

Кокун Олег Матвійович, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1793-8540>

«ВИПРОБУВАННЯ КАРАНТИНОМ» ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ – ДИСТАНЦІЙНА ТА ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА

Дослідження життєстійкості і, зокрема, життєстійкості особистості в різних професійних сферах є одним із пріоритетних напрямів наукових пошуків сучасної світової психології. Зумовлено це тим, що саме високий рівень життєстійкості особистості стає запорукою її ефективності, збереження фізичного та психічного здоров'я в несприятливих умовах життєдіяльності.

Професійну життєстійкість особистості нами визначено як *системну особистісно-професійну властивість*, що формується в фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання.

Незаперечним є те, що пандемія COVID-19 та викликані нею негативні соціальні, економічні та професійні наслідки стануть серйозним випробуванням для життєстійкості переважної більшості наших співгромадян. Одним з першим таких серйозних випробувань стало випробування комплексом карантинних заходів, введених у більшості країн Світу та в Україні.

Загалом, рівень своєї професійної життєстійкості кожен може оцінити в онлайн-режимі на сайті <http://prof-diagnost.org> за допомогою розробленого нами опитувальника. Однак, для багатьох може бути корисним оцінити як саме *змінилась* його професійна життєстійкість з моменту початку карантину. З цією метою ми викладемо нижче *перелік питань Опитувальника професійної життєстійкості* з іншим підходом до процедури діагностики та оцінки отриманих результатів:

1. Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?
2. Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?
3. Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?
4. Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?
5. Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?
6. Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?
7. Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?
8. Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?
9. Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно

працюють, на виникнення нештатних ситуацій?

10. Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?

11. Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?

12. Чи згодні Ви з тим, що ефективно професійне зростання фахівця неможливе без постійного розв'язання ним нестандартних та відповідальних завдань?

13. Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?

14. Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?

15. Чи сильно псується у Вас настрої, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?

16. Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?

17. Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег, організації)?

18. Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?

19. Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?

20. Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?

21. Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?

22. Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?

23. На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?

24. Чи згодні Ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?

Інструкція: Відповіді на вищенаведені запитання дайте, порівнявши за кожним з них Вашу ситуацію *на даний момент* у із станом *до початку карантину*. На прикладі першого питання, якщо частота отримання задоволення саме від процесу своєї роботи у Вас підвищилася – поставте напроти нього позначку плюс; якщо суттєво підвищилася – два плюси; якщо не змінилася – нуль; якщо знизилася – позначку мінус; якщо знизилася суттєво – два мінуси. І так за кожним із 24 питань.

Таким чином, отриманий результат може коливатися в межах від «+48» до «-48». Оцінити його можна у наступний спосіб. Якщо в середньому рівень професійної життєстійкості змінився менше, ніж на 0,5 балів (знаходиться в межах від «+11» до «-11»), то можна сказати, що принципових змін не відбулося, хоча можна й говорити про певні тенденції у випадку наближення до наведених порогових значень. Якщо зміни відбулися у межах від 0,5 до 1 бала (від «+12» до «+24» та від «-12» до «-24»), це свідчить про *виражене* підвищення чи зниження рівня професійної життєстійкості. Якщо зміни в середньому перевищують 1 бал (більше «+24» чи менше «-24»), це свідчить про

дуже виражене підвищення чи зниження рівня професійної життєстійкості.

При бажанні, за вищенаведеним принципом можна також оцінити зміни, що відбулися у трьох складових та чотирьох компонентах професійної життєстійкості за нижченаведеним ключом.

№	Показники	№№ питань
<i>Складові професійної життєстійкості</i>		
1	Професійна включеність	1,4,7,10,13,16,19,22
2	Професійний контроль	2,5,8,11,14,17,20,23
3	Професійне прийняття ризику	3,6,9,12,15,18,21,24
<i>Компоненти професійної життєстійкості</i>		
1	Емоційний	1,2,3,13,14,15
2	Мотиваційний	4,5,6,16,17,18
3	Соціальний	7,8,9,19,20,21
4	Професійний	10,11,12,22,23,24