

5. Цілі і техніка фасилітації. Основи конфліктології / за ред. А. Гірник. URL: http://pidruchniki.com/16330826/psihologiya/tsili_tehnika_fasilitatsiyi.

Jari Kangas, Elisa Rantanen, Lauri Kettunen. How to facilitate freshmen learning and support their transition to a university study environment. *European Journal of Engineering Education*. 2017. № 6 (668). P. 668–683.

Наталія Дембицька,
завідувач кафедри психології
розвитку Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка, доктор
психологічних наук, доцент

ЧИННИКИ ОСОБИСТІСНОЇ АВТОНОМІЇ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ НА ЕТАПІ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

У сучасних умовах динамічного ринку праці, підвищених вимог до професійної мобільності та самостійності молодих фахівців в умовах воєнної агресії, все більшої актуальності набуває дослідження психологічних чинників, що забезпечують особистісну автономію на етапі первинної професійної адаптації. Молоді фахівці, які тільки розпочинають свій шлях у професії, потребують не лише базових компетентностей, але й внутрішньої готовності бути активними, відповідальними й автономними суб'єктами професійної діяльності.

Особистісна автономія є одним із ключових психологічних ресурсів суб'єктності персоналу. Наприкінці освоєння професії у виші, на етапі ранньої дорослості, вона розглядається як центральна характеристика, що відображає здатність молодого фахівця самостійно приймати професійні рішення, керувати власною поведінкою, протистояти зовнішньому тискові та діяти відповідно до внутрішніх переконань.

Автономія як інтегративна риса молодого фахівця пов'язана з низкою інших особистісних феноменів – самосвідомістю, ідентичністю, мотиваційною спрямованістю, когнітивною гнучкістю [1; 9]. Її наявність свідчить про сформовану здатність особистості орієнтуватися у власних цінностях, як і мати чіткі уявлення про себе, розуміти свої

потреби та приймати відповідальні рішення поза залежністю від зовнішнього схвалення або покарання. При цьому автономію, слідуючи ідеям Віктора Франкла [7], не слід ототожнювати з егоцентризмом чи свавіллям: свобода, позбавлена відповідальності, втрачає конструктивний потенціал, тоді як справжня автономія означає передусім «свободу для» самореалізації, а не лише «свободу від» зовнішнього контролю.

Для розуміння механізмів формування автономності на етапі входження в професійну діяльність доцільно проаналізувати ключові психологічні чинники, які її детермінують: когнітивні, емоційно-вольові, мотиваційні та соціально-психологічні. Когнітивна сфера, зокрема рівень інтелектуального розвитку, має пряме відношення до формування автономного, самостійного стилю поведінки. На рубежі, коли молода людина завершує здобувати професію у виші та включається у професійну діяльність, завершується становлення абстрактного мислення, що дозволяє їй мислити гіпотетично, критично осмислювати дійсність, оцінювати можливі наслідки своїх професійних дій і виявляти власну позицію щодо більшості професійно важливих ситуацій. Дослідники, зокрема Л. Долинська та Д. Поліщук [2], вказують на важливість розвитку когнітивної самостійності – здатності самостійно здобувати знання, аналізувати інформацію, робити висновки. Саме ці якості лежать в основі сформованої автономності, оскільки дозволяють людині бути суб'єктом прийняття рішень у непередбачуваних або складних професійних ситуаціях.

До когнітивних чинників належить рівень розвитку я-концепції та особистісної ідентичності. Усвідомлення себе як окремого, цілісного «Я», що має власну систему цінностей, переконань, життєвих орієнтирів, посилює автономність, оскільки формує внутрішню опору. Як зазначає М. Павлюк [4], автономія ґрунтується на високому рівні розвитку структур самосвідомості, що дає розуміння власних особливостей, можливостей і меж. Особистість, яка має стабільне уявлення про власну ідентичність, більш впевнено приймає рішення, виявляє ініціативу, протистоїть зовнішнім тискам і стереотипам. Ще один важливий когнітивний предиктор автономії – це локус контролю. Внутрішній локус контролю, або інтернальність, пов'язаний із переконанням у тому, що події життя залежать передусім від власних дій, а не від зовнішніх обставин.

Внутрішньо контрольовані особистості виявляють вищу відповідальність, активність і здатність до самокеруваної поведінки, що є критично важливим на початковому етапі адаптації в професії. Своєю чергою, екстернальний локус контролю, коли людина схильна приписувати відповідальність за події іншим, знижує рівень автономності та підвищує залежність від оточення.

Важливими є також емоційні детермінанти автономії. До них належать позитивне самоставлення, емоційна стабільність, здатність до саморегуляції та стресостійкість. Позитивне ставлення до себе, сформоване почуття самоцінності та впевненість у власній здатності впливати на хід подій є тими психологічними ресурсами, що дозволяють людині діяти незалежно. Дослідження Г. Чайки [5] свідчать про тісний зв'язок між рівнем автономії студентів і показниками самоприйняття, самоцінності, упевненості в собі. Емоційна автономність також передбачає зменшення емоційної залежності від батьків, що особливо актуально у процесі сепарації в юності. У контексті професійної адаптації це означає, що молодий фахівець не потребує постійного схвалення, здатен конструктивно пережити критику, справлятися зі стресом без постійної зовнішньої підтримки. Рівень тривожності виступає індикатором емоційної незалежності: високий рівень страхів, зокрема страх помилок чи осуду, істотно знижує готовність до самостійних рішень, тоді як емоційна врівноваженість і здатність до регуляції власного емоційного стану сприяють автономності. Також доведено, що молоді люди з високим рівнем автономності частіше користуються конструктивними копінг-стратегіями, краще переносять труднощі та ефективніше долають перешкоди під час входження у професійну діяльність.

Особливо важливу роль відіграє мотиваційна сфера. Згідно з теорією самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна [6; 8], автономія – це не лише риса характеру, а й базова психологічна потреба. Її задоволення є умовою виникнення внутрішньої мотивації – прагнення діяти з власної ініціативи, відповідно до внутрішніх інтересів. У професійному контексті внутрішньо мотивовані працівники виявляють вищу ефективність, інноваційність та залученість. На відміну від зовнішньо орієнтованих осіб, які діють через страх покарання або бажання схвалення, автономні особистості керуються ціннісними

установками, сенсом діяльності, прагненням до особистісної та професійної реалізації. Внутрішня мотивація пов'язана зі щирим інтересом до діяльності, бажанням розвиватися і впливати на результат, а не лише з очікуванням винагороди. У цьому контексті важливими є усвідомлені життєві цілі, здатність планувати майбутнє, бачити власну перспективу. Молоді працівники, які мають сформовані особистісні цілі, краще орієнтуються у професійному середовищі, більш вмотивовані до навчання та розвитку, і виявляють вищий рівень суб'єктності.

Соціально-психологічні чинники формування особистісної автономії не менш значущі. Сімейне виховання, стиль батьківства, типи стосунків з оточенням – усе це впливає на становлення особистості, її здатність до відповідального вибору. Дослідження показують, що демократичний стиль виховання, заснований на повазі, довірі й поступовій передачі відповідальності, сприяє зростанню автономності. Надмірна опіка або жорсткий контроль на більш ранніх стадіях соціалізації, призводять до інфантильності або протестної поведінки, що не завжди переростає в справжню суб'єктність дорослої людини. Важливо розуміти, що психологічна автономія не передбачає розриву емоційного зв'язку з батьками, а означає здорову сепарацію – здатність діяти самостійно, зберігаючи емоційний контакт. Референтне оточення, її соціальні очікування також суттєво впливають на формування автономії. У період юності саме спілкування з однолітками стає простором випробування та утвердження власної індивідуальності. Якщо молодь потрапляє в середовище, де цінується самовираження, незалежність і ініціативність, то автономія посилюється. Якщо ж у групі переважає конформізм або страх осуду, індивідуальна автономність може бути пригнічена.

Окремо слід згадати заклад вищої освіти як простір розвитку та апробації професійної суб'єктності. Умови навчання, стиль взаємодії викладачів зі здобувачами професії, можливості для самостійної діяльності – усе це може як стимулювати, так і гальмувати автономію. Особистісно-орієнтовані методики, зокрема проектне навчання, самопланування, критичне мислення, формують у студентів досвід прийняття рішень, відповідальності та ініціативності. Якщо освітнє середовище побудоване на авторитаризмі, репродуктивному навчанні та відсутності зворотного зв'язку, то

молодь швидше набуває пасивного стилю професійної поведінки. На етапі первинної професійної адаптації суб'єктне середовище – коли від молодих працівників очікується спроможність виявляти власну позицію, висловлювати свої думки, беручи участь у прийнятті рішень, реалізовувати ініціативи – є критично важливим для становлення особистості як автономного професіонала.

Отже, особистісна автономія – це не лише характеристика зрілої особистості, а й важлива психологічна основа суб'єктності персоналу, яка забезпечує ефективну професійну адаптацію, внутрішню мотивацію, відповідальну поведінку та здатність до розвитку. Її формування відбувається під впливом комплексу когнітивних, емоційних, мотиваційних і соціально-психологічних чинників. Забезпечення сприятливих умов для розвитку особистісної автономії на рівні родинного виховання, освітнього процесу й професійного середовища – важливе завдання сучасної психологічної науки та практики. Саме через підтримку автономії можливо забезпечити високий рівень суб'єктності персоналу, що є запорукою ефективності та відповідальності на займаній позиції в організації та його суб'єктивного психологічного благополуччя.

Список використаних джерел

1. Герасимова О.І. Експлікація поняття «автономність» у психолого-педагогічній літературі. Український психологічний журнал. 2016. № 2. С. 50–56.
2. Долинська Л. Поліщук Д. Психологічні особливості розвитку когнітивного компонента самостійності сучасних підлітків. *Науковий часопис НПУ імені М П Драгоманова* Серія 12 Психологічні науки, 2020. Вип. 12 (57). С. 26–37. DOI:10.31392/NPU-nc.series12.2020.12(57).03
3. Остапенко, О. А., Яценко, В. А. Основні аспекти дослідження системи внутрішньої мотивації військовослужбовців в умовах війни. *Ефективність державного управління*, 2024. 1(78/79). С. 97–105. <https://doi.org/10.36930/507815>
4. Павлюк М.М. Психологія розвитку самостійності майбутнього фахівця. Авт. дис. ... д-ра психол. наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, 2019. 48 с.

5. Чайка Г.В. Особистісна автономія: свобода чи відповідальність? *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*.

6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987. 53, P. 1024–1027. URL: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1987_DeciRyan_JPSP.pdf.

7. Schimmoeller, Ethan M, and Timothy W Rothhaar. Searching for Meaning with Victor Frankl and Walker Percy. *The Linacre quarterly*, 2021. vol. 88,1. P. 94–104. doi: 10.1177/0024363920948316

8. Ryan R. M. Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will? *Journal of Personality*. 2006. № 74. P. 1557–1586.

9. Zimmer-Gembeck M.J., Collins W.A. Autonomy development during adolescence. In Adams G.R., Berzonsky M.D., editors. *Blackwell handbooks of developmental psychology*. Malden, MA: Blackwell Publishing, 2003. P. 175–204.

Марія Дозорець,

викладач кафедри психології
навчально-наукового інституту
права та психології Національної
академії внутрішніх справ

ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОУЧИНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНЦІВ

У сучасних умовах нестабільності, високої конкуренції та швидких соціальних, політичних змін в Україні значно зростає потреба в розвитку гнучких, проактивних управлінців. Традиційні підходи до розвитку лідерів дедалі частіше виявляються недостатніми для формування компетенцій, необхідних для навігації в складних бізнес-ландшафтах та стимулювання інновацій. У цьому контексті організаційний коучинг виходить на передній план як потужний та гнучкий інструмент, здатний забезпечити цілеспрямований та сталий розвиток управлінців.

На думку Дж. Старра, коучинг – це не інструктаж і не контроль, а процес, орієнтований на пошук внутрішніх рішень,