

УДК 159.9.07:[159.9.019.4:378.011.3-051]  
DOI: 10.31499/2617-2100.7.2021.234715

*Анатолій Володимирович Шулдик,*  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології,  
Уманський державний педагогічний  
університет імені Павла Тичини,  
м.Умань, Україна,  
ORCID: 0000-0002-6223-1838  
[shuldikav@meta.ua](mailto:shuldikav@meta.ua)

*Галина Олексіївна Шулдик,*  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології,  
Уманський державний педагогічний  
університет імені Павла Тичини,  
м.Умань, Україна,  
ORCID: 0000-0002-9478-9123  
[shuldikgo@ukr.net](mailto:shuldikgo@ukr.net)

## ДІАГНОСТИКА ТА КОРЕКЦІЯ FLOW-ЕФЕКТУ У ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті описано сутність flow-ефекту, охарактеризовано його ознаки, проаналізовано різні підходи щодо діагностики цього феномену: вербальна альтернативна шкала, використання індексів, метод семантичного диференціалу, шкали задоволеності працею на основі об'єктивної спостережуваної поведінки. Представлено результати діагностики flow-ефекту викладачів закладів вищої освіти у процесі їх науково-педагогічної діяльності. Наведено приклади тренінгу, спрямованого на стимулювання flow-ефекту у викладачів закладів вищої освіти.

**Ключові слова:** flow-ефект, «потік», задоволеність науково-педагогічною діяльністю, тренінг.

*Anatolii Shuldyk,*  
PhD of Psychological,  
Associate Professor  
of Psychology chair,  
Pavlo Tychyna Uman  
State Pedagogical University,  
Uman, Ukraine  
ORCID: 0000-0002-6223-1838  
[shuldikav@meta.ua](mailto:shuldikav@meta.ua)

*Halyna Shuldyk,*  
PhD of Psychological,  
Associate Professor  
of Psychology chair,  
Pavlo Tychyna Uman  
State Pedagogical University,  
Uman, Ukraine  
ORCID: 0000-0002-9478-9123  
[shuldikgo@ukr.net](mailto:shuldikgo@ukr.net)

## THE DIAGNOSIS AND CORRECTION OF FLOW-EFFECT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TEACHERS

*The paper describes the essence of the flow-effect, characterizes its components, analyzes different approaches to the diagnosis of this phenomenon: verbal alternative scale, usage of indices, semantic differential method, job satisfaction scales based on objective observed behavior. The results of diagnostics of the flow-effect of higher educational institutions teachers in the process of their scientific and pedagogical activity are presented. Examples of training aimed at stimulating the flow effect of higher education institutions teachers are given. Levels of flow effect manifestation are described and diagnosed. As a result of the research, it was found that the responses of 26 (24.8%) teachers indicated a high level of flow effect. These teachers enjoyed lecturing, felt a strong self-confidence, clarity of opinion during the discussion of alternative issues at the meeting of the department; made effective solutions to problems of any complexity, and applied emergency methods; during the practical lesson with students, they did not notice how the time passes, because they were very focused on this process; we're very confident in what they were doing. The average level of flow effect was shown by 47 (44.8 %) subjects. In particular, they did not accelerate the implementation of the responsible task, but on the contrary, spent a lot of time looking for an effective solution, there was no confidence in what they were doing. They often expressed ambivalent feelings – there was a great desire to communicate with students in the process of discussing alternative solutions, and at the same time there were fears for the right choice of solution. A low level of flow effect was demonstrated by 32 (30.4 %) respondents. They are dissatisfied with scientific and pedagogical activities, reluctant to communicate with colleagues and students, make decisions independently, without spending much time on it. In the process of the scientific and pedagogical activity, time subjectively lasted a long time for them.*

**Keywords:** *flow-effect, "flow", satisfaction, scientific and pedagogical activity, training.*

В останні роки психологи почали активно вивчати позитивні психічні стани, коли людина переживає душевний підйом, повністю включена в те, чим вона займається і націлена на успіх в процесі діяльності. Вченими досліджуються причини творчого піднесення, загострення сприймання, пам'яті, зростання сили уяви, виникнення цілого ряду комбінацій оригінальних вражень, рішень, виявів великої кількості думок і легкості знаходження суттєвого, повної зосередженості і зростання фізичної енергії, які призводять до підвищення ефективності праці, до переживання радості творчості та зниження рівня втомлюваності.

Але, існує мало досліджень, присвячених вивченню задоволеності науково-педагогічною діяльністю викладачів закладів вищої освіти. У 90-х роках американський психолог угорського походження Міхай Чиксентміхайл визначив модель внутрішньої мотивації. Відправним пунктом його розмірковувань стало запитання, чому екстремальні види спорту (альпінізм без страховки, стрибки з парашутом з нерухомих об'єктів) такі популярні в любителів? Його відповідь така: ці люди прагнуть до найбільш задоволеного внутрішнього відчуття, яке назвав «flow» (потік у перекладі з англ.). Flow – це творчий потік, або захопленість повсякденним життям. М. Чиксентміхайл увів поняття «flow» для позначення відчуття щастя, викликаного певними видами діяльності, такими як спорт, гра тощо. На думку М. Чиксентміхайла, роботу також можна організувати як flow-діяльність, якою людина буде займатися з задоволенням і радістю для себе. Він описав це поняття певними ознаками, за якими ми діагностували прояв flow-ефекту у викладачів [1; 2].

Виокремлюють чотири групи методів визначення рівня задоволеністю працею:

1. Безпосереднє питання досліджуваному щодо його задоволеності професійною діяльністю. Найчастіше це рангова шкала, яка формується наступним чином: виокремлюють певне поняття, яке характеризує задоволеність працею, та за рівнем сили вираженості розподіляється на декілька альтернативних варіантів. Як правило, у даних питаннях використовуються наступні слова: задоволений чи не задоволений, все влаштовує, подобається тощо.

2. Використання індексу задоволеності працею, що формується на основі відповідей на одне пряме і два непрямі питання: якою мірою в загальному Ви задоволені професійною діяльністю? Чи хотіли Ви змінити місце роботи? Допустимо, що з певних причин Ви деякий час не працювали, чи повернетесь б Ви до виконання посадових обов'язків?». Поширеним є Корнельський диспективний трудовий індекс), який містить п'ять ознак (заробітна плата, кар'єрне зростання, психологічний клімат, стосунки з керівництвом, безпосередня робота), які визначаються шляхом аналізу відповідей на декілька питань. Досліджуваний обирає на шкалі один із семи пунктів між двома «полюсами» найгірший-найкращий чи найсильніший-найслабший, який, на його думку, відображає його рівень задоволеності.

3. Метод семантичного диференціалу. Він є поєднанням методу контрольованих асоціацій та процедур щодо шкал; за якого досліджувані об'єкти оцінюються за допомогою двополюсних шкал. Крім вербальних також існують невербальні семантичні диференціали, у яких в якості полюсів можуть використовуватись графічні зображення, картинки, фотографії.

4. Методи дослідження задоволеністю працею, що базуються на основі спостереження за поведінкою працівників [7].

Проаналізувавши дані методи, ми дійшли до висновку, що найефективнішим буде проведення соціологічного дослідження, в основу якого покладене анкетування співробітників. До факторів, що вказують на рівень задоволеності працею у закладі вищої освіти, за результатами анкетування можна віднести: стосунки зі співробітниками, рівень охорони праці, рівень оплати праці, санітарно-гігієнічні умови праці, технічне забезпечення, можливості кар'єрного зростання, наявність ефективного зворотного зв'язку з керівництвом, можливості професійного вдосконалення, наукове підґрунтя організації праці, різноманітність посадових обов'язків, можливість прояву творчості у діяльності, методи мотивації праці, організація вільного часу співробітників. Дослідження рівня задоволеності працею викладачами закладів вищої освіти має важливе значення, адже зростання рівня задоволеності працею сприяє трансформації самого ставлення до праці, усвідомлення її важливого значення.

До flow-ефекту можна віднести прояви евресту. Засновник теорії стресу Г. Сельє у своїх останніх працях поділяв стреси на «хороші» (еврест) та «погані» (дистрес). Еврест – це поєднання високої активності та високої позитивної емоційності.

Мета статті – діагностувати та коригувати рівень прояву flow-ефекту у викладачів закладів вищої освіти.

На нашу думку, науково-педагогічна діяльність викладача як flow-діяльність, повинна задовольняти наступні умови: мати конкретні та реалістичні цілі; повинні бути рівновага між рівнем здібностей, компетентністю і складністю завдання викладача; мати безпосередній зворотній зв'язок про продуктивність для коригування руху до цілі; не обмежувати можливість концентруватися на постановці завдань; мати можливість сконцентруватися на діяльності і глибоко в неї занурюватися без відволікання і переривань.

Для визначення flow-ефекту науково-педагогічною діяльністю нами проведено опитування. Спочатку ми ознайомили опитуваних з поняттям flow-ефекту як процесу занурення в професійну діяльність, захопленості нею. Flow-ефект – це відчуття задоволення від самореалізації, висока і обґрунтована впевненість в собі, яскраво виражене підвищення комунікативних здібностей, ясність думки, ефективне рішення проблеми будь-якої складності чи неординарні способи її розв'язання. У викладача, який знаходиться в стані flow-ефекту, підвищуються показники засвоєння інформації,

активізується пам'ять, здібності до аналізу інформації, спостерігається легка форма хвилювання у зв'язку з підвищеною активністю, будь-яке завдання виконується набагато швидше та точніше. Flow-ефект виникає тоді, коли концентрація на поставленому завданні чи впевненість у своїх силах знаходяться на високому рівні. Flow-ефект стимулює викладачів до творчості і часто стає вирішальним чинником для мотивації. В стані справжнього flow-ефекту викладачі беруться за розв'язання проблем і працюють над ними до тих пір, поки вони не будуть вирішені.

Flow-ефект чи «потік» – це потужний ресурсний стан. Стан потоку діє як магніт, який спонукає викладача виходити на нові рівні професіоналізму. У стані потоку викладач дуже активний і втягнений у діяльність, відчуває себе щасливим, сильним і задоволеним.

Ми провели опитування 105 викладачів Уманського державного педагогічного університету про те, чи переживали вони flow-ефект у процесі науково-педагогічної діяльності. Викладачі визначали задоволеність науково-професійною діяльністю (свій flow-ефект) за ознаками, які описав Міхай Чиксентміхайл (табл. 1).

Таблиця 1

### Ознаки flow - ефекту та частота їх прояву у викладачів

№ п/п	Ознаки flow - ефекту	Частота прояву					
		Постійно		Часто		Інколи	
		к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%
1.	Вимоги до науково-педагогічної діяльності зрозумілі без додаткових пояснень і запитань, викладач у будь-який момент знає, що потрібно робити.	85	81,0	10	9,5	10	9,5
2.	Викладач відчуває, що йому пред'являють оптимальні вимоги і навіть за великого напруження впевнений, що все під контролем.	81	77,1	17	16,2	7	6,7
3.	Розвиток дій йде швидко. Крок за кроком все проходить плавно, як за внутрішньою логікою.	58	55,2	22	21	25	23,8
4.	Не потрібно заставляти себе концентруватися, більше того, концентрація виникає сама (як дихання). Всі знання, які не використовуються для даної справи, відходять на другий план.	50	47,6	33	31,4	22	21,0
5.	Відчуття часу послаблюється; викладач з головою занурюється в роботу і не знає, скільки часу він в цьому бере участь. Години пролітають як хвилини.	34	32,4	41	39	30	28,6
6.	Викладач уже не відчуває себе відірваним від діяльності, навпаки повністю розчиняється в тому, що робить (повне злиття особистості і діяльності). Справа доходить до припинення рефлексії та самосвідомості.	33	31,4	32	30,5	40	38,1
	Усього: 105 респондентів	26	24,8	47	44,8	32	30,4

Викладачі позначали знаком «+» одну з колонок: «Постійно», «Часто», «Інколи» проти кожної ознаки. Ми співвіднесли постійний прояв ознаки з високим рівнем flow-ефекту, частий прояв – з середнім, та прояв «інколи» – з низьким рівнем.

Результати діагностики flow-ефекту науково-педагогічної діяльності викладачів. У результаті проведеного опитування на виявлення flow-ефекту встановлено, що відповіді

26 (24,8 %) викладачів засвідчили про наявність у них високого рівня flow-ефекту. Приклади відповідей: я переживав велике задоволення під час читання лекцій; я відчував стійку впевненість в собі, ясність думки під час обговорення альтернативних питань на засіданні кафедри; мені приходилося приймати ефективне рішення проблеми будь-якої складності та застосовувати неординарні способи дій при цьому; під час практичного заняття зі студентами я не помічала, як плине час, бо дуже зосереджено поринула в цей процес; я часто буваю дуже впевненим в тому, що роблю, науково-педагогічна діяльність – це моя діяльність.

Середній рівень flow-ефекту проявили 47 (44,8 %) досліджуваних. Зокрема, у них не прискорювалося виконання відповідального завдання, а навпаки, витрачали багато часу на пошук ефективного рішення, не було впевненості в тому, що вони роблять. Часто в них проявлялися амбівалентні переживання – виникало велике бажання спілкуватися зі здобувачами вищої освіти у процесі обговорення альтернативних рішень і в той же час виникав страх за правильність вибору рішення. «Я відчуваю себе захопленим управлінськими справами, але не дуже впевнений, що справлюся»; «Я дуже задоволена посадою керівника кафедри, але не впевнена, що в мене достатньо професійних навичок для цієї посади».

Низький рівень flow-ефекту проявили 32 (30,4 %) досліджуваних. Вони не задоволені науково-педагогічною діяльністю, з небажанням спілкуються з колегами та студентами, приймають рішення одноосібно, не витрачаючи на це багато часу. В ході науково-педагогічної діяльності час суб'єктивно для них тягнеться довго.

З метою виявлення причин низького рівня прояву flow-ефекту у 30,4 % викладачів ми проводили з ними бесіди, вели спостереження. Найбільш поширеними причинами є: вибір професії не за покликанням, професійне вигорання, перевантаження особливо різноманітною документацією тощо. Також було проведено серед цих викладачів тренінги. Наведемо приклад одного з них.

#### Тренінг на тему «Як увійти у flow-ефект»

##### План

1. Міні-лекція «Що таке flow-ефект?».

2. Виконання вправи: Як увійти у flow-ефект.

1. В ході міні-лекції розкрито зміст flow-ефекту, висвітлено його ознаки.

2. У ході виконання вправи викладачі спочатку дали відповіді на такі запитання:

1. Чи доводилося Вам організувати повсякденні заняття таким чином, щоб отримати від них найбільше задоволення?

2. Чи розширювали Ви уявлення про виконувану роботу, враховуючи весь цикл діяльності та розуміючи, як впливають Ваші дії на процес у цілому?

3. Чи брали Ви на себе відповідальність за те, щоб отримувати насолоду від своєї роботи?

4. Чи надавали сенсу кожній конкретній справі, якою Ви займаєтесь?

Далі викладачі працювали в ротаційних групах. Кожна група самостійно ставила перед собою одне з типових професійних завдань. Необхідно було виконати це завдання, виконуючи ролі викладача та, за необхідності, ролі здобувача вищої освіти. У ході виконання завдання потрібно було дати відповіді на запитання: як роботу, в якій не вистачає різноманітності, Ви можете перетворити в працю, що буде задовольняти Ваші потреби в новизні і досягненнях? Для цього необхідно надавати кропіткої уваги кожному крокові у своїй роботі і запитувати себе: чи потрібен цей крок? Кому він потрібен? Якщо він дійсно необхідний, то чи можна зробити його кращим, швидшим, ефективнішим? Які додаткові кроки можна зробити, щоб збільшити цінність мого внеску в роботу? Потім

групи змінюються (відбувається ротація) і знову викладачі виконують інше типове професійне завдання.

На завершення виконання вправи, учасники формулюють висновки. Викладач, який знаходиться в стані flow - ефекту, як правило:

- відчуває самого себе і діяльність, якою він зайнятий, як єдине ціле;
- здатний перетворити реальні чи потенційні загрози у завдання, які приносять радість;
- здатний знаходити задоволення і встановлювати ціль незалежно від зовнішніх обставин;
- коли цілі зрозумілі, а завдання і компетенції знаходяться в балансі одне з одним, викладач повністю занурюється в свою справу. Увага повністю сфокусована на завданні, у свідомості не залишається місця для відволікаючих думок і побічних почуттів, турбот і тривог повсякденного життя;
- змінюється відчуття часу: здається, що години летять як хвилини. Взагалі відчуття перебігу часу в процесі «потoku» може варіювати в широких межах: секунди тягнуться як години, години пролітають за секунди;
- переживає відчуття повного контролю за тим, що відбувається і впевненості у своїх силах;
- перестає думати про себе. Але після того, як він пережив «потік», його індивідуальність стає сильнішою, більш яскравішою;
- здатний трансформувати хаос зовнішнього середовища в досвід «потoku», що дозволяє зберегти психічне здоров'я і підвищити професіоналізм;
- коли все сконцентровано на повній роботі тіла і свідомості, то щоб викладач не робив, це стає цінним саме по собі. Таке гармонійне поєднання фізичної та психічної енергії приводить до повного занурення в процес.

Викладачі, які прикладають багато зусиль на роботі, отримують більше задоволення від неї і стають більш успішними. Цей стан творчого потоку має дуже сильний ресурс для досягнення поставлених цілей.

У ході дискусії учасниками тренінгу вироблені наступні правила викладача, який пропагує flow-ефект:

- уважно ставтесь до емоційного стану здобувачів вищої освіти. Це дає можливість побачити перші ознаки негативних змін і швидко вжити заходів;
- надавайте здобувачам можливість зворотного зв'язку;
- не переривайте здобувачів, занурених в роботу. Для тих, хто занурений у творчий процес, немає нічого гіршого, ніж раптове переривання. Коли вони працюють, не відволікайте їх новими терміновими дорученнями, дайте їм можливість зосередитися.

Отже, високий рівень flow-ефекту проявляють лише 24,8 % викладачів, середній – 44,8 %, а низький – 30,4 %. Важливо з'ясувати причини низького рівня прояву flow-ефекту у частини викладачів.

Щоб підвищити рівень прояву flow-ефекту необхідно розробити та впроваджувати серед викладачів серію тренінгів, які включали б різноманітні вправи, дискусії, обговорення, міні-лекції про способи формування задоволеності науково-педагогічною діяльністю викладачів.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Чиксентмигай М. В поисках потока : Психология включенности в повседневность / пер с англ. М. : Альтика конфикшн, 2011. 194 с.
2. Чиксентмигай Мігай. Потік. Психологія оптимального досвіду / пер. з англ. Луїс Г. Ф. Classics. 2018. 336 с.
3. Моляко В. О. Творческая конструкторология (пролегомены). К. : Освіта України. 2007. 388 с.
4. Подгородниченко Н. Исследование удовлетворенности сотрудников. Справочник по управлению персоналом. М., 2007, №9. С. 50–59.
5. Сингаївська І. В. Проблема оцінки професійної успішності викладача вищого навчального закладу. *Психологічні перспективи*. Луцьк : Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. Вип. 26. 2015. С. 264–274.
6. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1982. 68 с.
7. Ходаковська М. О. Задоволеність працею та її оцінювання. 2017. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2017/06/231.pdf>. (дата звернення: 28.04.2021).

**REFERENCES**

1. Chiksentsmigai, M. (2011). V poiskah potoka : Psihologiya vklyuchennosti v povsednevnost' M. : Al'tika konfikshn [in Russian].
2. Chyksentsmygayi, M. (2018). Potik. Psihologiya optymal'nogo dosvidu [in Ukrainian].
3. Molyako, V.O. (2007). Tvorcheskaya konstruktologiya (prolegomeny). K.: Osvita Ukrainy [in Russian].
4. Podgorodnichenko, N. (2007). Issledovanie udovletvorennosti sotrudnikov. Spravochnik po upravleniyu personalom [in Russian].
5. Syngayivs'ka, I. V. (2015). Problema ocinky profesijnoyi uspishnosti vykladacha vyshhogo navchal'nogo zakladu [The problem of assessing the professional success of a teacher of higher education]. *Psychologichni perspektyvy – Psychological perspectives, issue 26, 264–274* [in Ukrainian].
6. Sel'e, G. (1982). Stress bez distressa. M.: Progress [in Russian].
7. Hodakovs'ka, M.O. (2017). Zadovolenist' praceyu ta yiyi ocinyuvannya. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2017/06/231.pdf> [in Ukrainian].

**Бібліографічний опис для цитування:**

Шулдик А. В., Шулдик Г. О. Діагностика та корекція flow-ефекту у викладачів закладів вищої освіти. *Психологічний журнал*. Умань : ВПЦ «Візаві», 2021. Вип. 7. С. 85–91.