

когнітивно-креативних, емоційно-поведінкових та інших особистісних характеристик) має спиратися на методи аналізу, що передбачають як неодмінну умову встановлення диференційних відмінностей рівнів розвитку педагогічної обдарованості.

Список використаних джерел

1. Вайніленко Т.В. Курс « Основи педагогічної творчості» в системі формування готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення / Т.В.Вайніленко / Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць / Ред.кол. Гузій Н.В. (відп. ред.) та інші. – К., НПУ, 2000. – Вип.4. – 300 с. – С. 116-121.
2. Волобуєва А.І. Умови, шляхи та засоби активізації розвитку творчого потенціалу особистості вчителя в процесі педагогічної діяльності та підвищення кваліфікації / Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць / Ред.кол. Гузій Н.В. (відп. ред.) та інші. – К., НПУ, 2000. – Вип.4. – 300 с. – С. 228-233.
3. Іванова В.В. Педагогічні умови ефективності формування готовності студентів до творчої професійної діяльності / В.В.Іванова. / Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць / Ред.кол. Гузій Н.В. (відп. ред.) та інші. – К., НПУ, 2000. – Вип.4. – 300 с. – С. 138-142.
4. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Ильин Е. П. – М. [и др.] : Питер, 2009 ; СПб. : Печат. двор им. А. М. Горького, 2009. – 444 с.
5. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя. / Н.В.Кузьмина. – Л., 1985. – 32 с.
6. Мільто Л.О. Способи формування творчої індивідуальності майбутнього вчителя / Л.О.Мільто. / Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць / Ред.кол. Гузій Н.В. (відп. ред.) та інші. – К., НПУ, 2000. – Вип.4. – 300 с. – С. 163-167.

Summary

The psychological analysis of study of problem of pedagogical gift is presented in the article. The results of researches of domestic and foreign scientists, which studied different constructions in the structure of pedagogical gift, are given. Integrative determination of pedagogical gift, which can be fixed in basis of methodological researches of problems of pedagogical gift, is given.

Keywords: gift, pedagogical gift, pedagogical creativity.

УДК 159.9.015: 159.9.019.2

Дробот О. В.

ДИНАМІКА СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ СВІДОМОСТІ В ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ

Анотація

У ході даного дослідження було проведено порівняльний аналіз параметрів свідомості студентів-майбутніх управлінців і працюючих управлінців.

Ключові слова: управлінська свідомість, порівняльний аналіз, професіогенез.

Аннотация

В ходе данного исследования был проведен сравнительный анализ параметров сознания студентов-будущих управленцев и работающих управленцев.

Ключевые слова: управленческое сознание, сравнительный анализ, профессиогенез.

Постановка проблеми. У 2007-2009 рр. із застосуванням психосемантичного підходу нами було проведено емпіричне дослідження професійної свідомості студентів менеджерських спеціальностей [4], в якому констатовано таке: професійна свідомість майбутніх управлінців вирізняється специфікою своїх мотиваційних компонентів, які тісно пов'язані з провідними мотивами майбутньої професійної діяльності. Поряд із високою загальною мотивованістю до праці, студенти воліють запобігати майновим та часовим витратам, не схильні діяти в умовах зовнішніх ризиків, утримуються від вчинків у тих випадках, коли досягнення результату передбачається не швидко.

У свідомості майбутніх управлінців наявна спільна система цінностей, відмінна від такої у представників інших професій. Образ світу професії у студентів-майбутніх менеджерів має свої характерні риси, що відрізняють її від картини світу представників інших професій. Специфіка образу світу майбутньої професії, виявлена, зокрема, в таких її елементах, як образ керівника, образ працівника, образ-Я професійного.

В цілому, застосовані процедури констатувального психосемантичного дослідження надали пряме підтвердження існуванню міжпрофесійної диференціації як візуальної, так і вербальної семантики управлінської свідомості на стадії її становлення [4].

Метою дослідження, проведеного нами у 2011-2013 рр. став порівняльний аналіз відповідних показників свідомості студентів-майбутніх управлінців і працюючих управлінців. У дослідженні взяли участь 423 менеджери з організацій приватної форми власності (Київського, Чернігівського, Одеського, Донецького, Миколаївського, Чернівецького регіонів), з вищою освітою, середній вік яких склав 44 роки. Середня тривалість стажу роботи на керівній посаді (загальний стаж не менш п'яти років) склала 15,6 років. Типовий представник вибірки має в середньому 16 підлеглих осіб, 2 керівників нижчого рангу в підпорядкуванні, сам є підзвітний перед двома керівниками вищого рангу. Програма дослідження особливостей розвитку УС управлінців передбачала: розподіл учасників дослідження на три групи: з низьким, середнім і високим рівнем розвитку УС і визначення її якісного і кількісного складу та визначення домінуючих складових елементів УС у різнорівневих групах. У результаті отримано такий кількісний склад груп: група з низьким рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-3 – 72 особа (17% від загальної кількості досліджуваних); група з середнім рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-2 – 281 особа (67%); група з високим рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-1 – 70 осіб (16%).

Враховуючи той факт, що у студентів управлінська свідомість ще переживає стадію свого становлення, розподіл цієї підвбірки за рівнями розвитку свідомості не провадився. Тому, виходячи з необхідності врівноважити умови порівняння, ми порівнювали дані студентів з даними представників групи УС-2 як найбільш типовими для групи працюючих управлінців.

Ступінь відповідності розвитку управлінської свідомості студентів та управлінської свідомості працюючих керівників встановлювався двома способами. Перший – кількісно-якісний аналіз середніх групових оцінок студентів із середніми по працюючих управлінцях із обчисленням коефіцієнта кореляції у всіх можливих випадках. У такий спосіб зіставлялися показники психогеоетричного особистісного тесту С. Делінгер (адаптація А.А. Алексєєва та Л.О. Громової [0]), методики частково керованої семантизації (стандартний набір зображень О.Ю. Артем'євої [2]) та модифікованого варіанту методики «Незакінчені речення».

Другий, більш поглиблений, спосіб – це порівняння факторної структури свідомості працюючих управлінців і структури свідомості студентів. Порівнювалися показники студентів та управлінців з середнім рівнем розвитку управлінської свідомості за методом особистісних конструктів (модифікація Ю.О. Борисова та І.О. Кудрявцева [3]). В цілому, такий підхід надає інформацію групового характеру, яка може бути використана для вдосконалення змісту навчального процесу майбутніх менеджерів. Окремим завданням було здійснити порівняльний аналіз результатів застосування методики «Незакінчені речення» у групі студентів і управлінців.

Застосовування проективної методики дозволило проаналізувати сукупний текст групи студентів-майбутніх менеджерів. Ментальний лексикон переважної більшості студентів-менеджерів виявився наповнений такою лексикою: близький, виконати, викрутитися, віддача, відкрити, відповідати, відповідати, вчасно, добродушний, домогтися, допомагати, доручити, досягнення, завжди, задовольняти, закритий, затишний, знайти, користуватися, краще, лідерство, не вистачає, не знаю, не так, не уявляю, організувати, очікувати, переконати, піднімати, пізнавати, посильний, почати, привітний, придатися, радіти, реалізуватися, розвиватися, розподіляти, розуміти, сила, стабільність, створити, трапитися, урахувати, уступати.

Ключовими висловлюваннями у даній групі є: не брати на себе відповідальність, розчарування, для відводу очей, суміщати багато справ, впевненість у житті, спокійне життя, хороший фахівець, добитися свого, мучитись над дипломною роботою, залікова, спробувати себе у справі, неактуальні теми, не можу визначитися, отримати диплом, сидіти над підручниками, на роздоріжжі, робота хвилює, побороти свій страх, сумбурне життя, потік інформації, вибирати напрям, добитися успіху, перспектива, високооплачувана робота, все добре, керівна посада, багато можливостей, відкрити себе, хочу спілкуватися, кар'єрні плани, нікому не цікаво, напружено працювати, попит на спеціальність, постійно навчатися новому, досвід, працювати з людьми, зможу довести, цікаве співробітництво, дізнаватися щось нове, поїхати за кордон, добросовісно працювати, сім'я, не вистачає часу, блискуче майбутнє, перемоги й провали, можливості розвиватися, ресурс, увійти в колію, як усі.

Якісний аналіз показує смислову специфіку вербальної продукції майбутніх управлінців, яку можна визначити як амбівалентність: цей дискурс можна охарактеризувати одночасно як пасивний і активний, мотивація уникання невдач тут межує з мотивацією досягнень.

Розглянемо вербальну продукцію управлінців-представників другого рівня розвитку управлінської свідомості. Ментальний лексикон носіїв цього рівня свідомості представлено такою лексикою: знання, заповзятливість, керувати, компроміс, контакт, недовіра, комерційна структура, неприємності, працювати, причини, проблеми, рішучість,

Ключовими висловлюваннями у даній групі є: адекватність і непохитність; бажання звільнитися; бути адекватним; бути менш довірливим; бути більш заповзятливим; бути більш рішучим при змінах; відповідаю за все, що відбувається в компанії; відпустка; подорож по деяких країнах; все завершується так, як раніше передбачалося; добиватися виконання; домагатися більшого в житті; досягнення земних благ; досягти у професії вершин; дратує пасивність; духовне вдосконалення; зазирнути у себе і змінити тактику; занадто добре ставлюся до людей; захоплення своєю справою; змушують посміхнутися; іноді доводиться переробляти; іти на контакт; керувати будь-якою комерційною структурою; керувати відділом; люди дуже різні; мають більше знань в різних областях; мрії колись збудуться; на самоті; навчився новому; надто відкритий; не контактують з цією людиною або з цього питання; не перекладати свої особисті неприємності та роздратування на інших; не принижувати людську гідність; немає побутових негараздів; неминучі конфлікти; перевіряю виконання; переоцінюєш і намагаєшся розвиватися; переробляння не вітаю; поставлені чіткі завдання; правильне рішення; працювати як згуртований колектив; приємно і комфортно працювати; приймати самостійні рішення; приносити користь людям і собі; приносить користь суспільству; приносить радість і задоволення; причини неприємностей в собі; психологічний клімат; разом як одна сім'я; рано визначитися з професією; рахуватися з думкою своїх співробітників; реалізація нових ідей (проектів); рівним і без значних пульсацій; робити паузу; робота за фахом; свідомі і зрілі люди; сильна особистість; слухати і чути; схильний до емоцій; фіксувати документально; цілком реально; шукати компроміс; шукати механізми вирішення проблеми; шукати причину.

Сукупні тексти групи студентів-менеджерів та працюючих управлінців (УС2) були атрибутувані із застосуванням експертної системи ВААЛ. У табл.1. наводимо результати мотиваційного аналізу діяльності ментального лексикону студентів-майбутніх менеджерів і носіїв середнього рівня управлінської свідомості. При обробці даних з урахуванням порогу ймовірності 0.95 бралися до уваги бали, які за абсолютною величиною перевершують 2 [6]. Як свідчать результати вимірювань, професійна свідомість управлінців уже на стадії свого формування виявляється пов'язаною з провідними мотивами майбутньої управлінської діяльності. Управлінці мають ментальний лексикон переважно з

маркерами мотивів бажання влади, досягнення успіху і запобігання невдачам, а студенти – страху влади та запобігання невдачам. Управлінці порівняно менш афіліативні і удвічі більше намагаються запобігати невдачам. Наявності надії на підтримку і страху знехтування у студентів протистоїть відсутність таких у управлінців. Представники обох груп показують низьку фізіологічність своїх мотивів (табл.1).

Таблиця 1.

Порівняльний мотиваційний аналіз ментального лексикону студентів і носіїв середнього рівня управлінської свідомості

Параметри текстів	Студенти	Управлінці (УС 2)
Влада	-7.4	4.9
Бажання влади	-2.1	2.4
Страх влади	6.5	-0.7
Досягнення	-4.8	5.2
Досягнення успіху	-1.4	2.1
Запобігання невдачам	3.1	6.1
Афіліація	3	2.6
Надія на підтримку	1.9	-0.4
Страх знехтування	2.6	1.1
Фізіологія	-2.7	-4.1

Другим завданням було здійснити порівняльний аналіз результатів застосування методики частково керованої семантизації [2]. Результати аналізу наведено на діаграмах (рис.1 – 4).

Спочатку розглянемо особливості ототожнення посади керівника із графічними зображеннями студентами-майбутніми менеджерами (рис.1.)

Отримані номінації стандартних зображень та їхні атрибуції групою студентів дозволили змістовно наповнити отриману статистичну картину. Отже, майже по 22% студентів атрибутують посаду керівника у поняттях: *холодний (7), колючий (7), гострий (6), гарний (4), білий (4), правильний (4), яскравий (7), кутастий (3), великий (2), далекий (2), веселий (2), цікавий (2)*. Суттєва кількість студентів (по 15,6%) асоціює посаду керівника з низкою таких понять: *м'який (3), легкий (2), летючий (3), веселий (2), червоний (2), безформний (5), маленький (4), асиметричний (2)*.

Від управлінців групи УС2 були отримані такі оцінки стосовно посади керівника як об'єкта оцінювання (рис.2.).

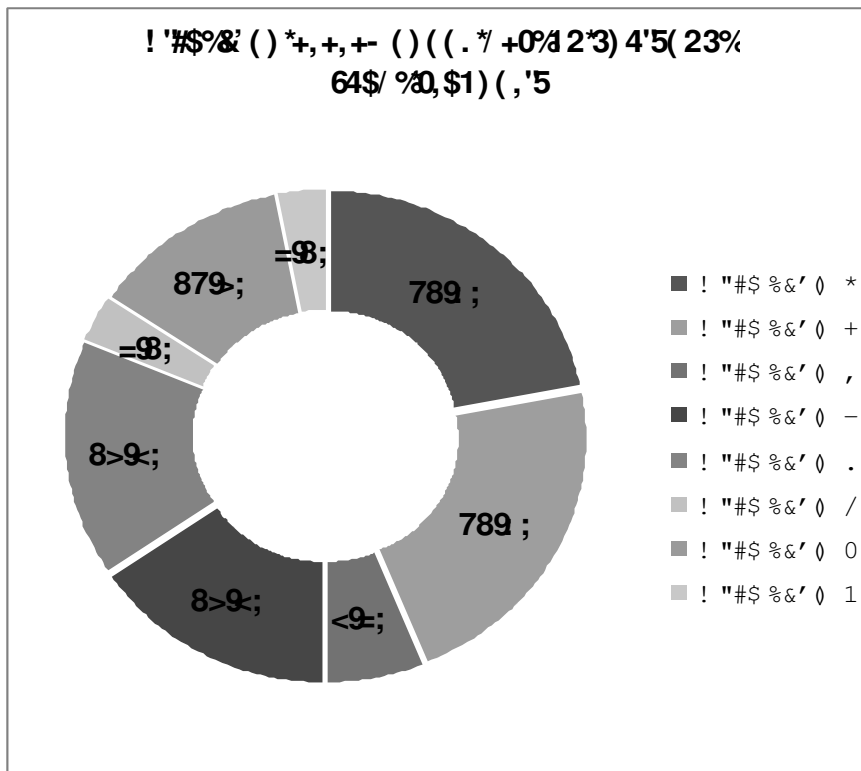


Рис. 1. Візуальне ототожнення студентами посади керівника

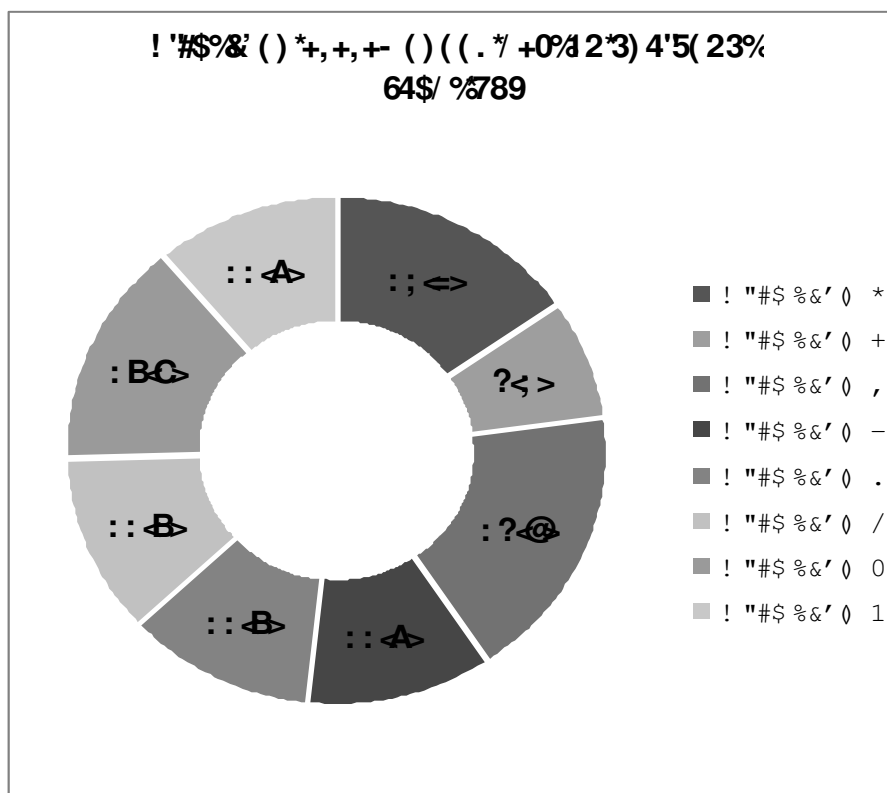


Рис. 2. Ототожнення управлінцями із середнім рівнем розвитку управлінської свідомості посади керівника з графічними зображеннями

Як бачимо, 17,8% досліджуваних-управлінців ідентифікують посаду в поняттях: *стрімкий* – 27,4%, *сильний* – 26,0%, *чіткий* – 22,8%, *кутастий* – 18,9%, *великий* – 18,9%, *втягнутий* – 18,1%, *падаючий* – 17,4%. 15,3% досліджуваних вбачають в цьому феномен *грандіозний* – 28,1%, *гострий* – 25,3%, *яскравий* – 23,8%, *гарний* – 22,8%; *різнобічний* – 22,4%, *сталевий* – 21,0%. 14,6% досліджуваних вважають посаду за об'єкт *відірваний* – 27,4%, *піщаний* – 26,3%, *плавний* – 26,7%, *сухий* – 25,3%, *холодний* – 25,6%, *незрозумілий* – 23,1%, *обкусаний* – 20,6%.

Очевидно, що при деякій схожості окремих характеристик, мають місце і виразні розбіжності. Так, у контексті осгудівських фактрів «сила», «оцінка», «активність» студенти оцінюють посаду керівника переважно в категоріях негативних силових та позитивних оцінних характеристик (судження «слабкий, проте хороший»). У той час як управлінці оцінюють посаду переважно в категоріях позитивної активності та позитивної сили, «оцінні» ж характеристики у них коливаються між позитивним і негативним полюсом (судження «активний і сильний, проте амбівалентний»).

Було проаналізовано особливості самоототожнення студентів та управлінців з графічними зображеннями. Результати першого вимірювання представлено на рис.3. Як свідчить діаграма, по 21,9% досліджуваних цієї професійної підгрупи ідентифікуються з малюнком 1, що описується ними в поняттях *холодний* (7), *колючий* (7), *гострий* (6), *гарний* (4), *білий* (4), *правильний* (4), *пухнастий* (3), та малюнком 2, який уявляється їм як *яскравий* (7), *гострий* (6), *колючий* (4), *кутастий* (3), *гарний* (2), *далекий* (2), *веселий* (2), *цікавий* (2). Друге місце посідають характеристики *швидкий* (5), *летючий* (4), *гострий* (3), *білий* (2), *сильний* (2), *падаючий* (2), *небесний* (3), та *м'який* (3), *великий* (3), *легкий* (2), *веселий* (2), *червоний* (2). Спостерігаємо позитивний полюс факторів «сила», «оцінка», «активність» (судження «хороший, сильний, активний»). При цьому самономінації (ялинка, зірка, листок, вибух, феєрверк, вогонь) якнайкраще ілюструють названі самовідчуття (рис.3):

Як свідчить діаграма, по 21,9% досліджуваних цієї професійної підгрупи ідентифікуються з малюнком 1, що описується ними в поняттях *холодний* (7), *колючий* (7), *гострий* (6), *гарний* (4), *білий* (4), *правильний* (4), *пухнастий* (3), та малюнком 2, який уявляється їм як *яскравий* (7), *гострий* (6), *колючий* (4), *кутастий* (3), *гарний* (2), *далекий* (2), *веселий* (2), *цікавий* (2). Друге місце посідають характеристики *швидкий* (5), *летючий* (4), *гострий* (3), *білий* (2), *сильний* (2), *падаючий* (2), *небесний* (3), та *м'який* (3), *великий* (3), *легкий* (2), *веселий* (2), *червоний* (2). Спостерігаємо позитивний полюс факторів «сила», «оцінка», «активність» (судження «хороший, сильний, активний»). При цьому самономінації (ялинка, зірка, листок, вибух, феєрверк, вогонь) якнайкраще ілюструють названі самовідчуття.

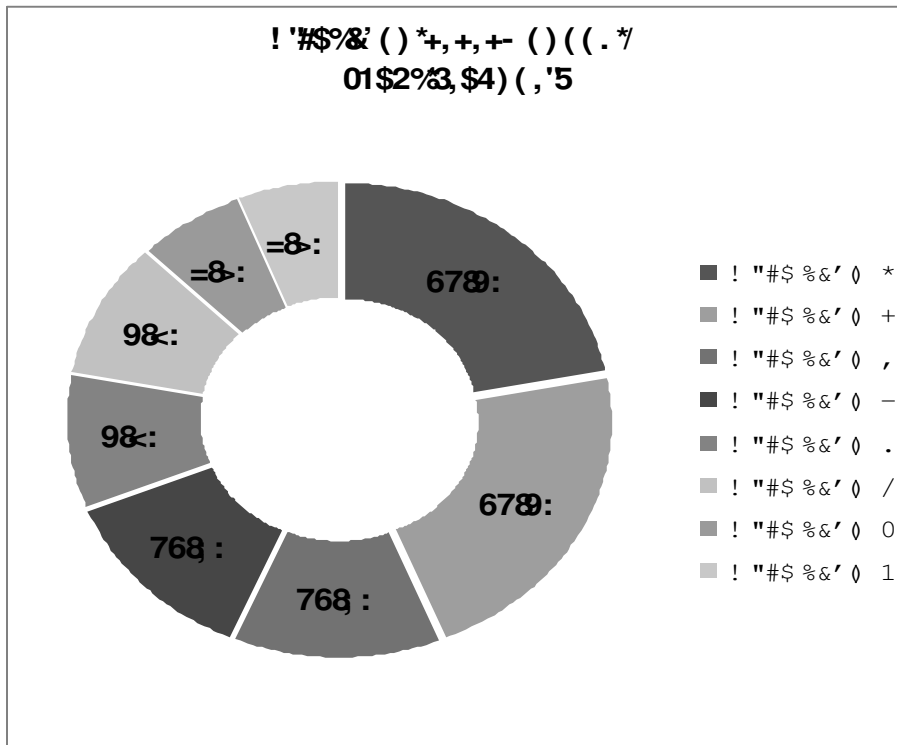


Рис. 3. Самоототоження студентів з графічними зображеннями

Використовуючи таблицю номінації стандартних зображень та їхню атрибуцію групою управлінців (УС2), ми змогли доповнити отриману статистичну картину (рис. 4.).

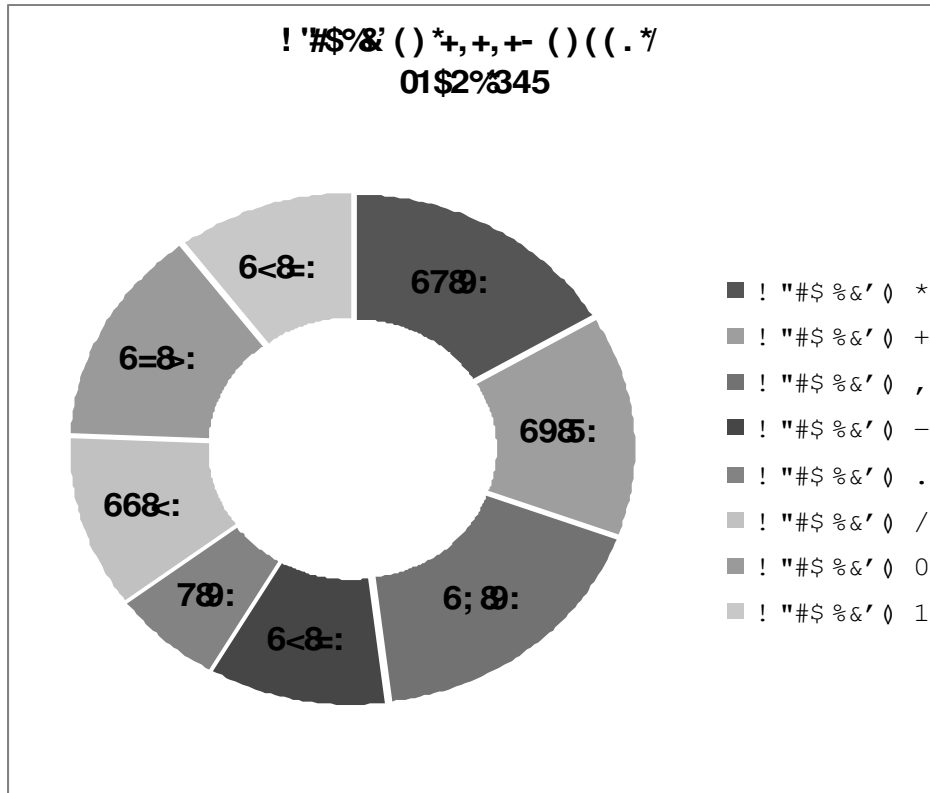


Рис. 4. Самоототоження управлінців із середнім рівнем розвитку управлінської свідомості з графічним зображенням

Управлінці ототожнюють себе з малюнками, які вони описують у поняттях *стрімкий* – 27,4%, *сильний* – 26,0%, *чіткий* – 22,8%, *кутастий* – 18,9%, *великий* – 18,9%, *втягнутий* – 18,1%, *падаючий* – 17,4%, *активний* – 12,8%, *грандіозний* – 28,1%, *гострий* – 25,3%, *яскравий* – 23,8%, *гарний* – 22,8%; *різнобічний* – 22,4%, *сталевий* – 21,0%, *кутастий* – 21,7%, а також *відірваний* – 27,4%, *піщаний* – 26,3%, *плавний* – 26,7%, *сухий* – 25,3%, *холодний* – 25,6%, *незрозумілий* – 23,1%, *обкусаний* – 20,6%.

Отже, управлінці демонструють позитивні категорії сили і активності, «оцінні» ж характеристики коливаються між позитивним і негативним полюсом (судження «активний і сильний, проте амбівалентний»).

В цілому, співвідношення ототожнень посади і самоототожнень у групі управлінців виявилось більш стабільним, ніж у студентів.

Третім завданням даного етапу дослідження стало порівняння професійних схильностей студентів і працюючих керівників. З цією метою у зазначених субвибірках були підраховані частотні співвідношення показників психометричного тесту С. Делінгер (рис.6).

Розподіл професійних нахилів за психометричним тестом

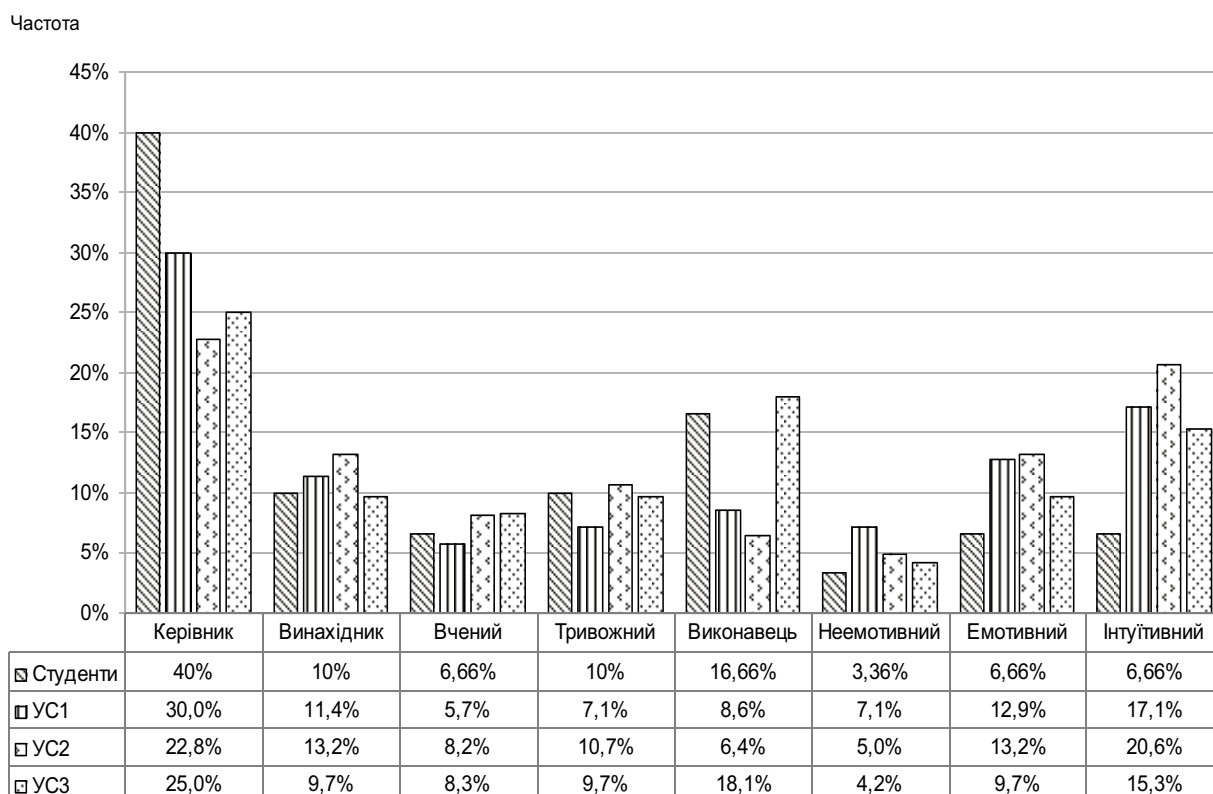


Рис. 6. Частотний розподіл професійних схильностей досліджуваних за даними психометричного тесту

Отримані показники унаочнюють такі тенденції: у парі порівняння «студенти – управлінці УС2» найменша міра співпадіння частот спостерігається стосовно типу «інтуїтивний», «керівник», «емотивний», та

«виконавець», найбільша міра співпадіння має місце стосовно типу «тривожний». Зокрема, серед студентів представники типу «інтуїтивний» трапляються втричі рідше, ніж серед управлінців, тип «емотивний» – удвічі рідше, тоді як тип «виконавець» – у 2,5 рази частіше, а тип «керівник» – в 1,8 рази частіше. Ці факти свідчать про те, що структура і зміст професійної свідомості студентів орієнтовна більшою мірою на поведінковий аспект майбутньої посади і меншою мірою – на її інтелектуальні аспекти.

Таким чином, даним дослідженням констатовано, що професійна свідомість студентів-майбутніх менеджерів переживає стадію свого становлення, яка характеризується невизначеністю образу професії та невідповідністю образу-Я та образу професії. В той час як співвідношення ототожнень посади і самоототожнень у групі управлінців виявилось більш стабільним, ніж у студентів.

Працюючі управлінці мають ментальний лексикон переважно з маркерами мотивів бажання влади, досягнення успіху і запобігання невдачам, а студенти – страху влади та запобігання невдачам. Управлінці порівняно менш афіліативні і удвічі більше намагаються запобігати невдачам. Наявності надії на підтримку і страху знехтування у студентів протистоїть відсутність таких у управлінців.

Як бачимо, при деякій схожості окремих характеристик, мають місце і виразні розбіжності. Так, у контексті осгудівських факторів «сила», «оцінка», «активність» студенти оцінюють посаду керівника переважно в категоріях негативних силових та позитивних оцінних характеристик (судження «слабкий, проте хороший»). У той час як управлінці оцінюють посаду переважно в категоріях позитивної активності та позитивної сили, «оцінні» ж характеристики у них коливаються між позитивним і негативним полюсом (судження «активний і сильний, проте амбівалентний»). У студентів спостерігаємо позитивний полюс факторів «сила», «оцінка», «активність» (судження «хороший, сильний, активний»). Управлінці демонструють позитивні категорії сили і активності, «оцінні» ж характеристики коливаються між позитивним і негативним полюсом (судження «активний і сильний, проте амбівалентний»). Ці факти свідчать про те, що структура і зміст професійної свідомості студентів орієнтовна більшою мірою на поведінковий аспект майбутньої посади і меншою мірою – на її інтелектуальні аспекти.

Висновки. Емпірично доведено, що при загальній схожості структурних характеристик, існує суттєва розбіжність у якісних, змістових характеристиках професійної свідомості студентів і працюючих управлінців. В цілому, співвідношення ототожнень посади і самоототожнень у групі управлінців виявилось більш стабільним, ніж у студентів. Констатовано, що структура і зміст професійної свідомості студентів орієнтовна більшою мірою на поведінковий аспект майбутньої посади і меншою мірою – на її інтелектуальні аспекти. Емпірична констатація структурної подібності при суттєвому ускладненні змісту професійної свідомості студентів і працюючих управлінців

дозволили зробити висновок про те, що ми маємо справу з одним типом свідомості, проте на різних етапах його професіогенезу.

Список використаних джерел)

1. Алексеев А.А. Психогеометрия для менеджеров / Алексеев А.А., Громова Л.А.– Л.: Знание, 1991. – 164 с.
2. Артемьева Е.Ю. Психосемантические методы описания профессии / Е.Ю. Артемьева, Ю.Г. Вяткин // Вопросы психологии.– 1986.– № 3.– С.127–133.
3. Борисов Ю. А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена / Борисов Ю. А., Кудрявцев И. А. // Психологический журнал.– 2003.– том 24.– № 1. – С. 91–103.
4. Дробот О.В. Психосемантичний аналіз професійної свідомості майбутніх менеджерів. – дис. канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології – ОНУ ім. І.І. Мечникова, Одеса, 2009. – 237 с.
5. Серкин В. П. Методы психосемантики / Серкин В. П. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 207 с.
6. Шалак В.И. Современный контент-анализ. Приложения в области политологии, психологии, социологии, культурологии, экономики, рекламы / Шалак В.И. РАН, Ин-т философии. – М.: Омега-Л, 2004.– 272 с.

Summary

This research presents a comparative analysis of parameters of consciousness of future professional managers, now being students.

Keywords: managerial consciousness, comparative analysis, genesis profession.

УДК 159.923

Євченко І. М.

ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ ЗДАТНОСТІ ДО САМОСТВЕРДЖЕННЯ

Анотація

У статті представлено зміст, структуру та особливості програми «Психологічні засади формування у студентів здатності до самоствердження».

Ключові слова: стратегії самоствердження, студентський вік, рефлексія, емпатія, ефективна комунікація, самосвідомість, образ Я.

Аннотация

В статье представлено содержание, структуру и особенности программы «Психологические основы формирования у студентов способности к самоутверждению».

Ключевые слова: стратегии самоутверждения, студенческий возраст, рефлексия, эмпатия, эффективная коммуникация, самосознание, образ Я.

Постановка проблеми. Сучасність вимагає від особистості студента мобілізації всіх своїх здібностей для успішної реалізації професійних завдань, демократичне суспільство зацікавлене у використанні всіх умінь кожної людської особистості, у максимальному розвитку всіх творчих можливостей людини. Це багато в чому залежить від самої людини, від її віри у власні сили, уміння бути вимогливою до себе (критикувати себе і позитивно ставитися до