

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

## **ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ**

Конспект лекцій  
для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня  
денної та заочної форм здобуття освіти за спеціальністю 053 «Психологія»

*Електронний ресурс*

**Рецензенти:**

**Н. С. Кучеренко** – кандидат психологічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту «Українська інженерно-педагогічна академія» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна;  
**Д. П. Приходько** – кандидат психологічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри психології, педагогіки та філології Харківської державної академії культури.

*Затверджено до розміщення в мережі Інтернет рішенням Науково-методичної ради  
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна  
(протокол № 10 від 21 травня 2025 року)*

П 86      **Психологія** професійного становлення : конспект лекцій для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня денної та заочної форм здобуття освіти за спеціальністю 053 «Психологія» [Електронний ресурс] / уклад. А. О. Ломакін. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2025. – (PDF 87 с.)

Конспект лекцій розроблено відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія». У навчальному виданні подано систематизований матеріал, що висвітлює сучасні теоретичні підходи та практичні технології психологічного забезпечення професійного становлення. У конспекті лекцій з дисципліни «Психологія професійного становлення» розглянуто сучасні наукові уявлення про професійне становлення, утруднення професійного становлення, зміст психологічного супроводу професійного становлення фахівців та загальні підходи до його здійснення. Видання призначене здобувачам ОС «магістр» денної та заочної форм навчання за спеціальністю «Психологія».

**УДК 159.923:331.54(075.8)**

© Харківський національний університет  
імені В. Н. Каразіна, 2025  
© Ломакін А. О., уклад., 2025

## Зміст

|                                                                                                                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Вступ.....                                                                                                                                                                                                                             | 5  |
| 1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця .....                                                                                                                                                                   | 8  |
| 1.1. Сутність та етапи професійного становлення .....                                                                                                                                                                                  | 8  |
| 1.2. Професійне самовизначення особистості та його етапи .....                                                                                                                                                                         | 15 |
| 1.3. Складові та чинники професійного становлення.....                                                                                                                                                                                 | 20 |
| 1.4. Поняття професіоналізму .....                                                                                                                                                                                                     | 26 |
| 2. Утруднення професійного становлення фахівця .....                                                                                                                                                                                   | 30 |
| 2.1. Кризи професійного становлення та їх подолання .....                                                                                                                                                                              | 30 |
| 2.2. Професійні деструкції, вигорання – їх профілактика та подолання .....                                                                                                                                                             | 38 |
| 3. Теорія та практика психологічного супроводу професійного становлення фахівців.....                                                                                                                                                  | 49 |
| 3.1. Зміст психологічного супроводу професійного становлення фахівців та загальні підходи до його здійснення.....                                                                                                                      | 49 |
| 3.2. Основні зміст, принципи та напрямки психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця .....                                                                                                                       | 58 |
| 3.3. Заходи та рекомендації щодо сприяння професійному становленню фахівців професій типу "людина-людина" .....                                                                                                                        | 60 |
| 3.3.1. Загальні рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" .....                                                                                                                    | 60 |
| 3.3.2. Рекомендації щодо оптимізації професійного вибору оптантами професій типу "людина-людина".....                                                                                                                                  | 61 |
| 3.3.3. Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" на етапі професійної підготовки .....                                                                                             | 61 |
| 3.3.4. Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" у період самостійного здійснення професійної діяльності (від етапу професійної адаптації до етапу професійної майстерності) ..... | 62 |
| 3.3.5. Практичні підходи та заходи щодо сприяння професійному становленню вчителів та психологів.....                                                                                                                                  | 63 |

|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3.6. Загальні та індивідуальні практичні заходи оптимізації психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності..... | 65 |
| 3.3.7. Загальні рекомендації щодо індивідуальної оптимізації психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності.....  | 66 |
| 3.3.8. Підходи та заходи щодо психологічного забезпечення професійного становлення вчителів .....                                     | 70 |
| 3.3.9. Підходи та заходи щодо сприяння професійному становленню практичних психологів .....                                           | 75 |
| ВИКОРИСТАНА І РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....                                                                                           | 78 |

## **Вступ**

Конспект лекцій з дисципліни «Психологія професійного становлення» складено відповідно до робочої програма навчальної дисципліни та до освітньо-професійної програми «Практична психологія» підготовки здобувачів за другим (магістерським) рівнем вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія.

**Метою дисципліни** є формування системних знань про психологічні особливості та закономірності професійного становлення фахівця, розвиток цілісного розуміння механізмів та чинників професійного розвитку особистості, оволодіння методами діагностики та корекції професійних криз і деструкцій, а також формування практичних компетентностей щодо здійснення психологічного супроводу професійного становлення фахівців різних спеціальностей, з особливим фокусом на професії типу "людина-людина". Дисципліна спрямована на розвиток здатності аналізувати та оптимізувати процеси професійного самовизначення, адаптації та розвитку, забезпечувати психофізіологічну готовність до професійної діяльності, а також формувати навички професійної рефлексії та самовдосконалення як основи успішного професійного становлення. Важливим аспектом мети є підготовка фахівців, здатних розробляти та впроваджувати комплексні програми психологічної підтримки професійного розвитку, враховуючи індивідуальні особливості та потреби особистості, специфіку професійної діяльності та сучасні вимоги до професіоналізму.

Дисципліна у відповідності до освітньо-професійної програми забезпечує здобуття загальних та спеціальних компетентностей: ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

### **Основні завдання вивчення дисципліни**

✓ Сформувати розуміння сучасних наукових концепцій та теоретичних засад професійного становлення особистості, його етапів та чинників.

✓ Розвинути здатність аналізувати процес професійного самовизначення та його особливості на різних етапах професійного шляху.

- ✓ Забезпечити засвоєння знань про критерії та показники професіоналізму, механізми його досягнення в контексті професійного розвитку.
- ✓ Навчити розпізнавати та аналізувати кризові явища професійного становлення, професійні деструкції та синдром професійного вигорання.
- ✓ Розвинути практичні навички профілактики та подолання професійних криз і деструкцій у професійній діяльності.
- ✓ Сформувати компетентності щодо планування та реалізації психологічного супроводу професійного становлення фахівців.
- ✓ Навчити застосовувати сучасні методи та технології психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця.
- ✓ Розвинути здатність розробляти та впроваджувати програми оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина", зокрема вчителів та психологів.
- ✓ Сформувати навички індивідуального консультування та групової роботи з питань професійного розвитку, адаптації та досягнення професійної майстерності.
- ✓ Розвинути здатність до рефлексії власного професійного становлення та постійного професійного самовдосконалення.

**Кількість кредитів – 6 кредитів ECTS**

**Загальна кількість годин – 180 академічних годин**

**Перелік компетентностей, що формує дана дисципліна:**

- ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо;
- ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами;
- ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;
- СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології;

СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності;

СК10. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

**Перелік результатів навчання, що формує дана дисципліна:**

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;

ПР4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій;

ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації;

ПР10. Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.

## **1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця**

### **1.1. Сутність та етапи професійного становлення**

В психології давно вже є визнаним вирішальне значення провідної діяльності для становлення особистості. Як зазначає Е.Ф. Зеєр, визнання особистісноутворюючої функції провідної діяльності неминуче приводить до виділення в безупинному процесі становлення особистості періоду, пов'язаного з вибором, підготовкою до виконання і виконанням дорослою людиною одного типу діяльності – професійної. Перетворення професійної діяльності у провідну залежить від соціально-економічних відносин, соціальної ситуації, позиції особистості. Цей період займає значну частину життя людини. Траєкторія долі людини, її щастя, самопочуття, задоволеність життям, фізичне і психічне здоров'я багато в чому визначаються задоволеністю змістом професійної діяльності, ставленням до неї, рівнем професійних досягнень. Можна сказати, що для більшості людей основою розвитку особистості в зрілому віці стає професійна діяльність.

Сучасні дослідники для позначення особистісних змін, які відбуваються в процесі засвоєння і здійснення професійної діяльності і зумовлюються характером цієї діяльності, все ширше використовують поняття "професіогенезу", яке розглядається як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії і закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. В літературі зазвичай виділяють два напрямки професіогенезу особистості: формування внутрішніх засобів професійної діяльності, що включають спеціальні знання, уміння і навички, мотиваційні аспекти професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексію, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності; формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів в даному професійному співтоваристві, освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів і інформаційних засобів професійної діяльності. Результатом професіогенезу є досягнутий особистістю

рівень професіоналізму, тобто професійної зрілості особистості. Дана характеристика є інтегральним утворенням і, на думку цілого ряду дослідників, включає особистісну, соціальну та діяльнісну зрілість фахівця.

Під *професійним становленням* фахівця розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самоудосконалення і самоздійснення. Становлення обов'язково передбачає потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу у професійному самозбереженні. *Професійне становлення* – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини.

У більшості авторів поняття "професійний розвиток" вживається в якості синонімічного до поняття "професійне становлення". На нашу думку, поняття "професійне становлення" є ширшим за "професійний розвиток", який можна вважати за основний, але не єдиний компонент професійного становлення фахівця.

Заслужують уваги виділені Е.Ф. Зеєром основні підходи до розуміння професійного становлення (розвитку) західними та вченими (таблиці 1 та 2)

*Таблиця 1*

**Коротка характеристика основних зарубіжних теорій професійного розвитку**

| <b>Напрямок</b>            | <b>Представники концепцій і теорій</b>              | <b>Підстави професійного вибору і розвитку</b>                            |
|----------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Диференційно-діагностичний | Ф. Парсонсон<br>Г. Мюнстенберг                      | Індивідуальні особливості (властивості, якості)                           |
| Психодинамічний            | З. Фрейд, У. Мозер, Е. Рое,<br>Є. Бордін, А. Маслоу | Генетичні передумови, потреби                                             |
| Теорії рішень              | Х. Томе, Г. Ріс, П. Цилер, Д. Тідеман               | Система орієнтувань у професійних альтернативах                           |
| Теорії розвитку            | Е. Гінзберг, Д. Сьюпер,<br>У. Джейд                 | Процесуальні характеристики онтогенетичного розвитку.<br>Типи особистості |

**Концептуальні підходи до професійного розвитку у вітчизняній психології**

| <b>Форми професійного розвитку</b> | <b>Об'єкт розвитку</b> | <b>Основи професійного розвитку</b>     | <b>Представники концепції</b>             |
|------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|
| Професійне становлення             | Особистість            | Соціальна ситуація, провідна діяльність | Т.В. Кудрявцев, Є.О. Климов, Е.Ф. Зеєр    |
| Процес професіоналізації           | Суб'єкт діяльності     | Рівні виконання діяльності (успішність) | Н.С. Глуханюк, О.Р. Фонарьов, Л.М. Мітіна |
| Особистісно-професійний розвиток   | Зріла особистість      | Самоактуалізація                        | А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, А.К. Маркова   |

Професійний розвиток вважається досить складним процесом, що має циклічний характер. Це означає, що людина не тільки удосконалює свої знання, вміння та навички, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати й негативного впливу професійної діяльності, який призводить до появи різного роду деформацій і станів, що знижують не тільки її професійні успіхи, але й негативно виявляються й у "позапрофесійному" житті. У зв'язку з цим можна говорити про висхідну (прогресивну) й низхідну (регресивну) стадії професійного розвитку.

Професійне становлення людини охоплює тривалий період її життя (35 – 40 років). Впродовж цього часу змінюються життєві та професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, перебудова структури особистості. Тому й виникла необхідність розподілу даного процесу на періоди чи стадії.

Ю.П. Поваренков процес становлення і реалізації професіонала розглядає як послідовне чи паралельне вирішення комплексу завдань професійного розвитку, які ставить перед собою суб'єкт пізнання і прийняття соціальної ситуації професійного розвитку із урахуванням своїх життєвих і професійних цілей.

Різними авторами пропонується досить багато підходів до періодизації

становлення професійної придатності фахівця, які, як показує їх аналіз, виходять із дещо різних засад і доповнюють один іншого.

За Є.О. Климовим основними стадіями розвитку людини як суб'єкта праці (якщо брати з початку опанування професії) є такі:

1. "Оптанта" – стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки на ситуацію вибору професії (людина, що знаходиться в ситуації професійного самовизначення називається "оптантом"; у ситуації "оптанта" цілком може виявитися і доросла людина, наприклад, безробітний).

2. "Адепт" – стадія професійної підготовки, яку проходить більшість випускників шкіл.

3. "Адаптанта" – стадія входження в професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2 - 3 років).

4. "Інтернал" – стадія входження в професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.

5. "Майстер" – стадія, коли працівник помітно виділяється на загальному тлі (про нього можна сказати: "кращий" серед "гарних").

6. "Авторитет" – стадія, яка означає, що працівник став "кращим серед майстрів".

7. "Наставник" – стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будь-якого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і Вчитель, здатний передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі.

В.О. Орел виділив чотири етапи у формуванні професійних здібностей у процесі оволодіння професією:

1. Входження в діяльність – учень освоює діяльність по інструкції, не маючи власного досвіду; система професійних здібностей ще не сформована, провідною професійно-важливою якістю (ПВЯ) є довгострокова пам'ять і ряд спеціальних ПВЯ, число яких дуже обмежене.

2. Первинна професіоналізація – по мірі надбання індивідуального

досвіду відбувається розвиток провідних ПВЯ першого етапу; при цьому зростає роль тих професійних якостей, які відповідають за прийом інформації (їхній розвиток відбувається на базі ПВЯ першого етапу).

3. Стабілізація – професійні здібності, що відповідають за прийом і переробку інформації, виступають на перший план, у той час як частина професійних здібностей випадає зі структур ПВЯ; при цьому дані якості в кількісному плані можуть залишатися на високому рівні; на цьому рівні діяльність починає реалізовуватися в індивідуальному способі її виконання; суб'єкт звертає більше уваги на прогнозування і планування діяльності щодо її виконавчої частини.

4. Вторинна професіоналізація – відбувається зміна ПВЯ, суб'єкт переходить від системи професійних здібностей, що реалізують діяльність до нагромадження професійного досвіду, до системи ПВЯ, заснованій на особистому досвіді.

За А.К. Марковою, можна виділити такі рівні професіоналізму:

- 1) до професіоналізм (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала);
- 2) професіоналізм (людина – професіонал, тобто стабільно працює і виконує усе, що від неї вимагається);
- 3) суперпрофесіоналізм (творчість, особистісний розвиток, вершина професійних досягнень);
- 4) непрофесіоналізм, псевдопрофесіоналізм (зовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато "браку" у роботі, або сама деградує як особистість);
- 5) післяпрофесіоналізм (людина може виявитися ""професіоналом у минулому", "екс-професіоналом", а може – наставником для інших фахівців).

Цією ж дослідницею виділені й етапи освоєння професії:

- 1) адаптація до професії;
- 2) самоактуалізація в професії – пристосування людини до професії;
- 3) гармонізація з професією – людина легко виконує завдання за засвоєними технологіями (працює як би "граючи");

4) перетворення, збагачення своєї професії – справжня творчість припускає пошук нових, більш досконалих способів досягнення бажаного результату;

5) вільного володіння декількома професіями;

6) етап творчого самовизначення себе як Особистості – прагнення реалізувати свою головну життєву ідею.

В.А. Гупаловська запропонувала таку поетапну структуру професійної самореалізації:

1-й етап – професійне самовизначення: а) вибір професії; б) професійна освіта;

2-й етап – професійний розвиток: в) професійна адаптація; г) апробація теоретичних знань у практичній діяльності; д) професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації;

3-й етап – професійне становлення: е) підвищення рівня професіоналізму; ж) набуття професійного авторитету; з) досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності.

Проаналізувавши праці найбільш авторитетних дослідників в галузі психології праці, В.О. Толочек зробив висновок, що основними етапами процесу формування професійної придатності людини можна вважати такі:

1) трудове виховання і навчання (підготовка дитини, підлітка до праці і вибору професії);

2) професійна орієнтація (допомога у виборі професії: освіта, консультація, корекція професійних планів, оптація – знаходження мінімального досвіду в конкретній роботі й ін.);

3) професійний відбір (визначення ступеня придатності людини до даної професії, трудової посади, робочого місця);

4) професійна підготовка (обґрунтування і розробка рекомендацій, програм навчання, методик, засобів і ін.);

5) професійна адаптація (розробка засобів, методів, критеріїв оцінки успішності діяльності суб'єкта, виявлення критичних факторів адаптації, кризових періодів; у цілому – психологічний супровід суб'єкта на початкових

етапах його професійної кар'єри);

6) професійна діяльність (забезпечення раціональної організації її умов, процесів, безпеки, оптимальних ділових контактів і взаємодії, розвиток професіоналізму, ефективності, задоволеності працею, охорони праці й ін.);

7) професійна атестація (періодична оцінка кваліфікації з метою обґрунтування рекомендацій з посадових переміщень, оплати праці, перепідготовки й ін.);

8) професійна реабілітація (відновлення стану психічного і фізичного здоров'я).

Також достатньо довершеною періодизацію професійного становлення особистості запропонував Е.Ф. Зеєр (таблиця 3).

*Таблиця 3*

**Стадії професійного становлення особистості**

| <b>№</b> | <b>Назва стадії</b>                    | <b>Основні психологічні новоутвори стадії</b>                                                                                                                          |
|----------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Аморфна оптація<br>(0-12 років)        | Професійна орієнтовані інтереси і схильності                                                                                                                           |
| 2        | Оптація<br>(12-16 років)               | Професійні наміри, вибір шляху професійної освіти і професійної підготовки, учбово-професійне самовизначення                                                           |
| 3        | Професійна підготовка<br>(16-23 років) | Професійна підготовленість, професійне самовизначення, готовність до самостійної праці                                                                                 |
| 4        | Професійна адаптація<br>(18-25 років)  | Освоєння нової соціальної ролі, досвіду самостійного виконання професійної діяльності, професійно важливі якості                                                       |
| 5        | Первинна професіоналізація             | Професійна позиція, інтегративні професійно значимі констеляції, індивідуальний стиль діяльності. Кваліфікована праця                                                  |
| 6        | Вторинна професіоналізація             | Професійний менталітет, ідентифікація з професійним співтовариством, професійна мобільність, корпоративність, гнучкий стиль діяльності, висококваліфікована діяльність |
| 7        | Професійна майстерність                | Творча професійна діяльність, рухливі інтегративні психологічні новоутвори, самопроекування своєї діяльності і кар'єри, вершина (акме) професійного розвитку           |

Ю.П. Поваренков у професійному становленні виділив п'ять стадій:

1) допрофесійного розвитку;

- 2) пошуку і вибору професії (оптація);
- 3) професійного навчання;
- 4) самостійної професійної діяльності;
- 5) післяпрофесійного розвитку.

При цьому у кожній стадії автор виділяє три нормативних періоди:

- 1) адаптація чи завершення завдань розвитку попередньої стадії;
- 2) період вирішення основного завдання професійного становлення даної стадії;
- 3) підготовка до переходу на нову стадію розвитку.

Останнім часом, у зарубіжній психології розповсюдження набула концепція поліваріантної кар'єри. Її основними положеннями є такі:

- професійна біографія кожного працівника визнається унікальною;
- динаміку професійного розвитку визначають кар'єрні цикли, кожний з яких складається із міні-стадій професійного становлення;
- перехід від однієї стадії до іншої супроводжується короткими, але інтенсивними періодами навчання (підвищення кваліфікації);
- професійна успішність забезпечується рівнем розвитку метавмін, так званих компетенцій.

## **1.2. Професійне самовизначення особистості та його етапи**

Професійне самовизначення, у найбільш загальному змісті, являє собою вибір людиною напрямку і змісту свого подальшого розвитку, сфери і засобів реалізації індивідуальних якостей і здібностей, соціального середовища для втілення своєї життєвої мети і моральних цінностей; це – цілісний, інтегративний процес, у якому реалізуються основні життєві цінності людини і конкретизуються аспекти її життєвого, особистісного, соціального самовизначення.

На професійне самовизначення особистості впливають соціально-економічні умови, міжособистісні відносини в професійному колективі, професійний розвиток, вікові і професійні кризи. Але провідне значення в професійному самовизначенні належить самій особистості, її активності,

відповідальності за своє становлення. Професійне самовизначення є важливим чинником самореалізації особистості в конкретній професії й у культурі взагалі. Постійний пошук свого місця у світі професій дозволяє особистості знайти сферу діяльності для повної самореалізації.

Сутністю професійного самовизначення є самостійне й усвідомлене знаходження смислів виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації.

Професійне самовизначення не зводиться до одномоментного акту вибору професії і не закінчується із завершенням професійної підготовки за обраною спеціальністю. Воно продовжується протягом усього професійного життя. Постійне уточнення свого місця у світі професій (або конкретній професії), осмислення своєї соціально-професійної ролі, ставлення до професійної праці, колективу і самої себе, стають важливими компонентами життя людини. Перед особистістю постійно виникають проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, іноді аналізу і рефлексії власних професійних досягнень, ухвалення рішення про вибір професії чи її зміну, уточнення і корекції кар'єри, рішення інших професійно зумовлених питань.

Професійне самовизначення здійснюється впродовж всього професійного життя: особистість постійно рефлексує, переосмислює своє професійне буття і самостверджується в професії.

За Є.О. Климовим, існують два рівні професійного самовизначення:

- 1) гностичний (перебудова свідомості і самосвідомості);
- 2) практичний рівень (реальні зміни соціального статусу людини).

У структурі проблеми професійного самовизначення О.І. Вітківська виділила три головні компоненти:

- 1) проблему самореалізації;
- 2) проблему вибору;
- 3) проблему адаптації.

Розв'язання проблеми самореалізації здійснюється особистістю шляхом самопізнання і саморозуміння, усвідомлення своєї "реалізаційної

спрямованості" і проектування її на сфери професійної діяльності. Свідомий вибір здійснюється особистістю самостійно у результаті формування ціннісної вихідної позиції і розв'язання мотиваційних протиріч. Адаптивний аспект проблеми професійного самовизначення полягає у процесах узгодження всіх елементів індивідуальної профорієнтаційної ситуації: ціннісно-сміслової структури особистості, її здібностей і потреб, актуальних процесів її розвитку, обставин і ситуації, які охоплюють як соціальне середовище у цілому, так і існуючу професійну структуру.

М.С. Пряжников запропонував таку змістовно-процесуальну модель професійного самовизначення:

1. Усвідомлення цінності суспільно-корисної праці і необхідності професійної підготовки (цінністно-моральна основа самовизначення).
2. Орієнтування в соціально-економічній ситуації і прогнозування престижності обираної праці.
3. Загальне орієнтування у світі професійної праці і виділення професійної мети – мрії.
4. Визначення ближніх професійних цілей як етапів і шляхів до віддаленої мети.
5. Інформування про професії і спеціальності, відповідні професійні навчальні заклади і місця працевлаштування.
6. Уявлення про перешкоди, що ускладнюють досягнення професійних цілей, а також знання своїх достоїнств, що сприяють реалізації намічених планів і перспектив.
7. Наявність системи резервних варіантів вибору на випадок невдачі за основним варіантом самовизначення.
8. Початок практичної реалізації особистої професійної перспективи і постійне коригування намічених планів за принципом зворотного зв'язку.

Також автором було запропоновано сім типів самовизначення особистості:

1. *Самовизначення в конкретній трудовій функції.* Для цього типу самовизначення характерна реалізація себе в рамках виконуваної діяльності.

Працівник знаходить сенс своєї діяльності в якісному виконанні окремих трудових функцій чи операцій (наприклад, при роботі на конвеєрі). Воля вибору і діапазон дій людини мінімальні. Для багатьох працівників така одноманітна і монотонна праця майже нестерпна. Тому організатори виробництва намагаються збагатити таку працю додатковими функціями за рахунок зміни характеру виконуваних операцій, підсилюють кооперативний початок у діяльності, розширюючи тим самим можливості самореалізації працівників. Разом з тим, деякі люди дістають задоволення й від такої одноманітної праці.

2. *Самовизначення на певному трудовому посту* передбачає виконання досить різноманітних функцій (наприклад, праця токаря). Трудовий пост характеризується визначеними правами і виробничими завданнями, обмеженим виробничим середовищем, що включає засоби праці. Можливість самореалізації в рамках виконуваної діяльності значно вище, ніж у першому випадку. Зміна конкретного трудового посту негативно позначається на якості і продуктивності праці і викликає незадоволеність працівника.

3. *Самовизначення на рівні конкретної спеціальності* передбачає порівняно безболісну зміну різних трудових постів і в цьому змісті розширює можливості самореалізації особистості (наприклад, водій автотранспорту може вільно керувати різними видами автомобілів).

4. *Самовизначення в конкретній професії* означає, що працівник здатен виконувати близькі суміжні види трудової діяльності (як відомо, професія поєднує групу родинних спеціальностей). Тому, в порівнянні з попереднім типом самовизначення, працівник обирає вже спеціальності, а не тільки трудові пости.

5. *Життєве самовизначення*. До цього типу самовизначення, крім професійної діяльності, відносяться навчання, дозвілля, змушене безробіття й ін. Тут мова йде про вибір способу життя людини. Слід зазначити, що чимало людей бачать сенс свого життя у позапрофесійній діяльності. Життєве самовизначення передбачає не тільки вибір і реалізацію людиною тих чи інших соціальних ролей, але і вибір стилю життя і самого способу життя. У цьому випадку професія може стати засобом реалізації певного способу життя.

6. *Особистісне самовизначення.* Розглядається як вищий прояв життєвого самовизначення, коли людина стає господарем ситуації і усього свого життя. Особистість у цьому випадку як би піднімається і над професією, і над соціальними ролями та стереотипами. Людина не просто опановує соціальну роль, а створює нові ролі, коли оточуючі люди говорять про неї не як про гарного інженера, лікаря, педагога, а просто як про шановну людину – унікальну і неповторну особистість. Це знаходження самобутнього "образу Я", постійний розвиток цього образу і ствердження його серед оточуючих людей.

7. *Самовизначення особистості в культурі* – вищий прояв особистісного самовизначення. Тут обов'язковою є внутрішня активність, спрямована на "продовження себе в інших людях", що в якомусь сенсі дозволяє говорити про соціальне безсмертя людини. Цей тип самовизначення виявляється в значному внеску особистості в розвиток культури, що розуміється в найширшому змісті (виробництво, мистецтво, наука, релігія й ін.).

Е.Ф. Зеєр здійснив узагальнення щодо взаємозв'язку способів професійного самовизначення на різних стадіях професійного становлення особистості (таблиця 4).

*Таблиця 4*

**Професійне самовизначення на різних стадіях становлення особистості**

| <b>Вік</b>                            | <b>Стадії професійного становлення</b>    | <b>Способи професійного самовизначення</b>         |
|---------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Дошкільне дитинство<br>(до 7 років)   | —                                         | Професійно-рольові ігри                            |
| Молодий шкільний вік<br>(до 11 років) | —                                         | Професійні індукції                                |
| Підлітковий вік<br>(до 15 років)      | Первинна амбівалентна оптація             | Професійно забарвлені фантазії                     |
|                                       |                                           | Романтично забарвлені професійні наміри            |
| Рання юність<br>(до 18 років)         | Вторинна реалістична оптація              | Ситуативний вибір навчально-професійного напрямку  |
|                                       |                                           | Вибір професійного освіти і професійної підготовки |
| Юність<br>(до 23 років)               | Професійна освіта і професійна підготовка | Самовизначення в навчально-професійному полі       |

|                             |                            |                                                                 |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Молодість<br>(до 27 років)  | Професійна адаптація       | Кристалізація професійної спрямованості                         |
|                             | Первинна професіоналізація | Самовизначення на конкретному робочому пості                    |
| Зрілість<br>(до 33 років)   | Вторинна професіоналізація | Самовизначення в професії                                       |
| Зрілість<br>(до 60 років)   | Професійна майстерність    | Самовизначення в професійній культурі                           |
| Літній вік<br>(до 75 років) | Менторінг – наставництво   | Самовизначення в суспільно-корисному і сімейно-побутовому житті |

### 1.3. Складові та чинники професійного становлення

Аналіз відповідної літератури показує, що трактування складових професійного становлення у різних дослідників має певні відмінності, хоча й суттєвих протиріч при цьому також не спостерігається.

Так, за джерелом основними складовими професійних досягнень можна вважати:

- освіченість;
- системність і аналітичність мислення (уміння прогнозувати розвиток ситуації і передбачати результат рішень, уміння мислити масштабно й реалістично одночасно);
- комунікативні уміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії;
- високий рівень саморегуляції (уміння керувати своїм станом, стійкість до стресів);
- ділова спрямованість (активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння розв'язувати нестандартні проблеми й задачі, прагнення до постійного підвищення професіоналізму);
- ясна Я-концепція, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, адекватна та висока самоповага.

В.А. Гупаловська виділити такі критерії професійної самореалізації

особистості (стосовно жінок):

- 1) відповідність діяльності принципу задоволення-корисності стосовно самої людини, соціуму, світу;
- 2) досягнення цілей, здійснення планів – реалізація цінностей і сенсожиттєвих орієнтацій;
- 3) відчуття себе суб'єктом власної життєдіяльності, що можна розуміти як вміння приймати самостійні рішення і діяти згідно з ними, нести за них відповідальність – автономність;
- 4) відчуття власної спроможності, віра в себе, націленість на подальший творчий розвиток – позитивне самоставлення, самоповага, креативність.

Здійснений Е.Ф. Зеєром аналіз дає можливість виділити чотири основні особистісні складові професійного становлення фахівця:

1. *Спрямованість особистості*, яка характеризується системою домінуючих потреб, мотивів, відносин, ціннісних орієнтацій та установок. Компонентами професійної спрямованості є:

- мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали);
- ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо);
- професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку);
- соціально-професійний статус.

На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, зумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості.

2. *Професійна компетентність* – сукупність професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності. Її основні компоненти:

- соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки);

- спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом);
- персональна компетентність (здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці);
- аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій);
- екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів).

3. *Професійно важливі якості* – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність (продуктивність, якість, результативність і ін.) діяльності. Вони багатофункціональні і разом з тим кожна професія має свій ансамбль цих якостей.

4. *Професійно значимі психофізіологічні властивості* (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо). Розвиток цих властивостей відбувається вже в ході освоєння діяльності. У процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, здобувають самостійне значення.

В.О. Толочек, надає професійно важливим якостям (ПВЯ) більш ширшого розуміння, зазначаючи, що до них традиційно відносять широкий спектр різних якостей – від природних задатків до професійних знань, одержуваних у процесі професійного навчання і самопідготовки; зокрема, особистісні особливості (мотивація, спрямованість, значеннєва сфера, характер), психофізіологічні особливості (темперамент, особливості ВНД), особливості психічних процесів (пам'ять, увага, мислення, уява), а у відношенні певних видів діяльності – навіть анатомо-морфологічні характеристики людини. Сутність процесу формування підсистеми ПВЯ полягає у функціональному поєднанні окремих ПВЯ, що починають виявляти себе у режимі взаємоспівдії стосовно досягнення цілей

діяльності.

Розглянуті вище складові професійного становлення, на нашу думку, значною мірою поєднуються у такому понятті як професійна придатність.

Професійна придатність – це міра відповідності якостей людини актуальним вимогам діяльності, а також її здатність виконувати відповідні трудові функції у даний час.

Під придатністю мається на увазі не тільки факт певної підготовленості, навченості, але і природна здатність людини швидко і суб'єктивно легко опановувати професію й успішно справлятися із широким колом професійних завдань при мінімальних психофізіологічних витратах. Інший можливий варіант – людина може стати потенційно успішним працівником, але лише за умови значних витрат сил, засобів і часу на її професійну підготовку. Нарешті, працівник може тимчасово втратити деякі важливі якості суб'єкта праці внаслідок тих чи інших причин.

Завдання визначення рівня професійної придатності має два шляхи розв'язання, що базуються на основі різних підходів: "за максимумом" та "за мінімумом". Для реалізації першого підходу необхідним є виявлення осіб з високим рівнем розвитку ПВЯ, тобто відбір за найбільш відповідними якостями, що не враховує потенціал розвитку, який існує в осіб із зниженими (але в межах фахових вимог) показниками. Другий підхід, "за мінімумом", полягає у визначенні ознак професійної непридатності та, на цій основі, – у виявленні кола осіб, що є прогностично неперспективними у плані професійної успішності. Це дає можливість вчасно переорієнтувати їх на інший фах, що більше відповідає їх особистісним якостям.

Виділяють три провідних критерії професіоналізації:

1. *Професійна продуктивність* – характеризує ефективність професійного розвитку особистості і ступінь відповідності даного процесу соціально-професійним вимогам; оцінюється на основі показників продуктивності, якості та надійності, що мають свою специфіку у залежності від того, яке завдання вирішується.

2. *Професійна ідентичність* – характеризує рівень значущості для

суб'єкта професії та професіоналізації в цілому (свідчить про ступінь прийняття суб'єктом професії та професіоналізації як засобу задоволення своїх потреб й самореалізації; про ступінь прийняття себе як професіонала; про ступінь прийняття системи цінностей, відповідних професійній спільноті).

3. *Професійна зрілість* – сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей і потреб.

За А.К. Марковою, на становлення професіонала впливають такі суперечливі (амбівалентні) тенденції:

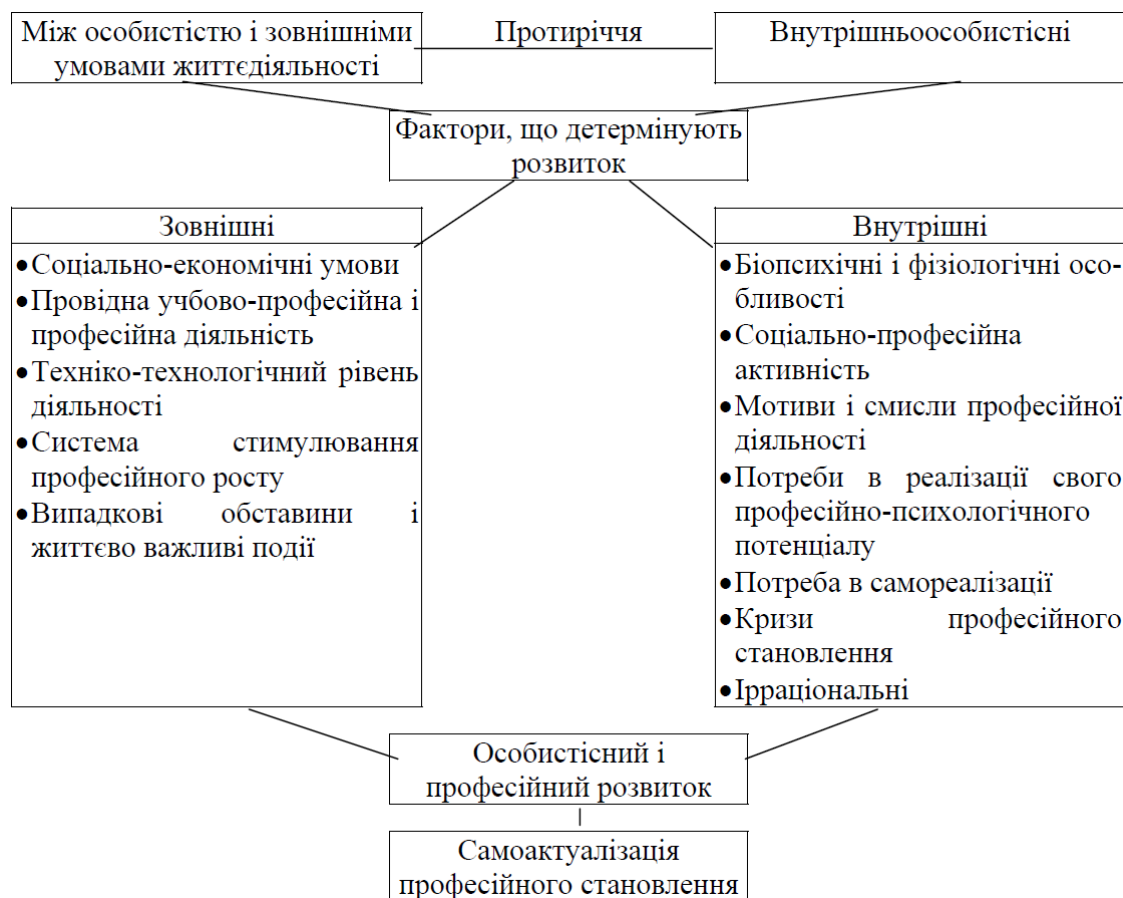
- 1) протиріччя між саморозвитком і самозбереженням у професії;
- 2) протиставлення результатів і процесу праці (наприклад, невідповідність результату праці і його "психологічної ціни");
- 3) невідповідність предметних, соціальних еталонів та норм праці індивідуальним нормам і критеріям;
- 4) неузгодженість становлення різних видів компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної); наприклад, професійна компетентність може в когось сильно випереджати соціальну;
- 5) неузгодженість темпів розвитку мотиваційної й операціональної сфери професійної діяльності;
- 6) різна роль і ступінь виразності процесів розвитку і компенсації в різних людей, а також в однієї людини на різних етапах розвитку;
- 7) нерівномірність засвоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності;
- 8) протиставлення у свідомості людини прагнення до вузької спеціалізації і потреби довідатися щось про суміжні професії, бути "універсалом";
- 9) розбіжність проявів психічних якостей у тієї самої людини у професійній і в непрофесійній сферах;
- 10) неузгодженість "ціннісного відношення до себе в праці і до праці в собі" (наприклад, "любити мистецтво в собі, чи себе в мистецтві");
- 11) розбіжність між конкурентністю, що підсилюється на ринку праці,

безробіттям і умінням частини людей робити самостійні вибори в професійній сфері, бути готовим до помилок, уміти запропонувати себе як професіонала (мається на увазі те, що "професійна кваліфікація людини – це її приватна власність і її треба вміти запропонувати на ринку праці");

12) некваліфіковане використання способів професійної діяльності деякими фахівцями й установами, що йде в розріз із запитами суспільства і призводить до випуску продукції низької якості.

Одним із провідних чинників досягнення вершин професійної майстерності вважається самоактуалізація, заснована на реалізації свого особистісно-професійного потенціалу. Особистості, що самоактуалізуються, не тільки вирізняються високими потенційними можливостями, але й вміють поповнювати свій потенціал та володіють усвідомленими чи неусвідомленими техніками його актуалізації.

Е.Ф. Зеєр узагальнив уявлення про чинники професійного становлення, представивши їх у вигляді певної моделі (рис. 1).



**Рис. 1** Детермінація професійного становлення

Як можна побачити із вищенаведеного рисунку, "внутрішні" чинники професійного становлення у багато чому співвідносяться із розглянутими вище складовими професійного становлення фахівця.

#### 1.4. Поняття професіоналізму

Важливим для розуміння змісту професійного становлення фахівця є поняття професіоналізму. *Професіоналізм* – це інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації.

А.К. Маркова виділяє два його види: 1) "нормативний професіоналізм" є сукупністю особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці; 2) "реальний професіоналізм" відображає факт володіння людиною необхідним нормативним набором психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою характеристикою особистості.

Т.М. Буякас визначила три основні *підстави* професіоналізму:

- 1) творчий підхід до справи;
- 2) органічне переплетіння, єдність процесів професійної діяльності та життя;
- 3) високий рівень розвитку ціннісно-смислової сфери.

Але найбільш ґрунтовний аналіз поняття та сутності професіоналізму було зроблено А.О. Деркачем, який представив *професіоналізм* в якості системи, що складається з чотирьох взаємозалежних підсистем: професіоналізму особистості, професіоналізму діяльності, нормативності діяльності і поведінки та продуктивної Я-концепції.

За автором, *професіоналізм діяльності* – це якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і умінь, у тім числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних задач, що дозволяє здійснювати діяльність з високою і стабільною продуктивністю.

*Професіоналізм особистості* являє собою якісну характеристику суб'єкта праці, що відображає високий рівень професійно важливих і індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця.

*Нормативність діяльності і поведінки* є якісною характеристикою суб'єкта праці, що відображає високий рівень моральної регуляції професійної діяльності та поведінки і включає: знання про професійну етику, уявлення про моральність і моральні норми; позитивне ставлення до професійної діяльності, прагнення до самореалізації і досягнень, моральні і професійні установки й інтереси; володіння способами і прийомами, необхідними для розуміння змісту моральних норм і розпоряджень; позитивне ставлення до осіб, з якими здійснюються професійні взаємодії, обов'язковість і відповідальність перед ними; здатність до морального співпереживання, здатність відчувати задоволення від роботи; ініціативність; моральну самооцінку своєї підготовки, результатів діяльності і відносин.

*Продуктивна Я-концепція* – це якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає стійку усвідомлену і пережиту як неповторну систему уявлень суб'єкта праці про самого себе, на основі чого він будує свої відносини і взаємодії. Адекватні уявлення дозволяють сформулювати реалістичні особистісно-професійні стандарти, програми розвитку і саморозвитку, вибудовувати гармонічну і продуктивну систему професійних взаємодій і відносин.

Виходячи із вищенаведеного, А.О. Деркач визначає *професіонала* як суб'єкта професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості і діяльності, має високий професійний і соціальний статус, систему особистісної і діяльнісної нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно націлену на саморозвиток і самовдосконалення, особистісні і професійні досягнення, що мають соціально-позитивне значення.

Суміжним із професіоналізмом є поняття *компетентності* – сукупність знань, поінформованості, авторитету в якій-небудь області. Структура і зміст

професійної компетентності визначаються специфікою праці.

Виділяють такі види професійної компетентності:

- спеціальна компетентність – високий рівень володіння професійною діяльністю, здатність проектувати свій професійний розвиток;
- соціальна компетентність – володіння прийомами професійного спілкування, співробітництва, що дозволяють успішно виконувати спільну діяльність, відповідальність за результати своєї праці;
- особистісна компетентність – володіння прийомами самовираження і саморозвитку, засобами протидії професійній деформації особистості;
- індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації і розвитку особистості в рамках професії, уміння раціонально організувати свою працю (без перевантажень, хронічної втоми, вікового зниження продуктивності).

У професіях типу "людина-людина" особливого значення набуває підсистема *психологічної компетентності*, що забезпечує ефективну взаємодію суб'єкт-суб'єктних відношеннях і являє собою систему знань про людину як індивіда, суб'єкта, особистості й індивідуальності, включеної в міжособистісну взаємодію, що забезпечує її ефективність.

До підсистем психологічної компетентності, за В.О. Толочком, відносяться:

- 1) соціально-перцептивна (знання людей у внаслідок спостережливості і проникливості);
- 2) соціально-психологічна (знання закономірностей поведінки і діяльності людини, включеної в соціальну групу);
- 3) аутопсихологічна (самопізнання, самооцінка, самоконтроль емоцій, станів, працездатності, поведінки, а також самоефективність);
- 4) комунікативна (знання стратегій і методів ефективного спілкування);
- 5) психолого-педагогічна (знання методів здійснення впливу).

За А.О. Деркачем, до підсистем психологічної компетентності ще відносить такі як: рефлексивна, акмеологічна та когнітивна..

Ще двома важливими поняттями, пов'язаними із поняттям

професіоналізму та близькими до нього, є поняття професійної майстерності та свідомості (самосвідомості).

*Професійна майстерність* розглядається як психічне утворення, яке виявляється у високому рівні розвитку знань, навичок, вмінь, ПВЯ особистості, що забезпечують її успіх у даній професійній діяльності.

*Професійна самосвідомість* – це самосвідомість людини, для якої конкретна трудова діяльність є головним засобом ствердження почуття власної гідності, особистості що відбулася.

Як особлива форма свідомості професійна свідомість змінюється разом із професійним розвитком особистості. Вона формується й розвивається протягом усіх етапів професіогенезу особистості, і у кожний конкретний момент вона характеризує стан цього розвитку. Професійна свідомість репрезентує характер і рівень професіогенезу, і є необхідною для виконання професійних функцій.

## **2. Утруднення професійного становлення фахівця**

### **2.1. Кризи професійного становлення та їх подолання**

В психології кризи професійного становлення ще не дістали належного вивчення. Ці кризи, поряд із кризами психічного розвитку, відносять до нормативних криз розвитку особистості.

Нормативні кризи розвитку особистості являють собою закономірне явище дорослого періоду розвитку, що зумовлює переходи між стабільними стадіями і безперервність розвитку і самоактуалізації особистості. Ці кризи опосередковуються протиріччям між нормативними структурно-особистісними перетвореннями, що відповідають віку та виробленим у культурі віковим завданням особистісного розвитку, і прагненням до збереження індивідуальної цілісності, самототожності.

Кризи професійного становлення виявляються у зміні темпу та вектору професійного розвитку особистості. Переживання кризи викликає перебудову психологічної структури особистості, зміну соціально-професійної спрямованості. Кризи професійного становлення являють собою особливу групу психологічних криз, що виникають на різних етапах професійного шляху особистості, відображають його специфічні закономірності, які не зводяться до закономірностей життєвого шляху особистості.

До основних чинників криз професійного становлення відносять:

1. Наднормативну активність як наслідок незадоволеності своїм положенням, своїм статусом, стосунками в колективі.
2. Соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд).
3. Вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром "емоційного вигорання").
4. Вступ у нову посаду, участь у конкурсах на заміщення вакансії, в атестаціях.
5. Повне занурення у професійну діяльність.
6. Якісну перебудову способів виконання професійної діяльності.
7. Зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерва у роботі,

"службовий роман" тощо).

При цьому, Е.Ф. Зеєр, використовуючи ідеї Л.С. Виготського, виділив три основні фази таких криз:

1. Передкритична фаза: проблеми не завжди усвідомлюються, але виявляються у психологічному дискомфорті на роботі, дратівливості, невдоволенні організацією, оплатою праці, керівником.

2. Критична фаза: усвідомлена незадоволеність працівника призводить до вироблення варіантів зміни ситуації, шляхів розвитку подальшого професійного життя. Але при цьому посилюється психічна напруженість, збільшуються протиріччя, виникають конфлікти:

а) мотиваційний, пов'язаний із втратою інтересу до навчання, роботи, втратою перспектив професійного розвитку, дезінтеграцією професійних орієнтацій й установок;

б) когнітивно-діяльнісний, детермінований незадоволеністю змістом і способами здійснення діяльності;

в) поведінковий, зумовлений незадоволеністю міжособистісними стосунками в первинному колективі, соціально-професійним статусом і ін.

3. Посткритична фаза: криза вирішується тим чи іншим способом (конструктивно, нейтрально, деструктивно).

У свою чергу, М.С. та О.Ю. Пряжникови дещо модифікували і доповнили таблицю Е.Ф.Зеєра, в якій не тільки відображені основні чинники криз на різних етапах професійного становлення, але й визначені способи їх подолання (таблиця 5)

Таблиця 5

**Психологічні особливості криз професійного становлення та способи їх подолання**

| <b>Чинники, що зумовили виникнення кризи</b>                             | <b>Способи подолання кризи</b>                                              |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Криза учбово-професійної орієнтації (14-15 до 16-17 років)</i></b> |                                                                             |
| • Невдале формування професійних намірів і їхня реалізація.              | • Вибір професійного навчального закладу чи способу професійної підготовки. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Несформованість "Я-концепції" і проблеми з її корекцією (особливо неясність зі змістом, протиріччя між совістю і прагненням "красиво пожити" тощо).</li> <li>• Випадкові доленосні моменти життя (підліток дуже підвладний дурним впливам...).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Глибока і систематична допомога в професійному й особистісному само визначенні.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p align="center"><b><i>Криза професійного вибору (час навчання в професійному навчальному закладі)</i></b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Незадоволеність професійною освітою і професійною підготовкою. Перебудова провідної діяльності (випробування студента "свободою" у порівнянні зі шкільними обмеженнями). У сучасних умовах цей час часто використовується для заробітку грошей, що фактично дозволяє говорити про провідну діяльність для багатьох студентів не як про навчально-професійну, а як про власне професійну.</li> <li>• Зміна соціально-економічних умов життя. У студента грошей "об'єктивно" більше, ніж у старшокласника. Але "суб'єктивно" їх постійно не вистачає, оскільки різко зростають потреби і більш виразним (менш "маскованим" як раніш) стає соціально-майновий розрив між однокурсниками. Це ще більше змушує багатьох не стільки вчитися, скільки "підробляти"</li> </ul> | <p>Зміна мотивів навчальної діяльності. По-перше, це більша орієнтація на майбутню практику. По-друге, засвоєння великого обсягу знань у ЗВО відбувається набагато легше тоді, коли в студента мається якась ідея, цікава для нього проблема, мета... Навколо таких ідей і цілей знання як би "кристалізуються", але без ідеї знання швидко перетворюються в "купу" знань, що навряд чи сприяє розвитку навчально-професійної мотивації.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Корекція вибору професії, спеціальності, факультету... З цієї причини все-таки краще, якщо в студента протягом перших 2-3 років навчання мається можливість краще зорієнтуватися і вже після обрати спеціалізацію чи кафедру.</li> <li>• Вдалих вибір наукового керівника, теми курсової, диплома і т.п. Нерідко студент прагне бути ближче до знаменитих і модних викладачів, забуваючи про те, що далеко не усі з них мають досить часу і сил, щоб "возитися" з кожним своїм дипломником. Іноді краще буває прикріпитися до менш відомого фахівця, що для самоствердження</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | напевно "повозиться" зі своїми рідкими учнями...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b><i>Криза професійних експектацій - невдалого досвіду адаптації до соціально-професійної ситуації (перші місяці і роки самостійної роботи, криза професійної адаптації)</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Труднощі професійної адаптації (особливо в плані взаємин з різновіковими колегами – новими "приятелями").</li> <li>• Освоєння нової провідної діяльності професійної.</li> </ul> <p>Розбіжність професійних очікувань і реальної дійсності.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Активізація професійних зусиль. Рекомендується в перші місяці роботи перевірити себе і скоріше позначити "верхню межу" ("верхню планку") своїх можливостей.</li> <li>• Корегування мотивів праці і "Я-концепції". Основою такого корегування є пошук змісту праці і змісту роботи в даній організації.</li> <li>• Звільнення, зміна спеціальності і професії розглядається як небажаний для даного етапу спосіб.</li> <li>• Нерідко працівники кадрових служб тих організацій, куди потім влаштовується молодий фахівець, що звільнився, сприймають його як "слабака", що не зумів справитися з першими труднощами.</li> </ul> |
| <b><i>Криза професійного зростання (23-25 років)</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Незадоволеність можливостями займаної посади і кар'єрою. Нерідко це збільшується порівнянням своїх "успіхів" з реальними успіхами своїх недавніх однокурсників. Як відомо, заздрість найбільшою мірою виявляється стосовно близьких, особливо стосовно тих, з ким зовсім недавно учився, гуляв і розважався. Може бути, що саме з цієї причини колишні однокурсники тривалий час не зустрічаються, хоча десь через 10-15 років почуття образи за успіхи своїх приятелів проходить і навіть змінюється на гордість за них.</li> <li>• Потреба у подальшому</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Підвищення кваліфікації, включаючи і самоосвіту та освіту за власний рахунок (якщо організація "заощаджує" на подальшій освіті молодого фахівця). Як відомо, і реально, і формально успіх у кар'єрі багато в чому залежить від такої додаткової освіти.</li> <li>• Орієнтація на Кар'єру. Молодий фахівець усім своїм видом повинен показувати, що прагне бути кращим, ніж він є. Спочатку це викликає посмішки оточуючих, але потім до цього звикають. І коли з'являється приваблива вакансія чи посада, то можуть згадати і про молодого фахівця. Нерідко для</li> </ul>                                                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>підвищенні кваліфікації.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Створення родини і неминуче погіршення фінансових можливостей.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>кар'єри важливі не стільки професіоналізм і протекція, скільки здатність протистояти глузуванням і суспільній думці.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Зміна місця роботи, виду діяльності на даному етапі вже припустимі, оскільки молодий працівник уже довів собі і оточуючим, що здатен долати перші труднощі адаптації. Більш того, у даному віці взагалі краще спробувати себе в різних місцях, оскільки професійне самовизначення фактично продовжується, тільки вже в межах обраної сфери діяльності.</li> <li>• Відхід у хобі, родину, побут часто є своєрідною компенсацією невдач в основній роботі. Це не найкращий спосіб подолання кризи в цьому віці. Особливо в складному становищі часто виявляються молоді жінки, що вийшли заміж за чоловіків, що "добре заробляють" і вважають, що дружина повинна сидіти вдома й займатися господарством.</li> </ul> |
| <b><i>Криза професійної кар'єри (30-33 роки)</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стабілізація професійної ситуації (для молодшої людини це визнання того, що його розвиток чи ледве не припинився...).</li> <li>• Незадоволеність собою і своїм професійним статусом.</li> <li>• Ревізія "Я-концепції", пов'язана з переосмисленням себе і свого місця у світі. У значному ступені – це наслідок переорієнтації з цінностей, характерних для молоді, на нові цінності, що передбачають велику міру відповідальності за себе і своїх близьких.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Перехід на нову посаду чи роботу. У цьому віці краще не відмовлятися від привабливих пропозицій, адже навіть у випадку невдач нічого ще не втрачено. У випадку ж "обережних" відказів на працівникові взагалі можуть поставити "хрест" як на безперспективному. І тут в основі успіху в кар'єрі лежить не стільки професіоналізм і ретельність, скільки готовність до ризику і сміливість змінити свою ситуацію.</li> <li>• Опанування нової спеціальності і</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нова домінанта професійних цінностей, коли для частини працівників "раптом" виявляються нові сенси в самому змісті і процесі праці (замість старих, часто зовнішніх стосовно праці сенсів).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                      | <p>підвищення кваліфікації.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Відхід у побут, родину, "дозвільні" заняття, соціальна ізоляція і т.ін., є також своєрідною компенсацією невдач на роботі і не найкращими способами подолання криз.</li> <li>• Особливим способом є орієнтація на еротичні пригоди. У більшості випадків і вони можуть розглядатися як варіант компенсації професійної неспроможності. Небезпека полягає не тільки в тім, що подібні "пригоди" досить одноманітні і примітивні, але й у тім, що вони часто є своєрідним "заспокоєнням" для фахівця, що "не відбувся", коли він не прагне шукати шляху більш творчої життєвої самореалізації.</li> </ul>                                                        |
| <p align="center"><b><i>Криза соціально-професійної самоактуалізації (38-42 роки)</i></b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Незадоволеність можливостями реалізувати себе в сформованій професійній ситуації.</li> <li>• Корекція "Я-концепції", що також часто пов'язана зі зміною ціннісно-сислової сфери.</li> <li>• Невдоволення собою, своїм соціально-професійним статусом.</li> <li>• Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я.</li> <li>• Професійні деформації, тобто негативні наслідки тривалої роботи</li> </ul> | <p>Перехід на інноваційний рівень виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство). К цьому часу працівник ще повний сил, у нього накопичився певний досвід, а його стосунки з колегами і начальством нерідко дозволяють йому "експериментувати" і "ризикувати" без відчутної шкоди для справи.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наднормативна соціально-професійна діяльність, перехід на нову посаду чи роботу. Якщо в цьому віці (найбільш плідному для багатьох професій) працівник не наслідиться реалізувати свої основні задуми, то все наступне життя він буде шкодувати про це...</li> <li>• Зміна професійної позиції, сексуальне захоплення, створення нової родини. Як ні парадоксально,</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | але іноді стара родина, що вже звикла до того, що працівник є надійним "годувальником", може опиратися виходу такого "годувальника" на рівень творчості і ризику. Родина може почати побоюватися, що творчість відіб'ється на зарплаті і стосунках з начальством. При цьому родина часто не враховує прагнення свого "годувальника" до самореалізації в праці. І тоді на стороні може знайтися людина (чи інша родина), що з великим розумінням поставляється до таких прагнень. В даному віці – це серйозна причина багатьох розлучень. |
| <b><i>Криза втрати професійної діяльності (55-60 років, тобто останні роки перед пенсією)</i></b>                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Очікування відходу на пенсію і нової соціальної ролі.</li> <li>• Звуження соціально-професійного поля (працівнику менше доручають завдань, пов'язаних з новими технологіями).</li> <li>• Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я.</li> </ul>    | <p>Поступове підвищення активності у позапрофесійних видах діяльності (у даному випадку, захоплення хобі, "дозвільними" радощами чи господарством цілком може розглядатися як бажаний спосіб).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності, що припускає участь у цьому не тільки громадських організацій, але і фахівців.</li> </ul>                                                                                                                                  |
| <b><i>Криза соціально-професійної адекватності (65-70 років, тобто перші роки після виходу на пенсію)</i></b>                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Новий спосіб життєдіяльності, головною особливістю якого є поява великої кількості вільного часу. Особливо складно це пережити після активної трудової діяльності в попередні періоди. Збільшується це тим, що пенсіонера швидко завантажують різними домашніми роботами (сидіння з онуками, ходіння | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерів.</li> <li>• Залучення в суспільно-корисну діяльність. Багато пенсіонерів готові працювати і за чисто символічну зарплату, або взагалі безкоштовно.</li> <li>• Соціально-психологічна активність. Наприклад, участь у політичних акціях, боротьба не тільки</li> </ul>                                                                                                                                                              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>по магазинах і т. ін.). Виходить так, що шановний у недавнім минулому фахівець перетворюється в няньку і домробітницю.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Звуження фінансових можливостей. Але якщо пенсіонери після виходу на пенсію продовжують працювати, їхня фінансова ситуація може навіть поліпшуватись (досить пристойна пенсія – плюс заробіток), що дозволяє їм почувати себе цілком гідними, шановними й улюбленими онуками членами родини.</li> <li>• Соціально-психологічне старіння, що виражається в надмірному моралізуванні, бурчанні... Втрата професійної ідентифікації (у своїх розповідях і спогадах старий усе більше фантазує, прикрашає минуле).</li> <li>• Загальна незадоволеність життям (відсутність тепла й уваги з боку тих, кому недавно вірив і сам допомагав...). Почуття своєї "непотрібності", що, на думку багатьох геронтологів, є особливо важким фактором старості. Ситуація погіршується тим, що іноді діти й онуки (ті, кого пенсіонер зовсім недавно любив) чекають, коли він піде з життя і звільнить приватизовану на їхнє ім'я квартиру...</li> <li>• Різке погіршення здоров'я (часто як наслідок незадоволеності життям і почуття своєї "непотрібності").</li> </ul> | <p>за свої порушені права, але і за саму ідею справедливості...</p> <p>Опанування нових соціально корисних видів діяльності (головне – щоб старий, точніше – літня людина, зміг відчувати свою "корисність"). Проблема в тім, що в умовах безробіття і для молодших людей не завжди знаходяться можливості докладання своїх сил. Але і старі далеко не усі немічні і хворі. Крім того, у старих, дійсно, чимало досвіду і нереалізованих планів. Адже головним багатством будь-яких суспільства і країни є не надра, не заводи, а людський потенціал. І якщо такий потенціал не використовується, те це рівносильне злочину. Люди похилого віку є першими жертвами такого злочину і найбільше гостро переживають те, що їхні таланти й ідеї мало кого хвилюють...</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

На будь-якій стадії професійного становлення в якості фактору, що детермінує виникнення кризи, найчастіше виділяється соціально-професійна активність. Саме почуття постійної незадоволеності собою, пошук нових форм і способів самоздійснення в професійній діяльності, зосередження на питаннях професійного розвитку, неминуче приводить людину до протиріччя з

реальністю, породжує конфлікт із собою.

Професійна криза – це завжди відкидання старих неадекватних засобів і способів професійної активності. Кризові явища – невід'ємний атрибут динамічного процесу становлення особистості. Ступінь усвідомлення особистістю криз є індивідуальною. Вона залежить від способу перебігу кризової ситуації, оскільки при сприятливому її вирішенні людина рідко усвідомлює дане явище як кризу. Кризи можуть відбуватись короткочасно, бурхливо чи поступово, без яскраво виражених змін професійної поведінки.

Кризові періоди можуть мати два можливих "результати": сприяти особистісному розвитку або вести до особистісної деградації. До деструктивного шляху виходу із кризи відноситься пошук шляхів реалізації себе у позапрофесійній діяльності (у побуті, хобі ті ін.), а також прояв професійно небажаних якостей особистості. Якщо при конструктивному виході із кризи професійно небажані якості долаються особистістю, то при деструктивному вони стають більш вираженими. Породжуючи психічну напруженість, кризи стимулюють професійний розвиток особистості. І здебільшого, переживаючи кризу, особистість піднімається на вищий рівень розвитку.

Подолання кризових явищ вимагає від особистості професійного вчинку і психологічно компетентного відношення до себе. Не кожна особистість здатна самотійно знайти конструктивний вихід із кризи. Така людина потребує своєчасної психологічної підтримки і допомоги керівників, друзів. Дієвим засобом подолання криз є тренінги особистісного і професійного зростання, семінари із вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографії і траєкторії професійного становлення особистості.

## **2.2. Професійні деструкції, вигорання – їх профілактика та подолання**

Багаторічне виконання однієї і тієї ж професійної діяльності часто призводить до появи професійної втоми, виникнення психологічних бар'єрів, збідніння репертуару способів виконання діяльності, втрати професійних умінь

і навичок, зниження працездатності. На стадії професіоналізації у багатьох видах професій виникає розвиток професійних деструкцій.

*Професійні деструкції* – це зміни сформованої структури діяльності й особистості, що поступово нагромадилися, і які негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості.

Механізм виникнення професійних деструкцій має досить складну динаміку. Спочатку виниклі несприятливі умови праці викликають негативні зміни в професійній діяльності, у поведінці. Далі, у міру повторення важких ситуацій, ці негативні зміни можуть накопичуватися в особистості, призводячи до її перебудови, що далі виявляється в повсякденній поведінці і спілкуванні.

Встановлено також, що спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани й установки, потім починають зникати позитивні якості. Пізніше на місці позитивних властивостей виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника. При повторенні ситуацій негативні стани закріплюються і витісняють позитивні якості, питома вага яких зменшується. Настає стійке перекручування конфігурації особистісного профілю працівника, що і є деструкцією.

Здебільшого у науковій літературі поняття професійних деструкцій та деформацій вживаються як синоніми. Але Е.Е. Симанюк розглядає професійні деформації як різновид деструкцій, відносячи до останніх ще й професійно зумовлені акцентуації, вивчену безпорадність, професійну відчуженість та стагнацію.

При цьому, автор розуміє *професійні акцентуації* як надмірне посилення деяких рис характеру, а також професійно зумовлених властивостей та якостей особистості.

*Вивчену безпорадність* – як звичку жити, не справляючи опору, не приймаючи на себе відповідальності, що виникає внаслідок змін мотиваційної сфери.

*Професійну відчуженість* – як протилежність професійній ідентифікації, що, характеризує, замість єдності, відокремленість професійних характеристик

особистості від професійної групи та справи.

І *стагнацію* – як тривалі періоди стабілізації професійного розвитку особистості, які призводять або до виходу на новий рівень виконання діяльності, або до професійної деградації.

Такий поділ (розуміння деформацій та ін. як різновиду деструкцій) є, на наш погляд не зовсім обґрунтованим автором, оскільки ці поняття значним чином за своїм змістом відносяться (наприклад, професійні акцентуації) до нижченаведеного розуміння у сучасній науковій літературі професійних деформацій особистості.

Дослідниками відзначається, що професійні деформації у найбільшому ступені розвиваються у представників професій типу "людина-людина". У представників таких професій професійні деформації можуть виявлятися на чотирьох рівнях:

1. *Загальнопрофесійні деформації*, типові для працівників даної професії. Наприклад: для лікарів – синдром "жалісливої втоми" (емоційна індиферентність до страждань хворих); для працівників правоохоронних органів – синдром "асоціальної перцепції" (коли кожний сприймається як потенційний порушник); для керівників – синдром "уседозволеності" (порушення професійних і етичних норм, прагнення маніпулювати підлеглими).

2. *Спеціальні професійні деформації*, що виникають у процесі спеціалізації. Наприклад, у юридичних і правозахисних професіях: у слідчого – правова підозрілість; в оперативного працівника – актуальна агресивність; в адвоката – професійна вивертливість. У медичних професіях: у терапевтів – прагнення ставити "загрозливі діагнози"; у хірургів – цинізм; у медсестер – черствість і байдужість.

3. *Професійно-типологічні деформації*, зумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру професійної діяльності. У результаті складаються професійно і особистісно зумовлені комплекси: 1) деформації професійної спрямованості особистості (перекручування мотивів діяльності, перебудова ціннісних

орієнтацій, песимізм, скептичне відношення до нововведень); 2) деформації, що розвиваються на основі яких-небудь здібностей: організаторських, комунікативних, інтелектуальних і т.д. (комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, нарцисцизм...); 3) деформації, зумовлені рисами характеру (рольова експансія, властолюбство, "посадова інтервенція", домінантність, індиферентність...). Усе це може виявлятися у різних професіях.

4. *Індивідуальні деформації*, зумовлені особливостями працівників різних професій, коли окремі професійно важливі якості, як утім, і небажані якості, надмірно розвиваються, що призводить до виникнення зверхякостей чи акцентуацій. Наприклад: зверхвідповідальність, суперечесність, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм, нав'язлива педантичність і ін.

Професійні деформації, як правило, мають досить складну динаміку проявів у трудовій діяльності людини і торкаються різних сторін психіки: мотиваційної, когнітивної, особистісної.

Професійна деформація мотиваційної сфери може виявлятися в надмірній захопленості якою-небудь професійною сферою при зниженні інтересу до інших. Відомий приклад такої деформації – феномен трудоголізму, коли людина значний час проводить на робочому місці, вона говорить і думає тільки про роботу, втрачаючи інтерес до інших сфер життя.

Праця в цьому випадку є свого роду захистом, спробою втекти від труднощів і проблем, що виникають у житті людини. З іншого боку, людина може й дуже ефективно працювати в якій-небудь області, присвячуючи увесь свій час цьому, що призводить до відсутності інтересів і активності в інших сферах. Деформація на ціннісно-мотиваційному рівні може виявлятися в зниженні значень ціннісних орієнтацій, пов'язаних з активністю, творчістю, духовним задоволенням.

Професійна деформація в пізнавальній сфері також може бути результатом глибокої спеціалізації в якій-небудь професійній сфері. Людина обмежує сферу своїх пізнань тільки тими, котрі необхідні їй для ефективного виконання своїх обов'язків, демонструючи при цьому повну непоінформованість в інших областях. Іншою формою прояву цього феномена

є формування професійних стереотипів і установок. Вони являють собою певний рівень досягнутої майстерності і виявляються в знаннях, автоматизованих уміннях і навичках, підсвідомих установках, що не завантажують свідомість.

Негативний вплив стереотипів виявляється й у спрощеному підході до вирішення проблем, до формування уявлення, що даний рівень знань може забезпечити успішність діяльності. Сформовані в професіоналів стереотипи й установки також можуть заважати опануванню нових професій.

Професійні особистісні деформації виявляються у тому, що сформовані під впливом тієї чи іншої професії особистісні особливості істотно утруднюють взаємодію людини в соціумі, особливо в непрофесійній діяльності. Зокрема, багатьох учителів відрізняє дидактична манера мови, прагнення повчати і виховувати. Якщо така тенденція виправдана в школі, то в сфері міжособистісних стосунків вона дратує людей. Професійна деформація особистісних особливостей також може виникнути внаслідок надмірного розвитку однієї професійно важливої риси, що "розповсюдила" свій вплив на непрофесійну сферу життя суб'єкта.

Деформація одних особистісних особливостей може компенсуватися розвитком інших. Так у працівників виправно-трудових установ під впливом професії формуються специфічні особистісні особливості: ригідність поведінки і пізнавальної сфери, звуження кола інтересів і спілкування. Деформація зазначених характеристик супроводжується яскравою виразністю таких особистісних рис, як акуратність, пунктуальність, сумлінність. Крім того, різні психологічні структури в різному ступені піддаються деструкції. Так, емоційно-мотиваційна сфера деформується у більшому ступені, ніж особистісні властивості.

За А.К. Марковою, основними тенденціями розвитку професійних деструкцій є такі:

- 1) відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими і соціальними нормами;
- 2) несформованість професійної діяльності (працівник як би

"застрягає" у своєму розвитку);

3) дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості і як наслідок – нереалістичні цілі, помилковий зміст праці, професійні конфлікти;

4) низька професійна мобільність, не вміння пристосуватися до нових умов праці і дезадаптація;

5) неузгодженість окремих ланок професійного розвитку, коли одна сфера як би забігає вперед, а інша відстає (наприклад, мотивація до професійної праці є, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості);

6) згортання професійне даних, що раніше малися, зменшення професійних здібностей, послаблення професійного мислення;

7) перекручування професійного розвитку, поява негативних якостей, які раніш були відсутніми, відхилення від соціальних і індивідуальних норм професійного розвитку, що змінюють профіль особистості;

8) поява деформацій особистості (наприклад, емоційного виснаження і вигоряння, а також викривленої професійної позиції – особливо в професіях з вираженою владою і популярністю);

9) припинення професійного розвитку через професійні захворювання чи втрату працездатності.

Труднощі боротьби з професійними деструкціями полягають в тім, що вони, як правило, не усвідомлюється працівником, і їх проява виявляється іншими людьми. Тому професіоналам дуже важливо представляти можливі наслідки цього феномену, більш об'єктивно ставитися до своїх недоліків у процесі взаємодії з оточуючими в повсякденному і професійному житті.

Серед можливих шляхів професійної реабілітації, що дозволяють знизити негативні наслідки деструкцій називаються такі:

1) підвищення соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності;

2) діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їхнього подолання;

3) проходження тренінгів особистісного і професійного росту;

серйозні і глибокі тренінги конкретним працівникам бажано проходити не в реальних трудових колективах, а в інших місцях;

- 4) рефлексія професійної біографії і розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного росту;
- 5) профілактика професійної дезадаптації починаючого фахівця;
- 6) оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери і самокорекції професійних деформацій;
- 7) підвищення кваліфікації і перехід на нову кваліфікаційну категорію чи посаду (підвищення почуття відповідальності і новизни роботи).

Іншим проявом негативного впливу професії на особистість є феномен психічного (професійного) вигорання, широко відомий на Заході і значно менше досліджений у вітчизняній науці. Даний термін (burnout) був введений в 1974 р. американським психологом Х. Фройнденбергом. Професійне вигорання розглядається як негативний наслідок міжособистісних професійних комунікацій.

На відміну від професійних деструкцій, психічне вигорання можна віднести в більшому ступені до випадку повного регресу професійного розвитку, оскільки воно торкається особистості в цілому, руйнуючи її і справляючи негативний вплив на ефективність трудової діяльності.

Оскільки все більше людей залучається в сферу соціальної і семантичної праці, які працюють не з механізмами і фізичними явищами, а з людьми і інформацією про них, то в суспільстві спостерігається ціла "епідемія" вигорання, небезпека якого особливо висока у тих, хто працює в системі "людина – людина", представники так званих хелперських професій (від англійського help – допомагати): лікарі, священники, педагоги, юристи, продавці, менеджери, психотерапевти і ін.

За В.В.Бойком, компонентами синдрому "професійного вигорання" є напруження, резистенція та виснаження. Кожен з компонентів супроводжується чотирма симптомами:

- 1) "напруження" характеризується такими симптомами, як: "переживання психотравмуючих обставин", "незадоволеність собою",

"загнаність до клітки", "тривога й депресія";

2) "резистенція" супроводжується "неадекватним вибірковим емоційним реагуванням", "емоційно-моральною дезорієнтацією", "розширенням сфери економії емоцій", "редукцією професійних обов'язків";

3) "виснаження" детермінується "емоційним дефіцитом", "емоційним відчуженням", "особистісним відчуженням (деперсоналізацією)", "психосоматичними та психовегетативними порушеннями".

До основних характеристик феномену психічного вигорання відносять:

1. Психічне вигорання являє собою синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) і редукцію професійних досягнень. Під емоційним виснаженням розуміється почуття емоційної спустошеності й утоми, викликані власною роботою. Деперсоналізація припускає цинічне відношення до праці й об'єктів своєї праці. Зокрема, у соціальній сфері деперсоналізація припускає байдуже, негуманне ставлення до клієнтів, що приходять для лікування, консультації, одержання утворення й інших соціальних послуг. Редукція професійних досягнень являє собою виникнення в працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення неуспіху в ній.

2. Даний феномен є професійним. У якомусь ступені він відображає специфіку тієї професійної сфери, у якій був уперше виявлений: роботу з людьми і надання їм допомоги. Особливо це стосується другого його компонента. Разом з тим, дослідження останніх років дозволили істотно розширити сферу його поширення, включивши професії, не пов'язані із соціальною сферою.

3. Психічне вигорання різнобічно впливає на особистість і поведінку людини, знижуючи в остаточному підсумку ефективність її професійної діяльності і задоволеність працею.

4. Даний феномен є незворотним. Виникнувши в людини, він продовжує розвиватися, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес. Дослідження показують, що короточасний відхід від праці тимчасово знімає дію цього феномена, однак після поновлення професійних обов'язків він цілком

відновлюється.

Нині виділяють декілька моделей емоційного вигорання:

- *Модель однофакторного професійного вигорання Пайнс та Аронсона*, розглядає вигорання як стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно переобтяжених ситуаціях, де виснаження є провідним чинником усіх інших симптомів.

- *Модель двофакторна В. Шауфелі та Х. Сиксма*, зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Перший компонент, що отримав назву "ефектного", відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. Другий (деперсоналізація) отримав назву "настановного" й виявляється в зміні ставлення або до клієнтів, або до себе.

- *Модель трифакторна К. Масlach і З. Джексон* визначає синдром професійного вигорання як тривимірний конструкт, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень.

- *Процесуальні моделі професійного вигорання* розглядають цей феномен як динамічний процес, що розвивається в часі і має певні фази або стадії, що виявляються зростанням емоційного виснаження, внаслідок якого виникають негативні установки по відношенню до суб'єктів професійної діяльності, створюється емоційна дистанція у професійних відносинах як спосіб подолати виснаження та паралельно розвивається негативна установка по відношенню до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень).

Вигорання являє собою самотійний феномен і не зводиться до інших станів, що зустрічається в професійній діяльності (стрес, стомлення, депресія). Хоча деякі дослідники схильні розглядати психічне вигорання як тривалий робочий стрес, переживання впливу стресових факторів, більшість сходяться в думці, що стрес і вигорання – це хоча і родинні, але відносно самотійні феномени. Вигорання можна розглядати як наслідок неправильно організованої праці, нерационального управління або не підготовленості персоналу.

Виявами синдрому професійного вигорання в діяльності є стани

психічної напруги, що викликані конфліктами, труднощами при вирішенні складних соціальних проблем, що приводять до відчуттів дискомфорту, тривоги, фрустрації, песимістичним настроєм. При тривалій дії вигорання, розвивається справжній стрес, з його характерними симптомами (серед них серцево-судинні порушення, неврози, виразки травного тракту, ослаблення імунітету); зростає байдужість, "професійний цинізм", негативізм по відношенню до клієнтів і своєї роботи; деколи виникає огида до всього на світі, невмотивовані образи на тих, хто оточує, на долю, уряд; життя здається порожнім і безглуздом, а робота – обридлою і ненависною рутинною. Особливе неприйняття викликають люди, з якими доводиться працювати, – клієнти, учні, відвідувачі, колеги. Такий вид вигорання навіть називають "отруєння людьми".

Так дослідження О.А. Кириленко показали, що у 58% представників професій типу "людина-людина" переважає високий рівень професійного стресу. При цьому, високий рівень професійного стресу переважає у представників управлінських (55%) та сервісних спеціальностей (70%). Психічне вигорання найбільш виразно представлено показниками деперсоналізації та емоційного виснаження. При вищому рівні стресу є вищим показники емоційного виснаження і деперсоналізації.

Появу високого рівня стресу у представників професій типу "людина-людина" можуть зумовлювати такі детермінанти як зміна типу професії; переважання емоційних переживань самоствердження та комунікативних; переважання серед інструментальних цінностей відповідальності; наявність установки на владу, домінування в особистісних характеристиках показників нейротизму, відкритості досвіду. Не сприяють високому рівню професійного стресу переважання гностичних та практичних переживань, інструментальні цінності життєрадісності та чуйності, переважання в особистісних характеристиках показника екстраверсії.

Серед факторів, що викликають вигорання, особлива увага приділяється особистісним особливостям і соціально-демографічним характеристикам, з одного боку, і факторам виробничого середовища, з іншого. Серед соціально-демографічних характеристик найбільш тісний зв'язок з вигоранням має вік.

Що стосується особистісних особливостей, то високий рівень вигорання тісно пов'язаний з пасивними тактиками опору, зовнішнім "локусом контролю", низьким ступенем особистісної витривалості. Встановлено також наявність позитивного зв'язку між вигоранням і агресивністю, тривожністю, та негативного зв'язку з почуттям групової згуртованості. Серед факторів виробничого середовища найбільш важливими є: ступінь самостійності і незалежності співробітника у виконанні своєї роботи, наявність соціальної підтримки колег і керівництва, а також можливість брати участь у прийнятті рішень, важливих для організації.

### **3. Теорія та практика психологічного супроводу професійного становлення фахівців**

#### **3.1. Зміст психологічного супроводу професійного становлення фахівців та загальні підходи до його здійснення**

Психологічний супровід професійного становлення особистості здобуває особливу актуальність в умовах ринкової економіки, коли зростає значення професійно-психологічного потенціалу і професійної мобільності фахівців, знижується соціальна захищеність працівників. Нині існує вже досить велика кількість наукових праць, присвячених проблемі психологічного супроводу професійного становлення фахівців. Загальні теоретичні основи такого супроводу найбільш змістовно, на нашу думку, викладено Е.Ф.Зєєром.

*Психологічний супровід*, за автором, являє собою цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного становлення особистості з урахуванням своєрідності і психологічних особливостей кожної стадії, а також права особистості нести відповідальність за своє професійне життя. Мета психологічного супроводу полягає у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості і задоволення потреб суб'єкта діяльності.

Досить близько до вказаного, О.О. Євдокимова головне призначення психологічного супроводу вбачає у створенні умов, сприятливих для розвитку особистості на всіх етапах особистісно-професійного розвитку, реалізації актуальних і потенційних можливостей особистості, ефективного засвоєння нових знань в області навчальної і професійної діяльності і побудови життєвої стратегії, оптимізації професійного і особистісного зростання.

Основу психологічного супроводу складає єдність чотирьох функцій: діагностики суті проблеми, що виникла; інформації стосовно природи проблеми та шляхів її вирішення; консультації на етапі прийняття рішення та розробки стратегії вирішення проблеми; первинної допомоги на етапі реалізації розробленого плану.

У ширшому розумінні виділяються такі функції психологічного

супроводу професійного становлення:

- інформаційно-аналітичний супровід окремих етапів професійного становлення (вибору професії, початкового етапу профадаптації, професіоналізації тощо);
- проектування і самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного становлення;
- психологічно компетентне надання підтримки і допомоги особистості в подоланні труднощів професійного становлення, особливо при зміні соціально-професійного середовища;
- професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви в професійній діяльності (жінок після народження дитини, безробітних, людей, що вийшли з місць ув'язнення та ін.);
- забезпечення соціально-професійного самозбереження;
- профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги в подоланні криз і стагнації;
- корекція соціально-професійного і психологічного профілю особистості.

Реалізація функцій психологічного супроводу можлива при використанні особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку:

- розвиваючої діагностики;
- тренінгів особистісного і професійного розвитку і саморозвитку;
- моніторингу соціально-професійного розвитку;
- технологій формування психологічної аутокомпетентності;
- психологічного консультування з проблем соціально-професійного розвитку;
- проектування альтернативних сценаріїв професійного життя;
- особистісно орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної і психолого-педагогічної компетентності;
- ретроспекції професійного життя (методу психобіографії);
- тренінгів самоуправління, саморегуляції емоційно-вольової сфери і самовідновлення особистості.

Докладно зміст психологічного супроводу на різних етапах професійного становлення фахівця викладений Е.Ф.Зєєром у навчальному посібнику.

В якості одного із важливих чинників оптимізації професійного становлення фахівця у професіях різних типів можна розглядати індивідуальну регламентацію (оптимізацію) діяльності. Її сутність, насамперед полягає у здійсненні індивідуального підходу до кожної особи з тим, щоб організувати її діяльність відповідно до її психофізіологічних особливостей.

До заходів індивідуальної регламентації діяльності (оптимізації) відносять: планування оптимального навантаження, оптимізацію режиму праці, відпочинку, харчування. Такі заходи можуть, наприклад, полягати в індивідуалізації величини і тривалості навантаження та його оперативній зміні залежно від наявного психофізіологічного стану людини; раціональному чергуванні різноманітних видів навантаження та інтервалів відпочинку; створенні умов для повноцінного відпочинку та відновлення. Раціональний режим праці й відпочинку – "...це розпорядок у трудовій діяльності, що регламентує таке співвідношення праці і відпочинку, при якому висока продуктивність праці щонайдовше поєднується з високою і стійкою працездатністю людини".

Провідним чинником оптимізації професійного становлення фахівця можна вважати вироблення ним індивідуального стилю діяльності. Індивідуальний стиль діяльності, згідно з Є.О. Климовим, являє собою спосіб діяльності, що враховує індивідуальні якості (особливості) суб'єкта і має такі відмітні ознаки, як стійкість, зумовленість певними особистісними якостями, і є засобом ефективного пристосування до об'єктивних вимог.

Індивідуальний стиль являє собою індивідуально-своєрідну систему психологічних засобів, до яких свідомо чи стихійно удається людина з метою найкращого зрівноважування своєї (типологічно зумовленої) індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності. Основна функція індивідуального стилю діяльності полягає в оптимальному пристосуванні людини до заданих умов і вимог діяльності з метою досягнення належного результату.

Такий оптимальний стиль діяльності забезпечує ефективну взаємодію фахівця з колегами, керівниками та підлеглими при найбільш раціональному використанні індивідуальних можливостей і засобів в конкретних умовах професійної діяльності, тобто оптимальний індивідуальний стиль діяльності забезпечує найвищий результат при мінімальних витратах часу та зусиль.

Процес формування індивідуального стилю професійної діяльності є невід'ємною складовою розвитку функціональної психологічної системи професійної діяльності суб'єкта праці (за В.Д. Шадриковим):

1. Формування мотивів професійної діяльності передбачає: а) зрушення мотиву на мету трудової діяльності, у результаті чого працівник знаходить "свій" предмет діяльності; б) "прийняття" людиною професії і перебування особистісного змісту діяльності, що є важливим для формування професійної мотивації; в) утворення цілісної поведінки працівника в результаті формування професійної мотивації.

2. Формування мети професійної діяльності передбачає виділення й врахування наступних моментів: а) центральним моментом діяльності виступає її мета (людська діяльність - це доцільна діяльність, ціль свідомо вибирається людиною); б) сама мета розглядається як: ідеальний образ результату; рівень досягнення, до якого треба прагнути; в) також ціль професійної діяльності виступає як: образ результату; виробнича задача, задана у визначених умовах; г) основні етапи формування мети: виділяється поле припустимих результатів; уточнюється конкретна мета (як найбільш оптимальна).

3. Формування уявлення про програму діяльності передбачає: а) формування уявлення про компоненти (про структуру) діяльності; б) формування уявлення про способи виконання діяльності; в) формування уявлення про програму діяльності (як послідовності адекватних дій і способів).

4. Формування інформаційної основи діяльності (ІОД) передбачає виділення і розгляд наступних моментів: а) рівні формування ІОД включають: сенсорноперцептивний рівень (сприйняття інформації); когнітивний рівень (оцінка значимості інформації); образно-оперативний рівень (переробка інформації і побудова інформаційних образів); б) особливості формування ІОД:

інформація часто мінлива, що вимагає гнучкості ІОД; багатоплановість інформації викликає необхідність швидкого переключення з одного виду інформації на іншій; в) у цілому формування ІОД передбачає: формування ІОД у матеріальному плані (здатність сприймати й обробляти реальні сигнали, що несуть інформацію); формування ІОД в ідеальному плані (здатність будувати інформаційні образи і значення за одержуваними сигналами).

5. Формування блоку прийняття рішень засновано на врахуванні наступного: 1) саме рішення розглядається як вибір однієї альтернативи з декількох; 2) створюється загальна схема прийняття рішень: а) усвідомлення проблеми; б) вирішення проблеми; саме при цьому формування блоку ухвалення рішення передбачає: освоєння (вироблення) вирішального правила, способу рішення; формування критерію досягнення мети і переваги вибору способу рішення; в) перевірка рішення; г) корекція вибору (там, де це можливо); 3) виділяються два основних типи рішень: а) детерміновані (засновані на строгій логіці); б) вірогіднісні (засновані на врахуванні найбільш сприятливої імовірності досягнення мети).

6. Формування підсистеми професійно-важливих якостей виходить з наступних передумов: 1) у людини вже є певні якості і при опануванні професій відбувається їхня перебудова відповідно до особливостей даної професійної діяльності; 2) загальна логіка такої перебудови діяльності: а) перенастроювання якостей відповідно до професійної діяльності; б) поява і розвиток нових якостей і здібностей; в) формування індивідуального стилю діяльності, що як би "вінчає" розвиток професіонала.

Шляхи оптимізації професійного становлення фахівця найбільш ґрунтовно вивчаються такою галуззю психології як акмеологія. Так, до її основних завдань відносять:

- 1) виявлення подібного і різного у різних людей, що домоглися видатних успіхів;
- 2) з'ясування характеристик (якостей), що повинні бути сформовані в людини на різних етапах її розвитку, і які можуть привести його до успіху;
- 3) дослідження механізмів і факторів, що впливають на розвиток

людини і призводять її до успіху;

- 4) висвітлення феноменології "акме" (опис його проявів);
- 5) спеціальне дослідження саме професійних досягнень у зрілому віці;
- 6) вивчення праці професіоналів екстракласу (виділення загального і специфічного для різних професій);
- 7) визначення закономірностей зв'язку професійних досягнень із позапрофесійною діяльністю;
- 8) дослідження здатності людини накопичувати різнобічний досвід і "акумулювати" його в конкретній діяльності;
- 9) вивчення вищих досягнень в умовах роботи в колективі;
- 10) створення методичного інструментарію для дослідження "акме" як окремої людини, так і трудових колективів.

А головне завдання акмеології, за О.О. Бодальовим, полягає у тому, щоб на основі проведення комплексних досліджень запропонувати гранично технологічні стратегію і тактику організації і практичного здійснення процесу переведення фахівця, що починає свою самостійну діяльність, на все більш високі рівні професіоналізму.

Одним із дієвих акмеологічних заходів оптимізації професійного становлення фахівця є акмеологічний моніторинг індивідуально-професійного розвитку, акмеологічні тренінги програмно-цільової спрямованості та психолого-акмеологічне консультування.

*Акмеологічний моніторинг* являє собою систему відслідковувального контролю індивідуально-професійного розвитку у процесі підготовки фахівця, а також його перепідготовки і підвищення кваліфікації. У методичному відношенні зміст моніторингу складають систематична реєстрація й аналіз емпіричних даних, що характеризують зміни параметрів розвитку конкретних фахівців. Це може бути й організація постійного відстеження інформації (спостереження, оцінки, тестування й ін.) із внесенням необхідних коректив.

*Акмеологічні тренінги* є засобом оптимізації підготовки та перепідготовки фахівців та підвищення рівня їх професійної компетентності. Їх програмно-цільова спрямованість розуміється як орієнтованість тренінга в

якості системи навчання та підготовки професійних кадрів на відтворення феномену професійної майстерності, який є характерним для конкретного виду професійної діяльності.

Акмеологічний тренінг включає такі *методичні комплекси*:

1) психотехнологічного аналізу; 2) програмно-цільового підходу; 3) навчання; 4) тренінгових процедур; 5) гри; 6) психотерапії; 7) технологічної культури.

*Психолого-акмеологічне консультування* – це спосіб акмеологічної підтримки самовизначення людини як суб'єкта особистісно-професійних досягнень. Воно включає в себе індивідуальне психологічне консультування, психологічну консультативну роботу із організаційною групою, що задає норми, та психодіагностичне забезпечення всього консультативного процесу.

Важливим напрямком психологічного супроводу професійного становлення фахівця можна вважати здійснення психопрофілактики професійних деформацій його особистості. За О.Б. Поляковою, основними цілями подібної профілактики є усунення зовнішніх і внутрішніх факторів, які шкідливо відображаються на психіці людини, її акмеологічному потенціалі і результатах професійної діяльності, та використання внутрішніх та зовнішніх факторів, які позитивно впливають на суб'єкта професійної діяльності та її ефективність.

Сучасне тренінгове забезпечення психологічного супроводу професійного становлення фахівця, зокрема, викладено у монографії Е.Е. Симанюк. Автором розроблено комплекс тренінгів, які цілеспрямовано можуть вирішувати завдання даного супроводу: 1) "Тренінг корекції стратегії подолання криз професійного становлення особистості"; 2) "Тренінг профілактики та корекції вивченої безпорадності"; 3) "Тренінг формування професійної ідентичності".

Психологічний (психофізіологічний) супровід професійного становлення методологічно також може ґрунтуватись на оптимізації адаптаційних можливостей фахівця – індивідуальному узгодженні його адаптаційних можливостей людини з різноманітними вимогами, які висуває до цих

можливостей її життєдіяльність.

В акмеології оптимальність означає бажаний, ідеальний, "вершинний" стан, рівень розвитку, а оптимізація – це спосіб його досягнення, який являє собою альтернативу стихійному, емпіричному нецілеспрямованому способу розвитку. Принцип оптимальності є центральним принципом акмеології. До основних індикаторів оптимального стану суб'єкта діяльності відносяться висока продуктивність діяльності при низьких енерговитратах та його задоволеність діяльністю.

Як було показано нашими попередніми дослідженнями, оптимізація адаптаційних можливостей людини може бути досягнута наступними шляхами (та їх поєднанням):

- 1) зменшення сили впливу чи повне усунення виявлених дезадаптаційних факторів;
- 2) підвищення стійкості людини різними засобами до впливу дезадаптаційних факторів;
- 3) підсилення адаптаційно сприятливих факторів з метою компенсації дезадаптаційних.

У професійній підготовці фахівців професій типу "людина-людина" у ЗВО ключовою складовою вважається забезпечення належного рівня їх психологічної підготовки. Зокрема, О.А. Сорокіна з метою забезпечення ефективної психологічної підготовки соціальних працівників апробувала застосування таких форм та заходів, що можуть з успіхом використовуватись при підготовці фахівців й інших професій типу "людина-людина":

1. З огляду на обмеження аудиторних годин на лекції обов'язково виносяться питання, що стосуються найбільш складних та ґрунтовних психологічних проблем, а не лише інформування студента про їх наявність.

2. Практична складова аудиторних занять індивідуалізована та наближена до власного життєвого досвіду студента. Цьому сприяє використання в курсі психодіагностики особистісно орієнтованих методик за різними методологічними підходами – психодинамічним, біхевіоральним, гуманістичним, діяльнісним. Знайомство з широким колом різних за

методологічним підґрунтям методик підкреслює неоднозначність та багато вимірність людської особистості. Аналіз власної біографії (за А. Адлером) сприяє отриманню не лише діагностичних та прогностичних навичок, а й самопізнанню. Обов'язкове дотримання етичних норм й принципів робить таку роботу важливою й актуальною.

3. Виконання індивідуальних завдань, наприклад з вікової психології, відбувається з залученням до психологічного аналізу людей з найближчого оточення студента. Це показує студенту, що психологія – це не лише теоретичні знання й опрацювання монографій, а жива й прикладна наука, яка може сприяти розумінню й налагодженню стосунків у власній родині та з ровесниками. Розробка психологічних рекомендацій щодо профілактичної роботи з дітьми, які мають порушення поведінки; аналіз батьківсько-дитячих стосунків та елементи профорієнтаційної роботи обумовлюють розвиток у студента психологічного, професійного мислення, формують необхідні розумові дії та допомагають поетапному опануванню категоріальним апаратом психологічної науки.

4. Практика для студентів відбувається у закладах різних за напрямком (молодіжна біржа праці, психоневрологічна лікарня, заклади для людей з особливими потребами, наркологічна служба, територіальні центри, соціальні служби для молоді, загальноосвітні школи та ін.). Місце практики студент обирає самостійно з урахуванням власних інтересів та уподобань, й протягом чотирьох років може спробувати себе у різних сферах майбутньої професії.

5. Останньою важливою складовою професійної підготовки студента є написання кваліфікаційної роботи. Обов'язковим розділом такої роботи є емпірична частина, яка містить результати самостійно проведеного дослідження. Тематика, мета, завдання й методи дослідження обираються студентом самостійно, керівник обмежується консультуванням з певних методичних та організаційних питань. Саме складність обраної задачі, адекватність підібраних методів та успішність її вирішення висвітлює рівень набутих та інтеріорізованих студентом професійних знань, умінь та навичок.

### 3.2. Основні зміст, принципи та напрямки психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця

Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця за змістом є дещо ширшим за розглянуте перед цим поняття супроводу. Насамперед, за рахунок залучення у процес забезпечення психофізіологічних методів, а також врахування у його процесі індивідуальних психофізіологічних властивостей.

Засновуючись на проведеному аналізі щодо змісту, етапів та складових професійного становлення фахівця, **психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця** можна визначити як систему послідовних заходів, спрямованих на оптимізацію формування та розвитку у людини професійної спрямованості та компетентності, професійно важливих якостей і психофізіологічних властивостей з метою досягнення нею найвищого індивідуально можливого професійного рівня та найбільшого розкриття її особистісного потенціалу у певній професійній діяльності.

Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця, на нашу думку, має засновуватись на **принципах** науковості, послідовності та безперервності, оптимізації, системності, індивідуалізації, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення.

1. Принцип *науковості* передбачає, що психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця має засновуватись на загальнонауковій методології, сучасних наукових досягненнях (зокрема, психології та психофізіології), використанні науково обґрунтованих методів та методик, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо сучасних особливостей становлення фахівця у певних професіях тощо.

2. Принцип *послідовності та безперервності* – що найвищої ефективності психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця може бути досягнуте за умови його послідовного здійснення на всіх етапах такого становлення – від етапу професійної орієнтації (оптації) до етапу вищих професійних досягнень.

3. Принцип *оптимізації* передбачає вибір оптимізації як

концептуального підходу при застосуванні заходів, спрямованих на психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця.

У даному випадку, оптимізація являє собою таке застосування зазначених заходів, яке спрямоване на індивідуальне узгодження психофізіологічних можливостей певної людини з різноманітними вимогами, які висуває до цих можливостей її професійна діяльність. Подібна оптимізація передбачає взаємопов'язане використання двох основних груп методів: 1) методів отримання інформації та 2) методів впливу (оптимізації). За допомогою першої групи методів (дослідницькі методи) отримується необхідна для ефективного забезпечення професійного становлення фахівця інформація (про особливості його професійної діяльності, його особистісні особливості, наявні та потенційні психофізіологічні можливості і т.ін.). Друга група методів безпосередньо використовується з метою оптимізації його професійного становлення.

4. Принцип *системності* передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

5. Принцип *індивідуалізації* – необхідність урахування індивідуальних особливостей кожної людини (у найширшому розумінні) при виборі та застосуванні заходів, спрямованих на оптимізацію її професійного становлення.

6. Принцип *адекватності* передбачає при здійсненні психофізіологічного забезпечення становлення фахівця застосування заходів адекватних певному етапу його професійного становлення, його індивідуальним особливостям, поставленим завданням тощо.

7. Принцип *спрямованості на максимально можливі професійні досягнення* означає постановку мети сприяння здобуттю певним фахівцем індивідуально максимально можливого для нього професійного рівня та професійних здобутків.

У психофізіологічному забезпеченні професійного становлення фахівця можна виділити чотири основні **напрямки**: за етапами професійного

становлення, за його складовими, за певною професією та за спрямованістю заходів.

Так, за *етапами професійного становлення* психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця може розрізнятися за етапами забезпечення: 1) професійної орієнтації (оптації); 2) професійної підготовки; 3) професійної адаптації 4) первинної професіоналізації; 5) вторинної професіоналізації; 6) професійної майстерності.

За *складовими професійного становлення* психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця може бути спрямоване на оптимізацію формування та розвитку у нього: 1) професійної спрямованості; 2) професійної компетентності; 3) професійно важливих якостей і 4) професійно важливих психофізіологічних властивостей.

Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця також може поділятися у залежності від того, у якій *певній професії* воно здійснюється.

І за *спрямованістю заходів*, у психофізіологічному забезпеченні професійного становлення фахівця можна виділити спрямування на:

1) формування, розвиток певних якостей (спрямованості, компетентності і т. ін.) та 2) профілактику, подолання негативних особистісно-професійних явищ (професійних криз, деструкцій, вигорання); а також на: 1) застосування діагностичних та 2) оптимізаційних (корекційних) методів.

### **3.3. Заходи та рекомендації щодо сприяння професійному становленню фахівців професій типу "людина-людина"**

#### **3.3.1. Загальні рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина"**

Наведені нижче загальні рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" без посередньо засновуються на результатах наших емпіричних досліджень, спрямованих на визначення особливостей формування професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу "людина-людина" від етапу оптації до

етапу професійної майстерності.

### **3.3.2. Рекомендації щодо оптимізації професійного вибору оптантами професій типу "людина-людина"**

Основним завданням профорієнтаційної роботи із оптантами є сприяння у здійсненні ними вірного вибору професій, зміст діяльності та вимоги яких найбільше відповідають їх індивідуальним схильностям і здібностям. Особливої уваги, у формі додаткової роботи із ними, потребують ті учні, які ще не зробили остаточний професійний вибір, не мають достатньо повної інформації про сучасні професії.

При здійсненні профконсультаційної роботи із оптантами слід спиратися на показники виконання ними профорієнтаційних тестів (як то ДДО Є.О. Климова, Методика Голанда тощо), враховувати професії та соціальний статус їх батьків, результати виконання методик на виявлення рівня розвитку професійно-важливих для професій типу "людина-людина" якостей. Зокрема, низький рівень комунікативних та організаційних здібностей може із високою вірогідністю може стати суттєвою перешкодою для успішної роботи за професіями такого типу.

### **3.3.3. Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" на етапі професійної підготовки**

На **першому** етапі заходів, спрямованих на оптимізацію професійного становлення майбутніх фахівців професій типу "людина-людина", має бути здійснені анкетування та психодіагностика, спрямовані на виявлення студентів, які мають недостатні рівні професійної спрямованості, навчальної самоєфективності, розвитку професійно-важливих якостей (зокрема, таких як комунікативні та організаційні здібності). Отримані такими студентами результати можуть уточнюватись у індивідуальних співбесідах.

На **другому** етапі, відповідно до отриманих певним студентом результатів, можуть застосовуватись декілька основних напрямків корекційно-розвивальних заходів:

1. Корегування професійної спрямованості студентів, яке може

полягати у знаходженні особистісно-значущих мотивів навчальної діяльності, чіткому визначенні майбутніх професійно-кар'єрних орієнтирів. Можливе корегування вибору професії, спеціальності чи факультету. Особливої уваги потребують студенти другого та третього курсів, під час навчання на яких відбувається найбільш виражене зменшення професійної спрямованості.

2. Розвивальні заходи, спрямовані на розвиток навчально-професійної самоєфективності та професійно-важливих якостей студентів. Із цією метою можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо.

### **3.3.4. Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" у період самостійного здійснення професійної діяльності (від етапу професійної адаптації до етапу професійної майстерності)**

Оптимізація професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина", як і на етапі професійної підготовки, може здійснюватись за подібною двохетапною послідовністю (діагностичний та корекційно-розвивальний етапи).

На всіх етапах професійного становлення фахівця актуальним є сприяння розвитку в нього різних складових професійних спрямованості та компетентності. Так особливої уваги потребують фахівці, які мають невисоку професійну самоєфективність, недостатню зацікавленість у власній професійній діяльності, задоволеність її змістом, зарплатою, власною кар'єрою та соціальним становищем, не виявляють любові до своєї професії, не здійснюють регулярних зусиль, спрямованих на підвищення власного професійного рівня, мають невідповідні рівні розвитку професійно-важливих якостей.

Також важливою складовою роботи, спрямованої на оптимізацію професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" є первинна та вторинна профілактика виникнення в них ознак професійного "вигорання" та деформації.

Як і у випадку із етапом професійної підготовки, із метою розвитку професійної самоефективності та професійно-важливих якостей фахівців, можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо. Доцільним може бути періодичне корегування мотивів професійної діяльності фахівця, його мотивування на постійне підвищення власної професійної кваліфікації.

### **3.3.5. Практичні підходи та заходи щодо сприяння професійному становленню вчителів та психологів**

Природно, що повноцінне здійснення психологічного супроводу професійного становлення вчителів має починатися із етапу їх професійної підготовки.

Так, А.М. Веремчук наголошує на необхідності розвитку професійної рефлексії вчителів ще під час їхньої професійної підготовки. Серед методів, що можуть застосовуватись із цією метою автором були виділенні:

- 1) методи і техніки, що беруть за основу проблемно-конфліктні ситуації (наприклад, техніка повтору, розв'язання спеціальних задач та ін.);
- 2) методи індивідуального консультування, де розвиток окремих рефлексивних операцій здійснюється в процесі відповідей на питання і розвивається в ході подальшого діалогу;
- 3) методи, які базуються на використанні ситуацій групової взаємодії ("групової дискусії" та ін.) тощо.

Конфліктологічну підготовку майбутніх педагогів Н.Р. Вітюк розглядає як організацію системи заходів, яка передбачає формування у майбутніх фахівців знань, вмінь та навичок конструктивної поведінки в передконфліктних та конфліктних ситуаціях шкільної взаємодії та здатності ефективно впливати на конфлікти. Вона передбачає усвідомлення студентами психологічних особливостей конфліктної взаємодії, зокрема у сфері освітньої діяльності, і розвиток професійних навичок управління конфліктами у навчально-виховному процесі та підвищення ефективності міжособистісного спілкування.

Автором визначено такі напрямки конфліктологічної підготовки

майбутніх учителів:

1. Організація психодіагностичної роботи зі студентами, основними завданнями якої є: визначення рівня ситуативної та особистісної конфліктності окремих студентів та конкретних студентських груп, рівня їх конфліктостійкості, особливостей реагування на виникнення стресових чинників, домінуючих стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, аналіз окремих психічних станів особистості (насамперед таких як агресивність, тривожність, фрустрація, ригідність та ін.), рівня розвитку комунікативних здібностей, самооцінки особистості, наявності труднощів у міжособистісному спілкуванні, діагностика психологічної атмосфери в колективі, рівня його згуртованості, особливостей внутрішньогрупової взаємодії.

2. Забезпечення активної позиції студентів у процесі підготовки до професійної діяльності. Процес формування професійних якостей повинен бути активним з боку суб'єкта.

3. Засвоєння необхідних знань з психології конфлікту. В програмі конфліктологічної підготовки майбутніх фахівців необхідно піднімати питання, що пов'язані із виникненням і причинною зумовленістю конфліктів, а також із психологічними особливостями управління ними.

4. Формування вмінь і навичок з управління конфліктами, оптимізація індивідуального стилю взаємодії. Студенти повинні навчитися: нейтралізовувати конфліктогенні спілкування, контролювати свій емоційний стан; психологічним прийомам і навичками з безконфліктної взаємодії; обирати стратегії раціональної поведінки в конфліктних ситуаціях; прогнозувати розвиток конфліктних ситуацій; проведенню цілеспрямованої роботи щодо профілактики й попередження конфліктів в умовах навчальної діяльності; здійснювати посередництво у процесі розв'язання шкільних конфліктів; розвивати в учнів навички з конструктивної поведінки в проблемних, зокрема стресових, ситуаціях.

5. Розвиток конфліктостійкості особистості, тобто здатності справлятися зі стресовими факторами, вірно організовувати свою поведінку в складних ситуаціях соціальної взаємодії, безконфліктно вирішувати проблеми у

відносинах із іншими людьми.

6. Оптимізація міжособистісних відносин, групового стилю взаємодії і встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі.

7. Корекція і профілактика деформацій спілкування та конфліктності особистості.

### **3.3.6. Загальні та індивідуальні практичні заходи оптимізації психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності**

Заходи оптимізації психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності, які було розроблено, можна розподілити на загальні (тобто ті, що в цілому сприяють підвищенню такої готовності усіх студентів) і індивідуальні (застосування яких доцільне при виявленні у певного студента окремих негативних показників різних компонентів психофізіологічної готовності). Рекомендації щодо застосування подібних заходів засновуються на результатах проведених емпіричних досліджень.

Основна відповідальність за проведення заходів, спрямованих на **загальну оптимізацію** психофізіологічної готовності студентів покладається на керівництво ЗВО. Безпосередніми виконавцями таких заходів можуть бути деканати, певні кафедри й окремі викладачі, вузівські спілки студентів, психологічна служба, медична частина тощо.

Основні напрями (завдання) роботи:

- підвищення мотивації студентів до навчання;
- постійне удосконалення навчального процесу, щодо підвищення рівня їх педагогічних знань та вмінь;
- розвиток вольових якостей студентів;
- боротьба з палінням та вживанням алкогольних напоїв.

Зокрема, підвищення мотивації студентів до навчання може забезпечуватись додатковою до існуючої системою матеріальних, моральних та професійних заохочень – ректорські премії, стипендії, подяки; проведення різноманітних професійних конкурсів, ранжувань; закордонні стажування;

пошук для студентів роботи у престижних навчальних закладах тощо.

Розвитку вольових якостей студентів може сприяти проведення розроблених для цього тренінгів, популяризація та поширення спеціально підібраної літератури, інформування щодо застосування різних груп методів психічної саморегуляції тощо.

У боротьбі у ЗВО палінням студентів, на нашу думку, насамперед необхідно приділяти увагу не репресивним заходам, спрямованим на заборону паління в приміщеннях і на території ЗВО, а роз'яснювальній роботі. Ця робота передусім повинна бути спрямована на усвідомлення студентами реальної небезпеки паління для їх життя, незручностей, яких воно завдає в житті, шляхів і можливостей індивідуального подолання цієї звички. Приблизно у тому ж напрямку має вестися робота, спрямована на профілактику вживання студентами алкоголю.

**Індивідуальна оптимізація** психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності має здійснюватись, як вже було сказано вище, відповідно до виявлених у певного студента окремих негативних показників різних компонентів такої готовності. Головна спрямованість оптимізації полягає в зменшенні впливу на студентів виявлених негативних для формування цієї готовності чинників, збільшенні їх стійкості до цих чинників та в підсиленні чинників, що сприяють підвищенню готовності за певним показником.

### **3.3.7. Загальні рекомендації щодо індивідуальної оптимізації психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності**

#### Оптимізація фізичної готовності.

*Нестійка працездатність упродовж навчального дня і тижня, велика кількість ознак втоми під час навчання, погане здоров'я*

- визначити, якими саме причинами викликані подібні явища: слабким здоров'ям, низьким рівнем фізичної витривалості, невмінням раціонально організувати власний навчальний процес (із урахуванням своїх індивідуальних особливостей), правильно розподілити свої сили, недостатньою

мотивацією до навчання та ін.;

- може бути рекомендовано: розвиток витривалості через заняття бігом, плаванням, спортивними іграми та ін.; лікувальна фізична культура; розробка індивідуального режиму навчальної діяльності з певними інтервалами праці й відпочинку залежно від її виду та власних психофізіологічних особливостей тощо.

#### *Підвищена самооцінка загального навантаження (навчання і побут)*

- визначити, які саме об'єктивні та суб'єктивні причини її викликали: витрати значного часу на підготовку до занять, висока інтенсивність навчального та позанавчального навантаження, слабе здоров'я, недостатня працездатність, невідповідність власних здібностей та уподобань педагогічній діяльності, недостатня мотивація до навчання, погані стосунки з оточуючим, додаткова робота, сімейні турботи (маленька дитина та ін.) тощо;

- враховуючи визначені причини, можна рекомендувати: раціоналізувати свою діяльність в навчальний та позанавчальний час – більше зосередитись на виконанні першорядних завдань, відмовитись від другорядних чи зменшити обсяги часу і зусиль, що на них витрачаються, спробувати знайти більш ефективні шляхи виконання необхідної роботи; зменшити вплив негативних чинників – підвищити працездатність та зміцнити здоров'я через заняття фізичною культурою, загартовування; проаналізувати та відкоригувати мотивацію до навчання тощо.

#### Оптимізація адаптаційної готовності.

##### *Погані стосунки з однокурсниками*

- встановити, які саме причини зумовлюють погані стосунки з однокурсниками: конфлікт з певним студентом чи групою, з чим пов'язані причини цього конфлікту – власна поведінка, розбіжність у поглядах на соціальні проблеми, етичні норми, неписані закони студентського життя, навчальний процес, професійні аспекти інші причини;

- стратегія налагодження стосунків визначається залежно від установлених причин та соціально-психологічних особливостей студента; можуть рекомендуватися тренінги спілкування, особистого розвитку, певна

зміна життєвих і професійних установок та переконань, вимог, що ставляться до оточуючих.

#### *Погані стосунки з викладачами*

- визначити причини: неорганізованість студента, його небажання чи нездатність виконувати вимоги викладачів, порушення ним норм поведінки, упереджене ставлення до цього студента з боку викладача та інші причини;
- стратегія налагодження стосунків з викладачами також визначається залежно від установлених причин.

#### *Недостатня кількість і обсяг занять фізичною культурою та спортом*

- визначити, якими причинами це зумовлено: нестача часу, впевненість у не важливості подібних занять, негативне ставлення до них з боку однокурсників чи друзів, лінощі чи низька організованість, погане здоров'я тощо;
- можна рекомендувати: бесіди щодо корисності занять фізичною культурою для здоров'я та підвищення працездатності; надання порад щодо вибору прийняттого виду спорту, самостійних занять та занять лікувальною фізичною культурою, організації щоденного розпорядку дня тощо.

#### *Паління та вживання алкоголю*

- необхідно визначити, в чому і як саме заважають ці погані звички студенту в житті та навчанні, встановити та роз'яснити йому на конкретних прикладах наявні і можливі негативні наслідки від них для здоров'я, професійних здобутків, особистісного становлення тощо; подібні роз'яснення можна розглядати як створення головних мотиваційних чинників для індивідуального подолання чи обмеження негативних звичок.

#### *Недостатня навчальна самоефективність*

- визначити, якими причинами вона зумовлена: невідповідність власних здібностей та уподобань педагогічній діяльності (в цілому чи певній педагогічній спеціалізації); недостатні комунікативні навички, наполегливість та рішучість; низька мотивація до навчання; погані стосунки з однокурсниками і викладачами; тощо;
- залежно від установлених причин, наприклад, при невідповідності

здібностей та уподобань певній педагогічній спеціалізації може мати сенс її змінити; при недостатніх комунікативних навичках можуть бути рекомендовані тренінги для їх розвитку та ін.

#### *Підвищений рівень особистісної тривожності*

- серед основних рекомендацій, які можуть допомогти запобігти негативному впливу підвищеного рівня особистісної тривожності студента на його навчання і різноманітні аспекти життєдіяльності, можна вказати опанування прийомів саморегуляції та різноманітних психотренінгових систем, тренінги розвитку вольових якостей і впевненості в собі, вивчення спеціальної психологічної літератури тощо.

#### *Підвищений рівень соціальної фрустрованості*

- на основі аналізу бланка методики діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойко, який був заповнений студентом, визначаються чинники (групи чинників), що призвели до підвищення цього рівня;

- залежно від цього можуть бути надані найрізноманітніші рекомендації та запропоновані заходи серед тих, що були вже наведені.

#### Оптимізація інформаційної готовності.

*Знижена самооцінка власних педагогічних знань та вмінь а також знань про умови і особливості роботи вчителя*

- визначити, якими причинами це зумовлено: низькою зацікавленістю студента у майбутній професії; його впевненістю у тому, що ще встигне все про неї дізнатись та набути належний рівень професійної майстерності; тощо;

- можуть бути рекомендовані бесіди із студентом, спрямовані на підвищення його зацікавленості у навчанні, переконанні у необхідності більш відповідально ставитись до набуття і підвищення власного професійного рівня, необхідності якомога більш дізнаватись про майбутню професію і т.ін.; також доцільною є організація неформальних зустрічей із висококласними педагогами-професіоналами, на яких вони могли би поділитися із студентами своїм професійним та життєвим досвідом; особливо актуальним це є для

студентів старших курсів.

#### Оптимізація мотиваційної готовності.

*Знижені зацікавленість у навчанні та намір працювати вчителем (викладачем)*

- визначити причини вказаних ознак кризи професійного вибору: відсутність задоволення від професії педагога, яку опановує студент; упевненість в тому, що він не буде за нею працювати після закінчення навчання; погані стосунки з однокурсниками та викладачами; наявність захоплень, що істотно переважають над значущістю навчання;
- залежно від виявлених причин необхідним може бути застосування спрямованих бесід, мотиваційних тренінгів, порад щодо корекції наміченого професійного шляху тощо.

#### **3.3.8. Підходи та заходи щодо психологічного забезпечення професійного становлення вчителів**

Як справедливо зазначає О.І. Василькова, сучасній школі необхідна атмосфера, у якій між учителем і учнем, його батьками, колегами, адміністрацією школи, керівниками та методистами міських/районних методичних служб встановлювала б доброзичливе, дружнє порозуміння і взаємодія, які викликають у вчителя позитивні емоції, впевненість у собі, у своїх діях і вчинках, коли навіть професійні невдачі не уявляються нездоланими, не породжують відчуття страху та відчуженості. Проте, на сьогоднішній день більшість вчених та практиків, на жаль, сходяться на тому, що освітнє середовище школи є незбалансованим і, в силу цього, провокуючим у ньому зростання кризових для вчителя ситуацій та переживань. Психоемоційне напруження, яке часто штучно провокується у шкільному середовищі, призводить до різкого зниження адаптивних можливостей вчителя, що стає причиною зниження ефективності його професійного функціонування, захворювань, втрати працездатності і т. ін.

Взагалі, зважаючи на підвищену стресогенність педагогічної діяльності, збереження здоров'я вчителів, захист їх від стресів, профілактику виникнення у

них негативних емоційних станів, забезпечення їх професійного довголіття, науковці відносять до найбільш пріоритетних завдань.

Але аналіз літератури дає підставу зробити висновок, що арсенал методів, які реально використовувались останнім часом для вирішення вищезгаданих завдань різними дослідниками, дуже обмежений. Зокрема, переважно повідомляється про позитивні результати застосування вчителями різних засобів саморегуляції: В.С. Агавеляном, О.Г. Антоновою-Турченко із співавт., І.В. Зборовською, Ю.А. Коцарем, А.Ф. Ліненко, Н.Г. Рябова повідомляє про успішне застосування програми психолого-педагогічної освіти вчителів. А Л. Скрипко вказує на реалізацію потреби в руховій активності як на один із ефективних способів зниження психічного напруження вчителів. В.С. Агавеляном говориться про необхідність оволодіння вчителями методами самодіагностики стану.

Далі більш докладно розглянемо існуючі психологічні підходи щодо сприяння професійному становленню вчителів.

І.Ю. Зубковою було запропоновані рекомендації, впровадження в життя яких сприяє цілеспрямованому формуванню цілісного Я-образу вчителя-професіонала та підвищенню ефективності його педагогічної діяльності:

- з розвитком особистості вчителя має відбуватися постійне уточнення змістових і структурних компонентів формування цілісного Я-образу професіонала, з врахуванням особистісно-психологічного та соціально-культурологічного рівнів його професійного становлення;
- проектування навчально-виховного процесу має передбачати можливість відтворювати педагогічну діяльність як індивідуалізовану, виходячи з орієнтацій в професійній кар'єрі, домінуючих переживань, змістовних спрямованостей, рівнів професіоналізму, форм реалізації педагогічної діяльності, сукупності значущих якостей особистості та соціально важливих критеріїв розвитку соціуму;
- формування та розвиток вчителя як особистості має йти не тільки шляхом оволодіння нормативами, кращим педагогічним досвідом, але і через постійне збагачення, перетворення суб'єктивного досвіду як важливого

джерела особистісного розвитку;

- у педагогічних колективах навчальних закладів постійно треба дбати про створення позитивно-творчого емоційного клімату, можливостей для експериментування, відповідних часу умов для роботи;
- з метою підвищення самосвідомості вчителя, корекції його Я-образу, активний розвиток особистості доцільно передбачити у науково-методичній роботі педагогічних колективів навчання з елементами тренінгу та музикотерапії.

Т.В. Зайчиковою було розроблено та експериментально підтверджено ефективність соціально-психологічної програми профілактики та подолання синдрому "професійного вигорання" у вчителів. Вона побудована на основі дворівневої технології роботи з синдромом: а) груповій технології (на рівні освітньої організації); б) індивідуальній технології (на рівні особистості).

*Групова технологія* роботи з синдромом «професійного вигорання» полягає у проведенні семінару-тренінгу, програма якого складається з трьох компонентів: а) інформаційно-пізнавального; б) діагностичного; в) корекційно-розвивального. Інформаційно-пізнавальний компонент реалізується завдяки міні-лекціям, що розкривають зміст, структуру, рівні та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Діагностичний компонент – завдяки оволодінню вчителями комплексом діагностичних засобів, що дозволяють своєчасно встановити наявність синдрому та глибоко вивчити його структуру. Корекційно-розвивальний компонент реалізується завдяки використанню різних форм роботи: "мозкових штурмів", навчально-рольових ігор, аналітичних практикумів, роботи в малих групах, групових дискусіях, проєктивних методів (малюнків, незакінчених речень) тощо.

Семінар-тренінг "Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання" в освітніх організаціях» включає такі смислові блоки: 1) сутність та природа стресу; причини виникнення професійного стресу в освітніх організаціях; 2) зміст, структура та рівні синдрому "професійного вигорання"; 3) методи діагностики синдрому "професійного вигорання" у вчителів; 4) засоби профілактики та подолання синдрому "професійного вигорання" у

вчителів.

*Індивідуальна технологія* профілактики та подолання синдрому "професійного вигорання" у вчителів представлена у вигляді рекомендацій щодо роботи вчителя з синдромом (індивідуально чи за допомогою психолога). Технологія складається з двох послідовних фаз, кожна з яких наповнює система конкретних прийомів: а) фаза аналізу професійної ситуації; б) фаза аналізу власного емоційного та фізичного стану.

У наших попередніх дослідженнях було визначено такі основні напрями (завдання) роботи, спрямовані на оптимізацію професійних адаптаційних можливостей вчителів:

- підвищення у вчителів зацікавленості в роботі (мотивації) та задоволеності від неї;
- стимулювання вчителів до підвищення професійного рівня;
- сприяння встановленню добрих стосунків між учителями, вчителями та шкільною адміністрацією, учителями та батьками учнів;
- зниження рівня соціальної фрустрованості вчителів;
- підвищення працездатності вчителів;
- поліпшення матеріального стану вчителів.

Зокрема, серед заходів, які можуть сприяти підвищенню у вчителів професійного рівня, зацікавленості в роботі та задоволеності від неї, можна назвати:

- 1) різноманітні види матеріального заохочення (підвищення заробітної плати, премії тощо), які б перебували у прямій залежності від якості їх роботи;
- 2) професійні заохочення – підвищення кваліфікаційної категорії, участь у різних професійних конкурсах, можливість пройти ефективне стажування, в тому числі і за кордоном тощо;
- 3) моральні заохочення – нагороди почесними відзнаками, дипломами, званнями тощо.

Конкретні заходи щодо поліпшення стосунків між учителями, вчителями та шкільною адміністрацією і батьками учнів мають визначатися в першу чергу, виходячи із особливостей цих стосунків, що склались у певній школі. Серед

загальних заходів, які можуть цьому сприяти, можна назвати проведення неформальних зустрічей, зборів, неформальне шефство досвідчених учителів над молодими, більшу відкритість різних заходів шкільної адміністрації для педагогічного колективу і батьків учнів, колегіальне вирішення різноманітних проблем шкільного життя, постійні взаємовиручка та взаємодопомога між учителями тощо.

При визначенні заходів, спрямованих на зниження рівня соціальної фрустрованості вчителів, необхідно виходити із встановлених найбільш фрустраційних для них факторів, які переважно тісно пов'язані між собою: матеріальний стан, сфера медичного обслуговування, недостатні можливості для проведення відпустки, житлово-побутові умови, сфера послуг і побутового обслуговування, можливість вибору місця роботи, проведення дозвілля, власне становище в суспільстві.

Наприклад, значно б знизило рівень соціальної фрустрованості вчителів підвищення їм заробітної плати. Бо, крім зниження їх невдоволеності своїм матеріальним станом, це також повинно знизити їх невдоволеність можливістю проводити відпустку й дозвілля, власним становищем у суспільстві та ін.

Зважаючи на переважно поганий стан здоров'я педагогічних працівників, розв'язувати цю проблему необхідно, починаючи з державного рівня. Наприклад, організацією медичних установ, які б спеціалізовано займалися лікуванням і профілактикою захворювань у вчителів.

Підвищення працездатності вчителів може досягатися залученням їх до здорового способу життя, занять фізичною культурою і спортом, позбавленням від шкідливих звичок, загальним раціональним плануванням та організацією навчального процесу в школі тощо.

Окрім того, зважаючи на встановлені вікові особливості, для вчителів старшого віку необхідно приділяти більше уваги: заходам оптимізації працездатності, профілактиці виникнення ознак втоми, які більше пов'язані із станом здоров'я (погіршення самопочуття та зниження працездатності), підвищенню життєвої задоволеності, зниженню впливу негативних соціально-економічних факторів.

Для молодих учителів необхідно приділяти більше уваги: профілактиці виникнення ознак втоми, які пов'язані з недостатнім професійним рівнем (погіршення уваги, підвищення дратівливості, нестійкість настрою та байдужість до роботи), підвищенню професійного рівня, мотивації до роботи та задоволеності від неї, зниженню впливу негативних факторів, які пов'язані з професійною діяльністю. З самого початку професійної діяльності вчителям слід приділяти увагу профілактиці захворювань опорно-рухової, серцево-судинної та нервової систем, органів зору.

### **3.3.9. Підходи та заходи щодо сприяння професійному становленню практичних психологів**

Є.С. Романова виділила 9 класів задач, які спрямовані на формування системи професійно важливих якостей практичного психолога:

- 1) інформаційні – оволодіння системою знань, базових наук, підвищення рівня професійних знань;
- 2) розвиваючі – формування особистості як свідомого суб'єкта поведінки і діяльності і т.д.;
- 3) дослідницькі;
- 4) конструктивні (конструктивно-змістові, конструктивно- оперативні, конструктивно-матеріальні);
- 5) комунікативні;
- 6) організаційно-методичні;
- 7) діагностичні;
- 8) консультаційні;
- 9) корекційні.

Н.О. Антоною справедливо відзначається необхідність психологічного супроводу на всіх етапах професійного становлення практичного психолога. Зокрема, *на етапі професійного навчання* психологічна служба ЗВО може вирішувати такі проблеми як:

- Освоєння студентами «академічних» форм і методів навчальної діяльності. Становлення навичок самоорганізації та самоконтролю в нових

умовах навчання. Розвиток і зміцнення навчальної і професійної мотивації.

- Психологічна адаптація до нового режиму навчання (розподіл часу і сил, стратегія і тактика підготовки до заліків та іспитів, подолання екзаменаційного стресу).
- Освоєння професійної майстерності, «професійної школи»; формування і розвиток здатності до сприйняття «професійної складової» навчального матеріалу; формування адекватних критеріїв і еталонів професіоналізму в роботі психолога; розвиток рефлексії стосовно власної діяльності.
- Виховання професійної й особистісної позиції психолога, професійної етики та стилю поведінки.
- Своєчасне забезпечення студентів профорієнтаційною інформацією і можливістю індивідуальних профконсультацій на всіх етапах їх професійного самовизначення й оптимізація умов професійного вибору.
- Допомога у формуванні комфортних міжособистісних відносин у студентських групах і спілкуванні з викладачами.
- Розвиток і зміцнення принципів «педагогіки співробітництва» і діалогу викладачів зі студентами на всіх етапах і при всіх формах навчання.

Ця робота має ґрунтуватися на таких принципах: 1) врахування потреби особистості в самоорганізації, самовизначенні і саморозвитку; 2) визначення пріоритетів індивідуальності, самоцінності студента, котрий є повноправним суб'єктом свого професійного становлення; 3) методи роботи мають співвідноситися з закономірностями професійного становлення особистості.

Психологічний супровід *на стадії адаптації* полягає в оцінці реальної компетентності фахівця, наданні допомоги в підвищенні кваліфікації, подоланні почуття професійної неповноцінності, формуванні адекватної професійної самооцінки. Ця робота передбачає корекцію самооцінки: навчання вмінню порівнювати себе лише з самим собою, допомога в напрацюванні надійних критеріїв самооцінки; аналіз змісту і задач діяльності та зіставлення її вимог з можливостями фахівця.

Психологічний супровід *на стадії професіоналізації* полягає в наданні

допомоги щодо подальшого професійного росту, підвищення кваліфікації і розвитку кар'єри, підтримці при переживанні труднощів, при незадоволеності працею, у конфліктних ситуаціях, при звільненні, а також при прийомі на роботу. Головна мета – забезпечення взаємоузгодження та взаємодії працівника і підприємства (організації) у професійному становленні.

О.В. Варфоломєєва показала можливість здійснення психолого-акмеологічного супроводу професійного становлення психотерапевтів шляхом проведення розробленого нею спецсемінару "Акмеологічні основи особистісно-професійного становлення психотерапевта", який розраховано на 32 години роботи.

Звичайно, що вищевикладені підходи та заходи щодо сприяння професійному становленню практичних психологів є дуже загальними і потребують конкретного практичного наповнення, апробації та відпрацювання.

## ВИКОРИСТАНА І РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. / О.М. Гавалешко (уклад.). – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.
2. Антонова Н.О. Кризові явища у професійному становленні студентів- психологів та психологів-практиків // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. /За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип.6. – С. 3 – 9.
3. Антонова-Турченко О.Г., Дробот Л.С., Заброцький М.М. Психологічна стабілізація особистості вчителя зони радіологічного контролю: Навч. посібн. – К.: ІЗМН, 1997. – 180 с.
4. Болтівець С.І. Педагогічна психогігієна: теорія та методика. – К.: Редакція "Бюлетеня ВАК України", 2000. – 303 с.
5. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2004. – 19 с.
6. Бондаренко О. Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів–практиків.// Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – № 4. – С. 8 -11.
7. Варфоломєєва О.В. Психолого-акмеологічне забезпечення професійного становлення психотерапевта // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 39 – 44.
8. Василькова О.І. Сучасні проблеми психології криз професійного розвитку вчителя // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. – С. 60 – 68.
9. Веремчук А.М. Умови формування професійної рефлексії майбутніх вчителів // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 52 – 60.

10. Вілюжаніна Т.А. Динаміка ціннісно-смислової сфери особистості в процесі професійного становлення майбутніх психологів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 22 с.
11. Вітковська О.І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2002. – 21 с.
12. Вітюк Н.Р. Психологічні особливості конфліктологічної підготовки майбутніх учителів // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. – С. 68 – 75.
13. Волянчук Н.Ю. Психологічні засади професійного становлення тренера- викладача: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 34 с.
14. Галецька І.І. Дослідження самоефективності в психології здоров'я // Вісник Харківського ун-ту. – № 550, Ч. 2., Серія: психологія. – Харків: ХНУ. – 2002. – С. 41 – 43.
15. Галецька І.І., Мельник М.М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 89 – 95.
16. Гірняк О.М., Лазановський П.П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум. – К.: Магнолія плюс, 2003. – 335 с.
17. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005. – 25 с.
18. Данилова Т.М. Формування гуманістичної спрямованості особистості майбутнього практичного психолога: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2004. –

19 с.

19. Довгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації // Соціальна психологія. – 2005. – № 2. – С. 67 – 71.

20. Євдокімова О.О. Психологічні засади вищої технічної освіти: Монографія. – Х. : Нове слово, 2009. – 388 с.

21. Завадська Т.В. Нейродинамічний компонент психофізіологічного станувчителів // Вісник Харківського ун-ту № 550. – Ч. 2. Серія: Психологія. – Харків: ХНУ, 2002. – С. 78 – 81.

22. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому "професійного вигорання" у вчителів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.

23. Зубкова І.Ю. Динаміка Я-образу вчителя-професіонала: Автореф. дис...канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2001. – 20 с.

24. Кадікова Т.А. Особливості динаміки ціннісних орієнтацій студентів-психологів: Автореф. дис.. канд. психол. наук: 19.00.01 / Одеський національний ун-т ім. І.І.Мечникова. – О., 2002. – 17с.

25. Капітанець О.М. Педагогічна підготовка менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Терноп. держ. пед. ун-т ім. В.Гнатюка. – Тернопіль., 2001. – 19 с.

26. Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій). – К. : Науковий світ, 2009. – 268 с.

27. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу "людина-людина": Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київський Національний університет імені Т.Шевченка. – К., 2007. – 20 с.

28. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психо-фізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.

29. Кокун О.М. Психофізіологічна "ціна" та ефективність

інноваційного навчання // Інституту психології ім. Г.С. Костюка – 60 років: Наук. зап. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К.: Міленіум. – 2006. – Вип. 25. – С. 207 – 215.

30. Кокун О.М. Особливості психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності залежно від їх спеціалізації // Наук. зап. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К.: Міленіум. – 2006. – Вип. 28. – С. 289 – 297.

31. Кокун О.М. Статеві та регіональні особливості психофізіологічної готовності студентів до педагогічної діяльності // Вістник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. – К.: КиМУ, 2006. – Вип. 9. – С. 47 – 58.

32. Кокун О.М. Загальні особливості психофізіологічної готовності студентів педагогічних спеціальностей до майбутньої професійної діяльності // Наук. записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К.: ВД „ТРОЯ”, 2008. – Вип. 36. – С. 125 – 133.

33. Кокун О.М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина»: зміст та програма досліджень // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008. – Вип. 8. – С. 65 – 73.

34. Кокун О.М. Психологічні особливості та передумови професійного вибору особистості на етапі оптації // Наук. записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К.: ВД „ТРОЯ”, 2009. – Вип. 37. – С. 198 – 208.

35. Кокун О.М. Психологічні особливості професійного становлення менеджерів банківської сфери // Наук. записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К.: Ніка-Центр, 2010. – Вип. 38. – С. 129 – 141.

36. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 65 – 68.

37. Кокун О.М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19 – 21 квітня 2010 р.). – Т. III. – К.: ДП «Інформаційно–аналітичне агентство», 2010. – С. 167 – 171.

38. Коломінський Н.Л. Методологічні засади професійної підготовки психолога.// Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – № 4. – С.12–14.

39. Косар У.Б. Розвиток професійної самосвідомості керівника як умова становлення фахівця // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. – С. 138 – 143.

40. Ліненко А.Ф. Педагогічна діяльність і готовність до неї. – Одеса: ОКФА, 1995. – 80 с.

41. Лукіянчук А.М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навчально-методичний посібник.. Вид 2-ге, поробл. доповн, Біла Церква : БІНПО, 2020. 139 с.

42. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. – К.: ТОВ "КММ", 2006. – 240 с.

43. Максименко С.Д., Щербан Т.Д. Професійне становлення молодого вчителя: Навч. посіб. для студ. пед. вузів. – Ужгород: Закарпаття, 1998.– 105 с.

44. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 208 с.

45. Марковець О.Л. Проблема стресу в професійній діяльності вчителя // Психологія: Зб. наук. праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2001. – Вип. 14. – С. 311 – 316.

46. Мова Л.В. Психологічні особливості забезпечення особистісної самореалізації майбутніх психологів у процесі фахової підготовки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 2003. – 20с.

47. Павленко В.В. Психологічний аналіз негативних стрес-реакцій у вчителів // Психологія: Зб. наук. праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова. – 2002. – Вип. 17. – С. 239 – 244.
48. Панок В.Г. Основні напрямки професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі.// Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – № 4. – С. 14 – 17.
49. Психологія професійної діяльності: комплекс навчально-методичного забезпечення для підготовки аспірантів за спеціальністю 053 «Психологія» Укл.: Волянчук Н.Ю. – К. КПП ім. Ігоря Сікорського, 2016. – 32 с.
50. Психологія професійної діяльності [Текст] : підручник / авт.-упоряд. В. С. Біскуп, А. Н. Гірняк, Г. С. Гірняк [та ін.]; за ред. С. К. Шандрука. - Тернопіль : ЗУНУ, 2022. - 255 с.
51. Пов'якель Н.І. Професійна рефлексія психолога-практика // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 6 – 7. – С. 3 – 6.
52. Психофізіологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності: Монографія / За ред. О.М. Кокуна. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 296 с.
53. Радчук Г.К., Андрійчук І.П. Підготовка особистості майбутнього практичного психолога.// Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – № 4. – С. 18–20.
54. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навч.-метод. посіб. – К.- Кременчук: ПП Щербатих, 2006. – 76 с.
55. Семиченко В.А., Заслуженюк В.С. Психологічна структура педагогічної діяльності: Навч. посіб. – К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет", 2000. – Ч. 2. – 231 с.
56. Скрипко Л. Профілактика емоційного вигорання в педагогів //Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. –К.: ГНОЗІС, 2002. – Т. IV. – Ч. 2. – С. 240 – 244.
57. Солодухова О.Г. Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації. – Донецьк: Лебідь, 1996. – 175 с.

58. Сорокіна О.А. Психологічна підготовка соціальних працівників як складова професійної компетентності // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 296 – 301.

59. Сургунд Н.А. Психодіагностика професійної придатності майбутнього практичного психолога: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2004. – 22 с.

60. Табачек І.В. Формування та розвиток особистості сучасного вчителя: Автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.10 / Інститут вищої освіти АПН України. – К., 2005. – 20 с.

61. Тимошко Г. Готовність майбутнього керівника до управління: етапи формування: Регіональний аспект // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003. – № 4. – С. 68 – 75.

62. Тополов Є.В. Загальні особливості та чинники агресивної поведінки менеджерів комерційних закладів // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ГНОЗІС, 2005. – Т. VII. – Випуск 3. – С. 323 – 338.

63. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості: Монографія. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 400 с.

64. Чапка М. Психолого-педагогічні аспекти підготовки менеджера // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. – С. 312 – 317.

65. Черевко В.П. Формування комунікативної компетентності майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2001. – 20 с.

66. Черепехіна О.А. Особливості психологічної готовності психологів до професійної діяльності у спорті: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2006. – 23 с.

67. Шевченко Н.Ф. Формування професійної свідомості практичних

психологів у системі вищої освіти: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 32 с.

68. Щербан Т.Д. Професійне становлення молодого вчителя як психологічна проблема: Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології АПН України. – К., 1995. – 24 с.

69. Юрківський Є.В. Психологічні детермінанти конфліктності вчителя у педагогічній взаємодії: Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2002. – 19 с.

70. Яремчук С.В. Формування професійно-психологічної спрямованості особистості майбутнього вчителя: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 1999. – 20 с.

71. Arthur L., Marland H., Pill A., Rea T. Postgraduate professional development for teachers: motivational and inhibiting factors affecting the completion of awards // Journal of In-service Education. – 2006. – Vol. 32. – № 2. – P. 201 – 219.

72. Bandura A. Self-efficacy // Harvard Health Letter. – 1997. – Vol. 13. – P. 3 – 39.

73. Freudenberg H.J. Staff burnout // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30. – P. 159 – 165.

74. Kirkwood M., Christie D. The role of teacher research in continuing professional development // British Journal of Educational Studies. – 2006. – Vol. 54. – № 4. – P. 429 – 448.

75. Kokun O.M., Karpoukhina A.M. Specifics of becoming a professional bank manager // Advances in Cognitive Ergonomics / Ed. by D. Kaber & G. Boy. – Boca Raton: CRC Press, 2010. – P. 693 – 706.

76. Lotter C., Harwood W., Bonner J. Overcoming a learning bottleneck: Inquiry professional development for secondary science teachers // Journal of Science Teacher Education. – 2006. – Vol. 17. – № 3. – P. 185 – 216.

77. O'sullivan M. Professional lives of Irish physical education teachers: stories of resilience, respect and resignation // Physical education and sportpedagogy.

– 2006. – Vol. 11. – № 3. – P. 265 – 284.

78. Penc J. Leksykon biznesu. – Warszawa, 1997. – 420 s.

79. Slider N., Noell G., Williams K. Providing practising teachers classroom management professional development in a brief self-study format // Journal of Behavioral Education. – 2006. – Vol. 15. – № 4. – P. 215 – 228.

80. Stoner J. F., Freeman R.E., Gilbert D.R. Kierowanie. – Warszawa, 1997. – 132 s.

Електронне навчальне видання комбінованого використання  
Можна використовувати в локальному та мережному режимі

**Ломакін Андрій Олександрович**

## **ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ**

Конспект лекцій  
для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня  
денної та заочної форм здобуття освіти за спеціальністю 053 «Психологія»

В авторській редакції

Підписано до розміщення 21.05.2025. Гарнітура Times New Roman.  
Ум. друк. арк. 3,34. Обсяг 1,189 Мб. Зам. № 371/25.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,  
61022, м. Харків, майдан Свободи, 4.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3367 від 13.01.2009  
Видавництво ХНУ імені В. Н. Каразіна