма «7 кроків до професійного відродження» є комплексною 7-тижневою інтервенцією, розробленою для осіб середнього дорослого віку (40-60 років), які переживають кризу професійної самоактуалізації.

Мета програми – допомогти людям середнього дорослого віку (40-60 років) подолати кризу професійної самоактуалізації шляхом глибинного самопізнання, переосмислення свого досвіду, відновлення самоцінності та створення нових цілей для професійної реалізації.

Завдання програми:

1. Створити безпечний простір для усвідомлення кризи та провести психологічну роботу для її подолання.
2. Провести психодіагностику рівня професійної фрустрації та суб'єктивного благополуччя.
3. Ознайомити учасників з базовими навичками саморефлексії, емоційної стабілізації та перетворення досвіду в ресурс.

4. Виявити нереалізований потенціал, негативні переконання та бар'єри для змін.

5. Провести роботу подолання страхів, підвищення самоцінності та внутрішніх ресурсів.

6. Сприяти інтеграції досвіду, постановці нових цілей для розвитку та закріпленню мотивації до дій.

Програма складається із 10 етапів. Тривалість програми: програма включає 7 тижнів (7 тематичних модулів по 7 днів), з елементами групової роботи (4 групових зустрічі) та індивідуального супроводу (3 індивідуальні психотерапевтичні сесії для кожного учасника), з періодичністю 1 сесія на тиждень, а також 2 мотиваційні зустрічі з усією групою на початку та по завершенню програми.

Далі розглянемо етапи програми та її структуру (Таблиця 2.7).

Таблиця 2.7

Структура програми «7 кроків до професійного відродження»

№ етапу	Зміст	Формат роботи	Тривалість	Завдання	Інструменти/Техніки	Очікуваний результат
1	Знайомство: обговорення правил і умов проходження програми	групова зустріч	перший день програми	організація роботи, постановка мети та формулювання запиту для роботи в програмі	презентація програми та робочих матеріалів, відповіді на запитання	усвідомлення поточного стану, чіткий запит на результат програми
2	Модуль 1: Аналіз реальності. Де я зараз?	групова сесія, саморефлексія в робочому зошиті	1-ий тиждень	аналіз глибинних сценаріїв, виявлення симптомів та причин кризи	складання маніфесту, техніка «Колесо балансу», групове обговорення	розуміння причин кризи, чітко сформовані цілі бажаних змін
3	Модуль 2: Повернення до себе. Хто я?	індивідуальна сесія, саморефлексія в робочому зошиті	2-ий тиждень	дослідження самоідентичності, робота з самооцінкою, негативними переконаннями, прийняття	ціннісна мапа, тілесні практики, вправа «Моє справжнє Я», техніка «Логічні рівні», техніка «Сейф»	відновлення самоцінності, мій новий образ «Я»

				свої автентичності		
4	Модуль 3: Мій досвід – моя сила. Як минуле може стати ресурсом майбутнього?	групова сесія, рефлексія в робочому зошиті	3-й тиж-день	професійна рефлексія: чекап талантів і досягнень, трансформація невдач в життєвий досвід	карта досягнень і перемог, техніка «Рефреймінг», SWOT аналіз талантів	переосмислення досвіду, усвідомлення потенціалу, формування довіри до себе, мотивація до змін
5	Проміжний самоаналіз	опитування, рефлексія в робочому зошиті	кінець 3-го тижня	аналіз динаміки змін	вправа «Де я зараз?»	усвідомлення прогресу, корекція цілей
6	Модуль 4: Мої внутрішні опори. Що дає мені ресурс?	індивідуальна сесія, рефлексія в робочому зошиті	4-ий тиж-день	опрацювання страху, внутрішніх блоків; усвідомлення власних потреб і можливостей; визначення ресурсних станів	гештальт-метод «Діалог із внутрішнім критиком», карта «стресу та ресурсів», модель BASIC Ph	підвищення впевненості у власних силах, визначення джерел натхнення і підтримки
7	Модуль 5: Візія мого майбутнього. Що я насправді хочу?	групова сесія, рефлексія в робочому зошиті	5-ий тиж-день	відновлення здатності мріяти; визначення напрямку розвитку	вправа «Візуалізація майбутнього», вправа «Хочу–Можу–Треба»	розуміння своїх власних бажань і можливостей, чітка візія майбутнього, натхнення до дій
8	Модуль 6: Сила дії. Який мій план?	індивідуальна сесія, рефлексія в робочому зошиті	6-ий тиж-день	постановка цілей, розробка покрокового плану дій, формування нових звичок та мислення	модель GROW, SMART-метод, техніка «min – 100% - max»	закріплення мотивації до дій, впровадження нових звичок і мислення
9	Модуль 7: Відроджен-	групова сесія,	7-ий тиж-день	нейтралізація самосаботажу, освоєння	рефлексія «Я до програми – я зараз – я після	закріплення нових стратегій,

	ня. Я можу і дію!	рефлексія в робочому зошиті		навичок саморегуляції, побудова системи підтримки мотивації до дій	програми», вправа «Мій договір із собою»	інтеграція нових звичок в життя
10	Підведення підсумків	групова зустріч, зворотній зв'язок	останній день програми	фіксація результатів, фінальне обговорення	групова рефлексія «Моє відродження», коучингові запитання	аналіз змін, усвідомлення трансформації

Зустріч 1. Вступна групова зустріч.

Перша зустріч має ключове значення для встановлення довірливого контакту з групою та створення безпечного простору для подальшої роботи. Учасники, які беруть участь у програмі, попередньо ознайомлені з її структурою через інформаційні матеріали, що дозволяє зосередитися на представленні програми, її етапах, методах та інструментах. Терапевт чітко роз'яснює мету програми, процес та формат роботи (групові та індивідуальні сесії, саморефлексія через робочий зошит), що сприяє зниженню тривожності та підвищенню залученості учасників. Учасники мають можливість ставити запитання, уточнювати деталі та висловлювати очікування.

Проводиться психодіагностика для визначення початкового рівня професійної фрустрації, суб'єктивного благополуччя та індивідуальних особливостей кризи.

Збір анамнезу частково фокусується на професійній історії учасників: ключові етапи кар'єри, моменти втрати мотивації, професійного вигорання чи кризи самоактуалізації, а також наявність підтримки від оточення. Для уникнення глибокого занурення в травматичний досвід застосовуються такі інструменти:

Означення часу та завдання. Терапевт визначає часовий проміжок для короткого окреслення професійної історії, наголошуючи на стислості відповідей та можливості повернення до ключових епізодів на наступних

зустрічах. У разі виникнення емоційних реакцій пропонується їх вираження з подальшою стабілізацією.

Структуровані запитання. Запитання стосуються професійного досвіду (наприклад, моменти професійного успіху чи невдач), поточного рівня задоволеності роботою, а також значущих подій, що вплинули на професійну самоідентичність (зміна роботи, втрата посади, конфлікти). Аналізується рівень підтримки від колег, сім'ї чи соціального оточення.

Техніка «Сейф». У разі сильних емоційних реакцій терапевт валідує почуття, застосовує стабілізаційні практики (дихальні вправи, заземлення) і пропонує учасникам уявно «закрити» травматичний спогад у сейфі, із вербальним підтвердженням повернення до нього за власним вибором на наступних етапах.

Практична реалізація показує, що повний збір анамнезу може бути ускладненим через емоційні реакції, тому зустріч завершується стабілізацією через групове обговорення та коротку рефлексію в робочому зошиті.

Зустріч 2. Групова сесія

(Модуль 1. Аналіз реальності. Де я зараз?)

Метою другої зустрічі є усвідомлення учасниками їхнього поточного професійного та особистісного стану, а також формулювання індивідуального запиту на програму. Сесія розпочинається з короткої (2-3 хвилини) бесіди про поточний стан учасників і рефлексію щодо вступної зустрічі, після чого терапевт озвучує план сесії. Це є стандартною схемою початку кожної наступної групової сесії.

Терапевт використовує дані психодіагностики та частковий анамнез, отриманий на першій зустрічі, для адаптації структури сесії до потреб групи. Збір анамнезу завершується, якщо не був завершений раніше, із фокусом на сучасний життєвий і професійний контекст учасників, а також на виявлення основної проблеми, що формує запит. Формулювання запиту передбачає визначення «Точки А» (поточна проблема, пов'язана з кризою професійної самоактуалізації, наприклад, втрата сенсу в роботі чи професійне вигорання)

та «Точки Б» (бажаний стан, наприклад, відновлення мотивації чи чіткє бачення професійного майбутнього). Використовуються коучингові запитання, такі як «Який результат ви хочете отримати по завершенню програми?», «Чому це для вас важливо?».

Друга половина сесії присвячена груповій роботі з використанням методу «Колесо балансу «Я і моя професійна реальність», який допомагає зробити глибокий аналіз свого професійного досвіду та побачити ситуацію під іншим кутом зору. Цей метод дає можливість структурувати сфери свого життя, знайти дисбаланс та визначити пріоритетні напрямки для свого розвитку. Групове обговорення додає відчуття підтримки та підсилює мотивацію для подальших дій. Візуалізація допомагає чітко сформулювати своє бажання та запит на роботу в програмі.

Зустріч завершується стабілізацією через групову рефлексію та завданнями для саморефлексії в робочому зошиті:

- Описати три основні почуття, з якими учасник входить у програму.
- Сформулювати запит: «Чого я прагну досягти за ці 7 кроків?».
- Визначити, чому це важливо, і яким учасник хоче вийти з програми через 7 тижнів.
- Закріпити цілі роботи в програмі в символічному написанні індивідуального маніфесту «Мій договір із собою».

Зустріч 3. Індивідуальна сесія

(Модуль 2. Повернення до себе. Хто я?)

Третя зустріч має на меті допомогти учасникам розпізнати свою справжню ідентичність поза професійними та соціальними ролями, відновити самоцінність і вивільнити внутрішній потенціал. Сесія є індивідуальною, що дозволяє створити безпечний простір для глибокої роботи з особистими переживаннями та емоціями. Зустріч розпочинається з короткої (2-3 хвилини) бесіди про поточний стан учасника, рефлексію щодо попередніх сесій і уточнення індивідуального запиту, сформованого на попередніх етапах. Терапевт чітко окреслює план сесії, наголошуючи на конфіденційності та

безпеки простору, що сприяє зниженню тривожності та відкритості учасника.

Основна частина сесії фокусується на дослідженні самоідентичності та роботі з негативними переконаннями, які знижують самооцінку. Терапевт допомагає учаснику усвідомити, як професійні ролі вплинули на сприйняття себе, та виявити автентичне «Я». Збір додаткової інформації про професійний і особистий досвід проводиться через структуровані запитання, які стосуються ключових цінностей, моментів, коли учасник відчував себе «на своєму місці», та переконань, що обмежують (наприклад, «я не можу змінити професію в моєму віці»). У разі виникнення сильних емоційних реакцій терапевт валідує почуття та застосовує стабілізаційні техніки для збереження емоційного балансу.

Використовуються такі інструменти:

- Ціннісна мапа. Учасник визначає три найважливіші особисті цінності, які формують його ідентичність, через вправу з вибором ключових понять (наприклад, свобода, творчість, стабільність).

- Тілесні практики. Дихальні вправи та техніки заземлення для з'єднання з тілесними відчуттями та зниження тривоги.

- Вправа «Моє справжнє Я». Учасник уявляє себе без ролей (наприклад, працівник, керівник, колега) і описує, ким він є в основі.

- Техніка «Логічні рівні». Відома як піраміда Ділтса, ця техніка допомагає по новому подивитися на складну ситуацію та розглядає будь-яку проблему з різних рівнів, виявляючи приховані потреби та неявні внутрішні блоки, які можуть бути непоміченими при поверхневому аналізі.

- Техніка «Сейф». У разі активації травматичних спогадів (наприклад, пов'язаних із професійними невдачами) учасник уявно «закриває» їх у сейфі для повернення на наступних етапах.

Методи роботи включають екзистенційно-гуманістичне консультування, когнітивно-поведінкову корекцію переконань, візуалізацію «Мій образ Я» та техніку нейролінгвістичного програмування «Логічні рівні»

Роберта Ділтса, які допомагають зануритися в глибинну саморефлексію та зрозуміти на якому рівні виникає внутрішній конфлікт і криза. Сесія завершується стабілізацією через вербалізацію інсайтів і завданнями для саморефлексії в робочому зошиті:

1. Описати хто я, коли не виконую свої ролі?
2. Визначити, які мої три найважливіші цінності?
3. Написати, що я собі не дозволяю і яким я хочу бути, враховуючи свої цінності?

Практична реалізація показує, що глибока робота з самоідентичністю може викликати емоційні реакції, тому терапевт адаптує темп і глибину занурення до стану учасника, завершуючи сесію стабілізаційними практиками.

Зустріч 4. Групова сесія

(Модуль 3. Мій досвід – моя сила. Як минуле може стати ресурсом майбутнього?)

Четверта зустріч спрямована на переосмислення професійного досвіду учасників, виявлення їхніх сильних сторін і трансформацію невдач у цінні уроки. Груповий формат сприяє обміну досвідом, що посилює відчуття підтримки та спільності. Зустріч розпочинається з короткої (2-3 хвилини) рефлексії про поточний стан учасників, їхні інсайти після індивідуальної сесії та уточнення цілей роботи в групі. Терапевт окреслює план сесії, наголошуючи на безпечному просторі для відкритості та взаємоповаги.

Основна частина сесії присвячена професійній рефлексії. Учасники аналізують свої досягнення, сильні сторони та моменти, які вони сприймають як «невдачі». Терапевт допомагає переосмислити ці невдачі як точки зростання, використовуючи групову динаміку для обміну історіями та інсайтами. Структуровані запитання стосуються ключових професійних віх (наприклад, моментів гордості чи розчарувань), а також талантів, які учасники могли недооцінювати. У разі виникнення емоційних реакцій терапевт валідуює

почуття, застосовує стабілізаційні техніки та за потреби використовує вправу «Сейф» для відкладення травматичних спогадів.

Використовуються такі інструменти:

- Метод «Мапа моїх досягнень і перемог». Учасники заповнюють мапу своїх досягнень, вмінь та навичок, акцентуючи увагу на своїх сильних якостях та успішному досвіді, підсилюючи таким чином самооцінку.

- Техніка «Рефреймінг». Техніка допомагає учасникам змінити точку зору на певну ситуацію та замінити негативне мислення на позитивне. Це потужний інструмент, щоб побачити нові можливості та знайти нові рішення там, де, здавалося б, їх немає.

- Техніка «SWOT аналіз талантів». Учасники самостійно, в робочому зошиті, аналізують свої сильні сторони, таланти, внутрішні ресурси, а також можуть об'єктивно оцінити свої можливості та об'єктивно визначити точки для професійного розвитку.

Методи роботи включають самоаналіз досвіду, коучинг сильних сторін, групову рефлексію та обмін історіями успіху. Групове обговорення дозволяє учасникам ділитися досвідом, що сприяє натхненню та новому погляду на власний шлях. Сесія завершується стабілізацією через групову рефлексію та завданнями для саморефлексії в робочому зошиті:

1. Описати, які три мої професійні якості я вважаю найбільш цінними?
2. Написати, чому я навчився/лася через свої «падіння» та невдачі?
3. Описати, як виглядає моє професійне майбутнє через 1 рік?

Практична реалізація показує, що груповий формат може викликати як підтримку, так і порівняння себе з іншими, тому терапевт уважно стежить за груповою динамікою, забезпечуючи рівну участь і підтримку кожного учасника.

Проміжний самоаналіз динаміки змін.

Наприкінці третього тижня кожний учасник проводить самоаналіз динаміки змін, який є проміжним етапом програми та спрямований на самостійну рефлексію учасників щодо прогресу, досягнутого за перші чотири

модулі. Ця робота проводиться в індивідуальному форматі з використанням робочого зошита, що дозволяє учасникам зафіксувати зміни у сприйнятті себе та професійного шляху. Терапевт заздалегідь надає чіткі інструкції щодо виконання завдань, наголошуючи на безпечному просторі для чесного самоаналізу та можливості звернутися за підтримкою через онлайн-групу в Telegram. Мета самоаналізу – усвідомлення динаміки змін, фіксація зон для зростання, корекція цілей роботи в програмі та підготовка до наступних етапів.

Учасники самотійно оцінюють свій поточний емоційний стан і зміни в професійному сприйнятті себе в порівнянні з початком програми. Терапевт пропонує письмово відповісти на структуровані запитання для аналізу прогресу, які стосуються змін у самооцінці, мотивації, усвідомлення цінностей і професійних цілей. У разі виникнення труднощів чи емоційних реакцій учасники можуть самотійно використовувати техніки стабілізації, освоєні раніше (наприклад, дихальні вправи, заземлення), або звернутися за підтримкою до терапевта через Telegram.

Використовуються такі інструменти:

- Робочий зошит. Учасники відповідають на запитання, спрямовані на оцінку змін: «Що змінилося у моєму сприйнятті себе?», «Які нові інсайти я отримав/ла?», «Які бар'єри все ще залишаються?». Учасники записують свої спостереження прогресу, нові переконання чи почуття, які з'явилися під час програми.

- Техніка «Сейф». Якщо під час рефлексії виникають травматичні спогади чи сильні емоції, учасники можуть уявно «закрити» їх у сейфі для подальшої роботи на індивідуальних сесіях.

- Метод «Колесо балансу “Я і моя професійна реальність”». Повторне заповнення для порівняння з початковим станом, щоб оцінити прогрес у візії різних аспектів професійного життя.

Методи роботи включають самокоучинг і саморефлексію. Учасники самотійно аналізують свої записи робочому зошиті, фіксуючи досягнення та

зони для подальшої роботи. Учасники фіксують свої думки у робочому зошиті, відповідаючи на запитання:

1. Які три ключові зміни я помітив/ла у собі з початку програми?
2. Що я хочу поглибити чи змінити на наступних етапах?
3. Які ресурси я вже відчуваю в собі для руху вперед?

Практична реалізація показує, що самотійна рефлексія може бути викликом для учасників із високим рівнем самокритики, тому терапевт наголошує на важливості валідності всіх почуттів і при необхідності надає підтримку.

Зустріч 5. Індивідуальна психотерапевтична сесія

(Модуль 4. Мої внутрішні опори. Що дає мені ресурс?)

П'ята зустріч є індивідуальною психотерапевтичною сесією, спрямованою на формування внутрішньої стабільності, виявлення істинних потреб і подолання страхів, які перешкоджають змінам. Сесія розпочинається з короткої (2-3 хвилини) бесіди про поточний стан учасника, рефлексію щодо проміжного самоаналізу та уточнення індивідуального запиту. Терапевт створює безпечний простір, наголошуючи на конфіденційності та можливості відкрито висловлювати почуття й сумніви.

Основна частина сесії фокусується на виявленні джерел самосаботажу, подолання комплексу неповноцінності та формуванні внутрішньої опори «Я можу». Терапевт використовує структуровані запитання, щоб допомогти учаснику визначити, які потреби (наприклад, стабільність, творчість, визнання) залишаються незадоволеними і як вони впливають на професійну кризу. Робота з внутрішніми бар'єрами (страх невдачі, невпевненість) проводиться через діалог і тілесні практики. У разі активації сильних емоцій терапевт валідує почуття та застосовує стабілізаційні техніки, такі як дихання чи заземлення, або техніку «Сейф» для відкладення травматичних спогадів.

Використовуються такі інструменти:

- Гештальт-метод «Діалог із внутрішнім критиком». Робота з внутрішніми переконаннями, що обмежують (наприклад, «я занадто старий/ла для змін»).

- Арт-терапевтична техніка «Карта стресу і ресурсів». Дозволяє «витягнути» людину зі стану безнадії і допомагає віднайти або створити ресурси та сенси, що дають змогу і смисл жити далі.

- Шкала резильєнтності Конора – Девідсона – 10 (CD – RISK – 10). Учасники самостійно заповнюють опитувальник для визначення стійкості до стресу.

- Модель BASIC Ph. Ця модель допомагає зрозуміти свої внутрішні опори та навчитися використовувати більше ресурсів для підтримки себе. Учасник виявляє свої вже набуті копінг – стратегії та формує нові.

Методи роботи включають тілесно-орієнтовану терапію, гештальт-метод та пошук нових сенсів. Сесія завершується стабілізацією через вербалізацію інсайтів і завданнями для саморефлексії в робочому зошиті:

1. Написати, що допомагає мені почуватися впевненим/ою?
2. Описати, які мої внутрішні опори?
3. Написати, що я дозволю собі робити, якщо повірю у власну силу?

Практична реалізація показує, що робота зі страхами та самосаботажем може викликати опір, тому терапевт адаптує глибину занурення до готовності учасника, завершуючи сесію стабілізаційними практиками та підтримкою через онлайн-групу.

Зустріч 6. Групова сесія

(Модуль 5. Візія мого майбутнього. Що я насправді хочу?)

Шоста зустріч є груповою сесією, спрямованою на формування нової візії майбутнього, чесний аналіз своїх істинних бажань і визначення дій, які учасник робить через соціальний тиск та відповідальність. Робота в сесії направлена на відновлення бажання мріяти, бачення майбутнього без страху та обмежень, розуміння напрямку руху, повернення натхнення і віри в свої можливості. Груповий формат сприяє обміну ідеями і підтримкою між

учасниками, що посилює мотивацію до змін. Сесія розпочинається з короткої (2-3 хвилини) рефлексії про поточний стан учасників, їхні інсайти після індивідуальної сесії та проміжного самоаналізу, а також уточнення цілей роботи в групі. Терапевт чітко окреслює план сесії, наголошуючи на безпечному просторі для відкритості, взаємоповаги та активної участі.

Основна частина сесії фокусується на візуалізації нового професійного майбутнього та усвідомлення справжніх мрій через тілесні відчуття, які можуть відображати підсвідомі емоції. Терапевт допомагає учасникам уявити своє життя через 1-3 роки та поєднати бажання з відчуттям реальності, конкретними образами, людьми, діями. Терапевт використовує структуровані запитання, щоб допомогти учасникам визначити, що для них означає «успішне професійне життя» та усвідомлено «прожити» бажане майбутнє. Групове обговорення сприяє підсиленню впевненості, відчуття «я можу і хочу» та новому погляду на можливості. У разі виникнення емоційних реакцій, пов'язаних із сумнівами чи страхами, терапевт валідує почуття, застосовує стабілізаційні техніки (дихання, заземлення) або техніку «Сейф» для відкладення травматичних спогадів.

Використовуються такі інструменти:

- Вправа «Хочу-Можу-Треба». Допомагає знайти баланс між бажаннями, можливостями та зовнішніми вимогами.
- Техніка «Візуалізація майбутнього». Учасники уявляють себе через 1-3 роки після реалізації цілей для закріплення мотивації.

Методи роботи включають візуалізацію, психологічне моделювання сценаріїв і групову рефлексію. Групове обговорення дозволяє учасникам ділитися своїми мріями (за бажанням) та отримувати підтримку щодо сумнівів і страхів. Сесія завершується стабілізацією через групову рефлексію та завданнями для саморефлексії в робочому зошиті:

1. Описати, як виглядає моє ідеальне професійне майбутнє?
2. Написати, що я можу робити добре, що я хотів/ла б робити, чого я не хотів/ла б робити і чому мені треба навчитися?

3. Написати, як я зрозумію, що це саме те, про що я мрію?

Практична реалізація показує, що постановка цілей може викликати як ентузіазм, так і тривогу через страх невдачі. Терапевт уважно стежить за груповою динамікою, забезпечуючи підтримку та акцентуючи на малих кроках для зниження тривожності.

Зустріч 7. Індивідуальна коучингова сесія

(Модуль 6. Сила дії. Який мій план?)

Сьома зустріч є індивідуальною коучинговою сесією спрямованою на розробку чіткого плану для реалізації поставлених цілей. Сесія розпочинається з короткої (2-3 хвилини) бесіди про поточний стан учасника, рефлексію щодо візії свого майбутнього та уточнення цілі. До якої прагне учасник. Терапевт створює безпечний простір, наголошуючи на конфіденційності та можливості відкрито висловлювати почуття й сумніви.

Основна частина сесії фокусується на створенні чітких коротко- та довгострокових цілей, розробці покрокового плану дій і формуванні нових звичок для професійної самореалізації. Терапевт використовує структуровані запитання, щоб допомогти учасникам побудувати мотивуючий і реалістичний план, визначити, які строки та які конкретні кроки вони готові зробити найближчим часом. Індивідуальна робота сприяє розумінню учасника, які нові звички необхідно набути, щоб досягнути результатів та які нові копінг-стратегії можуть підтримати на шляху змін. Ясне розуміння плану дій підсилює мотивацію, повертає відчуття контролю над своїм життям, надає впевненості у власних можливостях і реалізації задуманого сценарію. У разі виникнення емоційних реакцій, пов'язаних із сумнівами чи страхами, терапевт валідує почуття, застосовує стабілізаційні техніки (дихання, заземлення) або техніку «Сейф» для відкладення травматичних спогадів.

Використовуються такі інструменти:

- SMART-метод постановки цілей. Учасники формулюють конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та обмежені в часі цілі.

- Модель GROW для планування дій. Структурування цілей через етапи: мета (Goal), реальність (Reality), опції (Options), воля до дії (Will).

- Планування за принципом «min – 100% - max». Розбиття великих цілей на дрібні, досяжні дії.

Методи роботи включають кар'єрний коучинг, психологічне моделювання сценаріїв і рефлексію. Сесія завершується стабілізацією через рефлексію та завданнями для саморефлексії в робочому зошиті:

1. Написати, які кроки для реалізації своєї цілі я зроблю вже завтра/після завтра/через тиждень?

2. Написати, які нові звички я впроваджую в своє нове життя? Яким чином?

3. Написати, як я себе підтримаю на шляху змін?

Практична реалізація показує, що постановка цілей може викликати як ентузіазм, так і тривогу через страх невдачі. Терапевт уважно стежить за динамікою роботи учасників, забезпечуючи підтримку та акцентуючи на малих кроках для зниження тривожності.

Зустріч 8. Групова сесія

(Модуль 7. Відродження. Я можу і дію!)

Восьма зустріч є груповою сесією, спрямованою на закріплення нових звичок, подолання самосаботажу та підсумкову рефлексію змін. Сесія розпочинається з короткої (2-3 хвилини) бесіди про поточний стан учасників, його прогрес у виконанні плану дій, сформованого на попередній сесії, та уточнення індивідуального запиту. Терапевт створює безпечний простір, наголошуючи на конфіденційності та можливості відкрито висловлювати почуття, сумніви чи труднощі.

Основна частина сесії фокусується на нейтралізації проявів самосаботажу (наприклад, прокрастинації чи внутрішньої критики) та закріпленні нових поведінкових патернів. Терапевт допомагає учаснику усвідомити зміни, які відбулися за час програми, та виявити залишки бар'єрів, що перешкоджають дії. Структуровані запитання стосуються прогресу в

досягненні цілей, моментів, коли учасник відчував мотивацію чи опір, та стратегій підтримки внутрішнього балансу. У разі активації сильних емоцій терапевт валідує почуття, застосовує стабілізаційні техніки (дихання, заземлення) або техніку «Сейф» для відкладення непропрацьованих спогадів.

Використовуються такі інструменти:

- Авторська анкета «Я до програми – я зараз – я після програми». Порівняння початкового та поточного стану для усвідомлення прогресу. Учасник створює план дій для подолання самосаботажу, визначаючи тригери та стратегії їх нейтралізації.

- Техніка «Мій договір із собою». Учасник формулює письмове зобов'язання перед собою щодо подальших дій і підтримки мотивації.

- Робота з метафоричними картами «Мої ресурси». Учасник обирає образи, які символізують його силу та мотивацію.

Методи роботи включають позитивну психотерапію, когнітивно-поведінковий аналіз і індивідуальну рефлексію. Сесія завершується стабілізацією через вербалізацію інсайтів і завданнями для саморефлексії в робочому зошиті:

1. Що змінилося у моєму сприйнятті себе і професійного світу?
2. Який мій головний інсайт за період програми?
3. Як я буду підтримувати свій стан «Я можу і дію» надалі?

Практична реалізація показує, що робота з самосаботажем може викликати опір або емоційні реакції, тому терапевт адаптує темп сесії до готовності учасника, завершуючи стабілізаційними практиками.

Зустріч 9. Фінальна групова зустріч, підведення результатів.

Дев'ята зустріч є фінальною груповою сесією, спрямованою на підведення підсумків програми, фіксацію досягнутих результатів і планування подальшого розвитку. Груповий формат сприяє обміну досвідом, святкуванню успіхів і створенню відчуття завершеності. Сесія розпочинається з короткої (2–3 хвилини) рефлексії про поточний стан учасників, їхні досягнення за час програми та емоції, пов'язані з завершенням. Терапевт окреслює план сесії,

наголошуючи на безпечному просторі для відкритості та святкування прогресу.

Основна частина сесії фокусується на рефлексії оцінювання динаміки змін та формуванні плану подальших кроків. Учасники діляться ключовими інсайтами, змінами в професійному сприйнятті та новими стратегіями, які вони планують застосовувати. Терапевт використовує структуровані запитання, щоб допомогти учасникам усвідомити, як зміни в самооцінці, мотивації та цілях вплинули на їхнє життя. Групове обговорення дозволяє учасникам підтримати один одного, поділитися успіхами та окреслити виклики. У разі емоційних реакцій терапевт валідує почуття та застосовує стабілізаційні техніки.

Використовуються такі інструменти:

- Фіксація ключових інсайтів і планів на майбутнє.
- Групова рефлексія. Обмін історіями трансформації для закріплення відчуття прогресу.
- Візуалізація «Мій новий шлях». Учасники уявляють свій подальший професійний розвиток, щоб підкріпити мотивацію.

Методи роботи включають групову рефлексію, позитивну психотерапію та коучинг. Сесія завершується символічним завершенням (наприклад, груповою вправою на подяку собі та іншим) і завданнями для саморефлексії:

1. Які ключові зміни я помітив/ла за час програми?
2. Який мій план дій на наступні 3 місяці?
3. Як я буду підтримувати свою мотивацію та ресурси?

Практична реалізація показує, що завершення програми може викликати змішані емоції (радість від прогресу, тривогу щодо самостійності), тому психолог акцентує на ресурсах учасників і підтримці через онлайн-групу після завершення програми.

Для перевірки ефективності розробленої програми психологічного супроводу «7 кроків до професійного відродження» було проведено контрольний експеримент. Експеримент здійснювався після впровадження

програми за участю 15 осіб середнього дорослого віку (від 40 до 60 років), які перебували в стані кризи професійної самоактуалізації. Учасники були відібрані з числа респондентів емпіричного дослідження на основі високого рівня фрустрації та низького суб'єктивного благополуччя.

Діагностика на контрольному етапі експерименту дозволила оцінити безпосередній вплив програми на психологічні показники респондентів.

На контрольному експерименті використовувалися ті ж методики, що й на первинній діагностиці. Результати контрольного експерименту демонструють значущі позитивні зміни після впровадження програми. Отже розглянемо отримані результати більш детально.

1. Методика діагностики професійної фрустрованості особистості Столярчук О.А.

Ця методика оцінювала рівень професійної фрустрації. За результатами первинної діагностики переважав високий рівень, що свідчить про глибоку незадоволеність професійною діяльністю. За результатами повторної діагностики спостерігається зсув до нижчих рівнів (Таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

Розподіл учасників за рівнями професійної фрустрації

Рівень фрустрації	Первинна діагностика		Повторна діагностика	
	К-сть	%	К-сть	%
Високий	11	73,3%	3	20,0%
Середній	3	20,0%	7	46,7%
Низький	1	6,7%	5	33,3%

За результатами первинної діагностики середній бал фрустрації учасників експерименту становив $39,2 \pm 5,1$, з переважанням високого рівня (73,3%), що вказує на значну незадоволеність аспектами роботи, такими як зарплата, кар'єрний ріст та сенс діяльності. За результатами повторної діагностики середній бал фрустрації знизився до $28,5 \pm 4,3$ ($t = 8,45$, $p < 0,001$), з домінуванням середнього та низького рівнів (80% разом). Зміна відбулась завдяки впровадженню модулів програми, які фокусувалися на

переосмисленні досвіду та формуванні копінг-стратегій, так, 8 учасників з високого рівня перейшли до середнього рівня, а 3 учасника – до низького рівня. Це свідчить про ефективність програми в зменшенні фрустрації, зокрема через роботу з самоідентичністю та постановкою нових цілей. Однак 20% залишилися на високому рівні, що може бути пов'язано з зовнішніми факторами (економічна нестабільність), і потребує подальшого моніторингу.

2. Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» О.Калюк, О.Савченко.

Методика вимірювала когнітивні аспекти благополуччя, включаючи самооцінку та сенс життя. За результатами первинної діагностики домінував низький рівень, що відображає песимізм та викривлення сприйняття.

Таблиця 2.9

Розподіл учасників за рівнями суб'єктивного благополуччя

Рівень фрустрації	Первинна діагностика		Повторна діагностика	
	К-сть	%	К-сть	%
Високий	1	6,7%	6	40,0%
Середній	5	33,3%	7	46,7%
Низький	9	60,0%	2	13,3%

Відповідно даних таблиці 2.9 за результатами первинної діагностики середній бал відчуття благополуччя респондентів становив $98,7 \pm 19,5$, з переважанням низького рівня (60,0%), що вказує на когнітивні викривлення, учасники часто відчували безпорадність, відсутність сенсу та низьку самооцінку, пов'язану з кризою середнього віку. За результатами повторної діагностики середній бал за показником благополуччя зріс до $132,4 \pm 18,2$ ($t = -7,92$, $p < 0,001$), з домінуванням середнього та високого рівнів (86,7% разом). Зокрема, 7 учасників з низького рівня перейшли до середнього, а 2 учасники – до високого рівня, що демонструє вплив програми на когнітивну перебудову, робота в модулях програми з візуалізацією майбутнього та роботою з цінностями допомогла підвищити мотивацію та оптимізм. Респонденти, які залишилися на низькому рівні 13,3% можуть бути зумовлені глибокими

травматичними досвідом, що вимагає індивідуальної терапії. Загалом, програма ефективно підвищила благополуччя, сприяючи трансформації кризи в зростання.

3. Авторське глибинне індивідуальне інтерв'ю.

Інтерв'ю оцінювало поширеність негативних тем (Таблиця 2.10).

Таблиця 2.10

Розподіл учасників за рівнями поширеності негативних тем

Рівень поширеності	Первинна діагностика		Повторна діагностика	
	К-сть	%	К-сть	%
Високий	12	80,0%	2	13,3%
Середній	2	13,3%	5	33,3%
Низький	1	6,7%	8	53,3%

Відповідно даних таблиці 2.10 за результатами первинної діагностики середня поширеність негативних тем становила $82,1\% \pm 6,4$, з переважанням високого рівня (80,0%), що відображало домінування тем втрати сенсу, страху змін та нереалізованості. За результатами повторної діагностики середня поширеність негативних тем знизилася до $25,6\% \pm 7,2$ ($t = 15,67$, $p < 0,001$), з домінуванням низького рівня (53,3%). Зокрема, 10 учасників з високого рівня перейшли до низького або середнього рівнів, завдяки роботі в модулях програми з рефлексією досвіду та постановкою цілей, відповідно дані теми зрушили до позитивних відчуттів («нові цілі» – 70% згадок при повторній діагностиці). 13,3% респондентів з високим рівнем поширеності негативних тем можуть вказувати на стійкі бар'єри (наприклад, соціальні фактори), але загалом глибинне інтерв'ю підтверджує ефективність програми в якісній трансформації переживань, сприяючи автентичності та самореалізації.

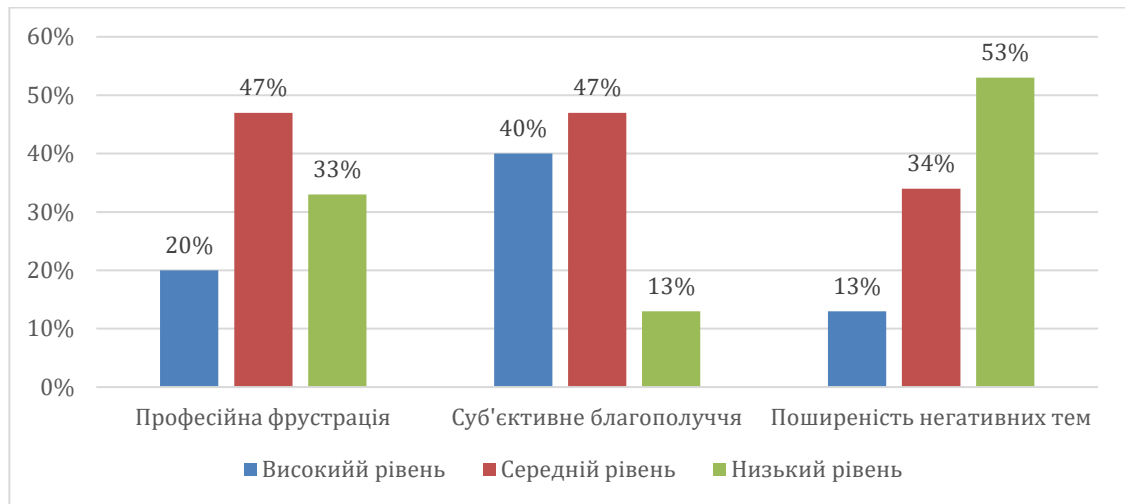


Рис. 2.5 Психологічні показники респондентів після впровадження Програми

Таким чином, контрольний експеримент підтвердив ефективність програми «7 кроків до професійного відродження» в подоланні кризи професійної самоактуалізації. Значні покращення (зниження фрустрації на 27%, підвищення благополуччя на 34%, зменшення негативних тем на 69%) вказують на її практичну цінність. Результати рекомендуються для впровадження в психологічному супроводі, з акцентом на індивідуальний підхід.

Розглянемо відгуки учасників формувального експерименту щодо організації, змісту та результатів впливу Програми «7 кроків до професійного відродження».

Учасники програми «7 кроків до професійного відродження» висловили переважно позитивні враження, відзначивши її практичність, підтримуючу атмосферу та реальний вплив на їхній емоційний стан і професійне бачення. Багато хто з них поділився, що програма стала для них «ковтком свіжого повітря», «внутрішнім компасом», допомогла розібратися в собі та знайти нові цілі. Вони зазначили, що раніше відчували незадоволеність роботою, страх змін або втрату сенсу, але завдяки програмі змогли подивитися на свою ситуацію з іншого боку, відчути впевненість і мотивацію рухатися далі.

Особливо учасники оцінили практичні вправи в робочому зошиті, які допомогли структурувати думки, зрозуміти власні пріоритети та справлятися

зі стресом і внутрішнім супротивом. Групові сесії вони описали як теплі та доброзичливі, де обмін досвідом з іншими додавав сил і надихав. Індивідуальні розмови з терапевтом виявилися цінними для глибшого розуміння особистих проблем, а підтримка в Telegram-групі створювала відчуття єдності, турботи та спільноти однодумців.

Деякі учасники спочатку скептично ставилися до програми, вважаючи її черговим тренінгом, але згодом помітили, що стали спокійнішими, перестали загрузати в негативних думках і почали планувати нові кроки в кар'єрі. Вони підкреслили, що програма не просто зосереджена на роботі, а допомагає знайти себе, цінувати свій досвід і відкривати нові можливості. Усі учасники одностайно рекомендували б програму іншим, наголошуючи, що вона реально працює і дає інструменти для подолання кризи. Єдиною пропозицією було бажання кількох учасників мати більше індивідуальних сесій або продовжити курс для закріплення результатів.

Таким чином, рекомендована Програма є комплексним інструментом для подолання виявлених проблем, з акцентом на трансформацію кризи в зростання. Її структура забезпечує поступовий прогрес, інтеграцію теоретичних підходів і практичних вправ, що відповідає емпіричним даним.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження проведено на базі ТОВ «Українське зерно» за участю 50 респондентів віком від 40 до 60 років, що дозволило виявити ключові особливості кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці. Результати засвідчили високий рівень професійної фрустрації, зниження суб'єктивного благополуччя та наявність емоційних станів, таких як невдоволеність досягненнями, втрата сенсу роботи і страх змін. Кількісний аналіз показав, що більшість респондентів мають середній або високий рівень фрустрації, з вираженими когнітивними викривленнями у сприйнятті власного потенціалу. Якісний аналіз інтерв'ю підкреслив зв'язок кризи з нормативними змінами середнього віку, зокрема з переосмисленням життєвих досягнень, що посилює відчуття нереалізованості. Основними детермінантами кризи

визначено невідповідність професійної діяльності особистим цінностям, професійне вигорання, а також зовнішні фактори, такі як економічна нестабільність і обмежені можливості для професійного зростання.

На основі отриманих даних розроблено комплексну програму психологічного супроводу «7 кроків до професійного відродження», спрямовану на подолання кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці. Програма поєднує групові та індивідуальні сесії, інтегруючи коучингові, психотерапевтичні техніки та інструменти саморефлексії. Програма складається з дев'яти зустрічей, структурованих за модулями, що охоплюють усвідомлення поточного стану, відновлення самоідентичності, переосмислення досвіду, формування внутрішніх опор, постановку цілей і закріплення змін.

Проведений контрольний експеримент із залученням 15 учасників середнього дорослого віку (40-60 років), відібраних за результатами високого рівня професійної фрустрації та низького рівня суб'єктивного благополуччя, підтвердив ефективність програми психологічного супроводу «7 кроків до професійного відродження». Після апробації програми, яка склала дев'ять зустрічей для кожного учасника із комплексу групових та індивідуальних психотерапевтичних сесій, спостерігалися значні позитивні зрушення за ключовими показниками. Загалом, програма сприяла зниженню фрустрації на 27%, підвищенню благополуччя на 34% та зменшенню негативних переживань на 69%, демонструючи її практичну цінність для трансформації кризи в професійне зростання.

Таким чином, рекомендована Програма є комплексним інструментом для подолання виявлених проблем, з акцентом на трансформацію кризи в зростання. Її структура забезпечує поступовий прогрес, інтеграцію теоретичних підходів і практичних вправ, що відповідає емпіричним даним.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Професійна самоактуалізація являє собою психологічний процес, який відображає прагнення людини до реалізації власного потенціалу в обраній професійній сфері, досягаючи гармонії між внутрішніми цінностями, мотивами та зовнішньою діяльністю. У середньому дорослому віці, що охоплює приблизно період від 40 до 60 років, цей процес зазнає значних викликів через кризу професійної самоактуалізації, яка виникає внаслідок невідповідності між досягненнями в кар'єрі та глибинними особистими прагненнями. Така криза проявляється через низку психологічних і поведінкових ознак, зокрема емоційну незадоволеність, втрату мотивації до роботи, екзистенційні роздуми про сенс життя та професійної діяльності, а також прагнення до кардинальних змін у професійному житті.

Причини кризи професійної самоактуалізації є як внутрішніми, так і зовнішніми. До внутрішніх факторів належать втрата сенсу роботи, професійне вигорання, переосмислення життєвих пріоритетів у контексті кризи середини життя, а також зниження самооцінки та самоєфективності. Зовнішні причини включають організаційні бар'єри, такі як відсутність можливостей для професійного зростання чи несприятливі умови праці, а також соціально-економічні умови, зокрема економічна нестабільність, технологічні зміни та суспільні очікування щодо стабільності кар'єри. Ці фактори взаємодіють, створюючи складний комплекс перешкод для самореалізації, що вимагає глибокого аналізу та індивідуального підходу до вирішення.

Розвиток кризи професійної самоактуалізації відбувається через п'ять ключових етапів: початкове усвідомлення невідповідності між поточною професійною роллю та внутрішніми потребами, виникнення внутрішнього конфлікту між бажанням змін і страхом невизначеності, активний пошук альтернативних шляхів самореалізації, етап трансформації, що передбачає прийняття рішень і впровадження змін, та інтеграція з відновленням, коли

людина досягає нового рівня гармонії між своєю діяльністю та цінностями. Кожен із цих етапів характеризується унікальними психологічними особливостями та тривалістю, що залежить від індивідуальних рис, життєвого досвіду, рівня соціальної підтримки та доступу до ресурсів.

Подолання кризи потребує застосування різноманітних методик психологічного супроводу, які включають саморефлексію для глибшого усвідомлення власних потреб і цінностей, кар'єрне консультування для планування професійного шляху, розвиток компетенцій через навчання та підвищення кваліфікації для адаптації до сучасних викликів, соціальну підтримку від сім'ї, друзів чи професійних спільнот для зменшення ізоляції та тривожності, а також психотерапевтичні підходи. Серед останніх особливу роль відіграють когнітивно-поведінкова терапія, яка допомагає подолати негативні переконання та вигорання, екзистенційна терапія, спрямована на пошук сенсу в професійній діяльності, та гуманістична терапія, що сприяє самопізнанню й гармонізації «Я-реального» з «Я-ідеальним». Інтеграція цих методик забезпечує комплексний підхід, який підтримує ключові аспекти самоідентифікації, такі як самовизначення, самовираження, самосвідомість, самооцінка та професійна самореалізація.

Наукові дослідження підтверджують високу ефективність інтегрованого підходу до психологічного супроводу в контексті кризи професійної самоактуалізації. Такий підхід дозволяє не лише зменшити негативні прояви кризи, такі як тривожність і депресія, але й сприяти відновленню мотивації, підвищенню психологічного благополуччя та досягненню нового рівня професійної самореалізації. Важливим є врахування індивідуальних особливостей людини, її соціокультурного контексту, а також зовнішніх факторів, таких як економічна стабільність чи підтримка оточення, що робить процес подолання кризи унікальним для кожної особистості.

Емпіричне дослідження проведено на базі ТОВ «Українське зерно» за участю 50 респондентів віком від 40 до 60 років, що дозволило виявити ключові особливості кризи професійної самоактуалізації в середньому

дорослому віці. Результати засвідчили високий рівень професійної фрустрації, зниження суб'єктивного благополуччя та наявність емоційних станів, таких як невдоволеність досягненнями, втрата сенсу роботи і страх змін. Кількісний аналіз показав, що більшість респондентів мають середній або високий рівень фрустрації, з вираженими когнітивними викривленнями у сприйнятті власного потенціалу. Якісний аналіз інтерв'ю підкреслив зв'язок кризи з нормативними змінами середнього віку, зокрема з переосмисленням життєвих досягнень, що посилює відчуття нереалізованості. Основними детермінантами кризи визначено невідповідність професійної діяльності особистим цінностям, професійне вигорання, а також зовнішні фактори, такі як економічна нестабільність і обмежені можливості для професійного зростання.

На основі отриманих даних розроблено комплексну програму психологічного супроводу «7 кроків до професійного відродження», спрямовану на подолання кризи професійної самоактуалізації в середньому дорослому віці. Програма поєднує групові та індивідуальні сесії, інтегруючи коучингові, психотерапевтичні техніки та інструменти саморефлексії. Програма складається з дев'яти зустрічей, структурованих за модулями, що охоплюють усвідомлення поточного стану, відновлення самоідентичності, переосмислення досвіду, формування внутрішніх опор, постановку цілей і закріплення змін.

Проведений контрольний експеримент із залученням 15 учасників середнього дорослого віку (40-60 років), відібраних за результатами високого рівня професійної фрустрації та низького рівня суб'єктивного благополуччя, підтвердив ефективність програми психологічного супроводу «7 кроків до професійного відродження». Після апробації програми, яка склала дев'ять зустрічей із комплексу групових та індивідуальних психотерапевтичних сесій, спостерігалися значні позитивні зрушення за ключовими показниками. Загалом, програма сприяла зниженню фрустрації на 27%, підвищенню благополуччя на 34% та зменшенню негативних переживань на 69%.

демонструючи її практичну цінність для трансформації кризи в професійне зростання.

Таким чином, рекомендована Програма є комплексним інструментом для подолання виявлених проблем, з акцентом на трансформацію кризи в зростання. Її структура забезпечує поступовий прогрес, інтеграцію теоретичних підходів і практичних вправ, що відповідає емпіричним даним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Албул І.В. Життєві кризи: сутність, причини виникнення, соціальна допомога. Збірник наукових праць «Педагогічні науки». № 82. Херсон, 2018 р. С.199–204. URL: <http://www.ps.stateuniversity.ks.ua/arkhiv-vidannya?id=93>.
2. Александровська В., Клевець Л. Психологія зрілості та старіння. Київ. Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2021. 245 с.
3. Антоненко Т. Л. Становлення ціннісно-сислової сфери особистості майбутнього фахівця: монографія. К.: Вид-во «Педагогічна думка», 2018. 412 с.
4. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2022. №1. URL: <http://social-science.com.ua/article/186> (дата звернення: 21.04.2025).
5. Бегеза Л.Є., Раєвська Я.М., Калюжна Є. М., Матвієнко М.І. Компетентнісний підхід у психологічній підтримці фахівців ринку праці в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. №2(25). 2022. С. 7-15. URL: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-1> (дата звернення: 15.03.2025)
6. Бойко О., Горун Г. Самооцінка як важливий критерій становлення особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. №72(2). С. 29–34.
7. Вірна Ж.П. Організація життя позитивної особистості: конструктивна прогностика та професійна успішність. *Наука і освіта: наук.-практ. журн. Південноукр. нац. пед. ун-ту ім. К. Д. Ушинського*. 2021. №9. С. 65-71.
8. Горностай П.Г. Психологія колективних травм: монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький. Імекс-ЛТД, 2023. 336 с.
9. Горова О. Психологічний супровід становлення успішної особистості у професійному середовищі в умовах соціальних та освітніх

реформ. *Психологія особистості*. 2017. Т. 8. №1. С. 221-226. URL: <http://lib.pnu.edu.ua:8080/handle/123456789/734> (дата звернення: 22.03.2025)

10. Гошовська Д. Т. Психологічний розвиток та супровід осіб різних категорій: метод. реком. до курсу. Луцьк. 2023. 56 с.

11. Гриньова Н.В. Психологічні механізми становлення професійної свідомості майбутніх психологів у закладі вищої освіти. *Вісник Національного університету оборони України*. №4(62). 2021. С. 34-40.

12. Гутиря М. О., Кононова М. М. Особливості професійної самоактуалізації студентів-психологів, які переживають кризу фахової готовності. *Психологія і особистість*. 2021. №2 (20). С. 82–92.

13. Долінська Ю.Г. Самоактуалізація особистості майбутнього психолога у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. К. 2000. 200 с.

14. Журавчик В. Індивідуальний підхід до професійної самоактуалізації. Одеса. Астропринт. 2019. 156 с.

15. Калюжна Є.М. Я-концепція як ресурс досягнення цілісності та зрілості особистості. *Психологія: Вісник ХНПУ ім. Г.С.Сковороди*. Харків. ХНПУ. 2022. С. 74-84.

16. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати. Метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2022. 52 с.

17. Каргіна Н. Теоретичні аспекти психологічного благополуччя в екзистенційному розумінні. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 127-138. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-127-138> (дата звернення: 11.04.2025).

18. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості. Монографія. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». 2018. 720 с.

19. Максименко С.Д. Психологія особистості: Підручник. С.Д. Максименко, К.С. Максименко, М.В. Папуча. К. ТОВ «КММ». 2021. 296 с.

20. Маноха І.П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Нац. ун-т імені Тараса Шевченка. К., 1993. 22 с.
21. Мосійчук В. В. Нормативна криза фахової готовності: психологічні особливості переживання. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2024. URL: <http://journals.urau.ua/index.php/2227-6246/article/view/158931/158179>. (дата звернення: 19.04.2025).
22. Нежинська О. Емпіричне дослідження психологічних особливостей самоактуалізації особистості зрілого віку. О. Нежинська, С. Хілько. Вчені записки Університету «КРОК». 2023. №1 (69). С. 213–222.
23. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2017. 540 с.
24. Особистісна зрілість як проблема сучасної психології: колективна монографія. Т. 1. кол. авт. ; наук. ред. З. М. Мірошник. Кривий Ріг. Видавець Роман Козлов. 2019. 213 с.
25. Панок В. Г., Чаплак Я. В., Андрєєва Я. Ф. Основи психологічної допомоги: теорія та практика психоконсультування. Чернівці. Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. 2019. 384 с.
26. Панченко С. М. Психологічні особливості дорослої людини як суб'єкта навчання. *Психологія: реальність і перспективи*. 2016. Вип. 7. С. 174–179.
27. Пилипенко Н. Професійна самореалізація: соціальний і психологічний аспекти. Х. Вид-во ХНУ. 2018. 165 с.
28. Помилуйко В. Ю. Розвиток ключових компетентностей особистості у різних стадіях дорослості. *Психологія: реальність і перспективи*. 2016. Вип. 7. С. 174–179.

29. Пророк Н.І. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 1. Київ. 2018. С. 100–102.
30. Психологічний супровід особистості в часи війни. Технології подолання життєвих криз: матер. щорічної звітної наук.-практ. конф. студентів і молодих учених. за ред. З. М. Мірошник, О. А. Чаркіної. Кривий Ріг. КДПУ. 2022. 126 с.
31. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія. за ред. С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова. Суми. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2019. 540 с.
32. Ралітна Ю.О., Сингаївська І.В. Негативні психічні стани особистості в кризових життєвих ситуаціях. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільноправові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції* (Київ, 02 грудня 2021 р.). К. Університет "КРОК", 2021.
33. Романишина Л.М., Романишина О.Я. Ідентифікація і ідентичність як основа формування професійної ідентичності майбутніх фахівців. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України, серія: психологічні науки*. №3 (72). 2020. С. 207–216.
34. Рутиня Ю. В. Професійна самоактуалізація особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2016. №45. С. 66-71.
35. Столярчук О. А., Коханова О. П. Роль особистісного потенціалу в переживанні студентами криз професійного навчання. *Збірник статей VI Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції «Актуальні проблеми практичної психології»*. 2020. URL: https://elibrary.kubg.edu.Ua/id/eprint/1174/1/O_Stolyarchuk_POTP_2IPSP.pdf (дата звернення: 12.03.2025).
36. Столярчук О. А. Формування конструктивної стратегії переживання кризи фахової готовності майбутніми учителями. *Збірник наук. Праць*. Педагогічний ін-т Київського ун-ту імені Бориса Грінченка, Ін-т психології і соціальної педагогіки Київського ун-ту імені Бориса Грінченка.

2011. Вип. 6. URL: <http://www.psyh.kiev.ua/>Збірник наук. праць. - Випуск 6. (дата звернення: 14.04.2025).

37. Сохань Л.В. Індивідуально-особистісна цінність життя: подійна картина життя та життєтворчість. *Матеріали Всеукр. наук.- практ. конф. „Крок за кроком до життєвої компетентності та успіху*. К. Латі К. 2023. С. 12-15.

38. Соціально-психологічні особливості дорослої людини: інформаційно методичні матеріали для слухачів і викладачів системи післядипломної освіти. автори-укладачі: О. І. Бондарчук, Т. В. Ткач, Н. В. Гордієнко та ін.. Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ. 2019. 48 с.

39. Титаренко Т.М. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій. за наук. ред. НАПН України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький. Імекс-ЛТД. 2019. 220 с.

40. Татенко В.А. Психологічні стратегії та технології актуалізації суб'єктивного потенціалу людини. *Психологія на перетині тисячоліть: Матеріали П'ятих Костюківських читань*. У 3-х т. К. 2021. Т.3. с. 308.

41. Твердохлебова Н.Є. Професійна самореалізація особистості та її дослідження в сучасній науці. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків. 2018. С. 207-210.

42. Титаренко Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації. Кропивницький. Імекс-ЛТД. 2018. 160 с.

43. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.10. Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К. 2016. 20 с.

44. Ткалич М. Г. Професійна самоактуалізація в управлінській діяльності. Д.Вид-во ДНУ. 2022. 210 с.

45. Трач Р. Самонаповнення як форма самоактуалізації. Л. ЛНУ. 2018. 167 с.
46. Шулдик А. В., Шулдик Г. О. Психологія емоцій: навч.-метод. посібник. Умань. ВПЦ Візаві. 2023. 160 с.
47. Шутько Д. О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації особистості. *Проблеми сучасної психології*: Зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2022. №24. С. 671-681.
48. Brown J. Career Counseling: Theory and Practice. New York: Springer. 2022.
49. Carstensen L. L. Evidence for a Life-Span Theory of Socioemotional Selectivity. *Current Directions in Psychological Science*. 1995. 4(5), 151-156.
50. Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper & Row. 2021.
51. Deci E. L., & Ryan R. M.. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4). 2020. 227-268.
52. Erikson E. H. Identity: Youth and Crisis. New York: W.W. Norton & Company. 1998.
53. Frankl V. E. Man's Search for Meaning. Boston: Beacon Press. 2018.
54. Hackman J. R., & Oldham, G. R. Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley. 2021.
55. Kegan R. In Over Our Heads: The Mental Demands of Modern Life. Cambridge, MA: Harvard University Press. 2019.
56. Levinson D. J. The Seasons of a Man's Life. New York: Knopf. 2022.
57. Loevinger J. Ego Development: Conceptions and Theories. San Francisco: Jossey-Bass. 2018.
58. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Cambridge, MA: Malor Books. 2003.
59. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York: Harper. 2021.

60. Rogers C. R. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin. 2015.
61. Super D. E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*. 16(3). 2021. 282-298.
62. Yalom I. D. Existential Psychotherapy. New York: Basic Books. 2016.

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторське глибинне індивідуальне інтерв'ю для дослідження кризи професійної самоактуалізації

Авторська напівструктурована форма інтерв'ю розроблена для якісного дослідження ознак, детермінант і переживань кризи професійної самоактуалізації у осіб середнього дорослого віку (40-60 років). Методика включає 15 відкритих питань, які дозволяють зібрати детальні дані про суб'єктивне сприйняття професійної діяльності, емоційні стани, бар'єри самоактуалізації та мотивацію до змін.

Інструкція для респондента. «Будь ласка, відповідайте щиро та детально на запитання про вашу професійну діяльність і пов'язані з нею переживання. Немає правильних чи неправильних відповідей. Інтерв'ю є конфіденційним, а ваші відповіді будуть використані виключно для наукових цілей.»

Перелік питань:

1. Наскільки за 10-бальною шкалою ви відчуваєте себе професійно реалізованим?
2. Що означають ці бали для вас? (Якщо низький бал: Що потрібно, щоб підвищити його на 1 бал?)
3. Яка ваша мотивація в поточній роботі? (Наприклад, гроші, стабільність, розвиток тощо)
4. Чим ви займалися раніше? Чи були ви на вищих посадах або мали власний бізнес?
5. Що ви відчуваєте, коли думаєте про свою поточну роботу? (Емоції: сум, роздратування, радість тощо)
6. Що заважає вам реалізовувати ваш потенціал у професійній сфері?
7. Чим би ви займалися, якби все було можливо? (Мрія, ідеальна професія)
8. Що ви отримаєте, якщо досягнете цієї мети? (Цінності, користь)

9. Які ваші життєві цінності? Чи співпадає поточна робота з ними?
10. На вашу думку, що заважає досягти професійної мрії? (Вік, ресурси, страхи тощо)
11. Як професійна діяльність вплинула на вашу самоідентичність?
12. Які ваші сильні та слабкі сторони в професійній сфері?
13. Чи відчуваєте ви професійне вигорання? Як воно проявляється?
14. Які зміни ви хотіли б внести у свою кар'єру?
15. Що залежить від вас для подолання поточних труднощів?

Аналіз даних – контент-аналіз з виділенням тем (наприклад, «втрата сенсу», «професійне вигорання», «страх змін»).

Методика діагностики професійної фрустрованості особистості**Столярчук О.А.**

Методика призначена для кількісної оцінки рівня професійної фрустрації як ключової ознаки кризи професійної самоактуалізації та виявлення її чинників. Вона включає 16 тверджень, розподілених за шкалами: фрустрація досягнень, стосунків, самооцінки, можливостей розвитку тощо. Респонденти оцінюють задоволеність аспектами професійної діяльності за 5-бальною шкалою (від 0 – «цілком так» до 4 – «цілком ні»). Методика застосовувалася до всіх 50 респондентів, показавши високу валідність (α -Кронбаха = 0,85) та надійність (тест-ретест = 0,78).

Інструкція для респондента. «Перечитайте кожне з тверджень і оцініть ступінь вашої задоволеності аспектами професійної діяльності, вибравши один із варіантів відповіді від «Цілком так» до «Цілком ні». Будьте щирими, відповіді конфіденційні.»

Перелік питань (тверджень):

1. Чи задоволені ви своєю посадою/професійним статусом (наприклад, приватний підприємець чи фрілансер)?
2. Чи задоволені ви рівнем своєї зарплатні/заробітку?
3. Чи задоволені ви стосунками з колегами по роботі?
4. Чи задоволені ви ставленням до вас начальства/контролюючих органів?
5. Чи задоволені ви рівнем теперішньої професійної самореалізації?
6. Чи задоволені ви можливостями побудови кар'єри?
7. Чи задоволені ви робочим графіком?
8. Чи задоволені ви робочим навантаженням?
9. Чи задоволені ви побутовими умовами праці?
10. Чи задоволені ви рівнем власної конкурентоспроможності?
11. Чи задоволені ви якістю своєї професійної діяльності?
12. Чи задоволені ви можливостями професійного розвитку?

13. Чи задоволені ви ефективністю подолання труднощів у професійній діяльності?
14. Чи задоволені ви внеском своєї праці у розвиток суспільства?
15. Чи задоволені ви можливостями проявляти творчість у професії?
16. Чи задоволені ви відповідністю професії вашим життєвим цінностям?

Обробка результатів. Результати підраховуються шляхом сумування балів за всіма твердженнями (діапазон 0-64). Рівні професійної фрустрації: низький (0-20 балів) – епізодична незадоволеність; середній (21-33 бали) – помірне розчарування, потреба в підтримці; високий (34-64 бали) – глибока фрустрація, ознака кризи, потреба в психологічній допомозі.

**Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя
(КОСБ-3)» О. Калюк, О. Савченко**

Методика призначена для оцінки когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя, включаючи самооцінку, сенс життя та контроль над життям, які є важливими для розуміння кризи професійної самоактуалізації. Вона складається з 30 тверджень, розподілених за трьома шкалами (по 10 пунктів на кожну), оцінюваних за 7-бальною шкалою Лікерта (від 1 – «абсолютно не згоден» до 7 – «цілком згоден»). Методика застосовувалася до всіх 50 респондентів, показавши високу валідність (α -Кронбаха = 0,89) та надійність.

Інструкція для респондента. «Оцініть ступінь вашої згоди з кожним твердженням за 7-бальною шкалою: від 1 (абсолютно не згоден) до 7 (цілком згоден). Будьте щирими, правильних чи неправильних відповідей немає.»

Перелік питань (тверджень):

1. Я задоволений своїм життям загалом.
2. У мене є чіткі цілі в житті.
3. Я контролюю події у своєму житті.
4. Мої досягнення відповідають моїм можливостям.
5. Я відчуваю сенс у повсякденній діяльності.
6. Я впевнений у своїх здібностях.
7. Життя приносить мені радість і задоволення.
8. Я можу впливати на своє майбутнє.
9. Мої стосунки з іншими наповнені сенсом.
10. Я приймаю себе таким, яким є.
11. У мене є плани на професійний розвиток.
12. Я рідко відчуваю безпорадність.
13. Мої цінності узгоджуються з моїми діями.
14. Я оптимістично дивлюся на майбутнє.
15. Я ціную свої минулі досягнення.
16. Життя здається мені справедливим.

- 17.Я вмію справлятися з труднощами.
- 18.Мої рішення приносять мені задоволення.
- 19.Я відчуваю гармонію в професійному житті.
- 20.Я маю внутрішні ресурси для змін.
- 21.Мої думки про себе позитивні.
- 22.Життя має глибокий сенс для мене.
- 23.Я контролюю емоції в стресових ситуаціях.
- 24.Мої таланти реалізовані.
- 25.Я задоволений балансом у своєму житті.
- 26.Я впевнений у своїх виборах.
- 27.Майбутнє здається мені перспективним.
- 28.Я приймаю виклики як можливості.
- 29.Мої стосунки підтримують мене.
- 30.Я відчуваюся щасливим загалом.

Обробка результатів. Загальний бал розраховується як сума оцінок за всіма пунктами (діапазон 30-210).

Рівні благополуччя:

- низький (30-90 балів) – значні когнітивні викривлення, песимізм;
- середній (91-150) – помірні проблеми, потреба в корекції;
- високий (151-210) – позитивне сприйняття, стійкість.