

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота магістра**

на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ  
ОСОБИСТОСТІ КУРСАНТІВ

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0531  
спеціальності 053– Психологія

Пирогова Анастасія Валентинівна

Керівник: к.психол.н., доцент кафедри психології  
Залановська Л.І.

Рецензент: д.психол.н., професор кафедри  
психології Ткалич М.Г.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

**З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Пирогова Анастасія Валентинівна

Тема роботи Психологічні особливості професійного становлення особистості курсантів

керівник роботи Залановська Л.І., к.психол.н., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «20» 07 2022 року № 884-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: зробити теоретичний аналіз професійного становлення особистості курсантів; дослідити професійне становлення особистості; проаналізувати кризу професійного становлення; зробити аналіз професійного розвитку особистості курсантів в умовах навчання; розглянути динаміку сприйняття та оцінка курсантами майбутньої професії; емпірично дослідити професійне становлення особистості курсантів.
5. Перелік графічного матеріалу: 1 рисунок
6. Консультанти розділів роботи

| Розділ   | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата      |                     |
|----------|---|-------------------|---------------------|
|          |   | Завдання<br>Видав | Завдання<br>прийняв |
| Вступ    | Залановська Л.І., доцент                  |                   |                     |
| Розділ 1 | Залановська Л.І., доцент                  |                   |                     |
| Розділ 2 | Залановська Л.І., доцент                  |                   |                     |
| Висновки | Залановська Л.І., доцент                  |                   |                     |

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------|----------|
| 1     | Збір та систематизація матеріалу    | січень-березень 2022 р.       | Виконано |
| 2     | Робота над вступом                  | березень 2022 р.              | Виконано |
| 3     | Робота над першим розділом          | квітень-червень 2022 р.       | Виконано |
| 4     | Робота над другим розділом          | липень-серпень 2022 р.        | Виконано |
| 5     | Написання висновків                 | вересень 2022 р.              | Виконано |
| 6     | Передзахист                         | листопад 2022 р.              | Виконано |
| 7     | Нормоконтроль                       | листопад 2022 р.              | Виконано |

Студент \_\_\_\_\_ Пирогова А.В.

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Залановська Л.І.

**Нормоконтроль пройдено**

**Нормоконтролер** \_\_\_\_\_ О. М. Грєдинарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 50 с., 1 рисунок, 42 джерела, 2 додаток.

Об'єкт: професійне становлення особистості

Предмет: психологічні особливості професійного становлення особистості курсантів.

Мета: системне теоретичне та емпіричне обґрунтування психологічних особливостей професійного становлення особистості курсантів.

Гіпотеза: емоційна прихильність курсантів до професійної діяльності прямо корелює з їх мотивацією до навчання.

Методи дослідження:

- теоретичні (порівняння теорій і методів, узагальнення отриманої інформації);
- емпіричні (психологічне анкетування і тестування).

Наукова новизна нашої роботи полягає в тому, що нами було теоретично проаналізовано емпірично дослідження психологічні особливості професійного становлення курсантів.

Практичне значення. Результати роботи можуть бути використані в роботі викладачів юридичних закладів, психологів та керівників підрозділів при роботі з курсантами.

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ, ОСОБИСТІТЬ, КУРСАНТИ,  
КРИЗА, ПРОФЕСІЯ, ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК, МОТИВАЦІЯ.

## SUMMARY

Pirogova A.V. Psychological Features of Professional Development of Cadet Personality.

Master's thesis: 50 pp., 1 figure, 42 sources, 2 appendix.

Object: professional development of personality

Subject: psychological features of professional personality development of cadets.

Purpose: systematic theoretical and empirical substantiation of the psychological features of the professional development of the cadets' personality.

Hypothesis: cadets' emotional commitment to professional activity is directly correlated with their motivation to study.

Research methods:

theoretical (comparison of theories and methods, generalization of received information);

empirical (psychological questionnaires and testing).

The scientific novelty of our work lies in the fact that we have theoretically analyzed and empirically studied the psychological features of the professional development of cadets.

Practical meaning. The results of the work can be used in the work of teachers of legal institutions, psychologists and department heads when working with cadets.

PROFESSIONAL FORMATION, PERSONALITY, CADETS, CRISIS, PROFESSION, PROFESSIONAL DEVELOPMENT.

## ЗМІСТ

|   |    |
|---|----|
| ВСТУП.....  | 6  |
| РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ<br>ОСОБИСТОСТІ КУРСАНТІВ.....     | 9  |
| 1.1. Професійне становлення особистості.....  | 9  |
| 1.2. Криза професійного становлення.....  | 19 |
| 1.3. Професійний розвиток особистості курсантів в умовах навчання.....                  | 24 |
| 1.4. Динаміка сприйняття та оцінка курсантами майбутньої професії.....                  | 31 |
| РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО<br>СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ КУРСАНТІВ..... | 35 |
| 2.1. Методи, методика і процедура дослідження.....                                      | 35 |
| 2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація.....                                    | 38 |
| ВИСНОВКИ.....   | 43 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....   | 45 |
| ДОДАТКИ.....  | 50 |

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Вивчення проблеми самосвідомості має велике значення для психологічної науки. Від розвитку впевненості в собі залежить не тільки формування психологічного складу особистості, а й успішність виконуваної суб'єктом діяльності. При цьому найбільш суттєві зміни у впевненості людини в собі відбуваються в момент визначення з професійною діяльністю, в момент прийняття професійної ролі. У цей час з'являється одна з найважливіших новинок – професійна впевненість у собі. Їх виникнення та розвиток невіддільні від рівня професійної освіти та ступеня оволодіння професійними навичками. Виникнувши, професійна самосвідомість стає важливою ланкою в регуляції як поточної діяльності, так і професійного розвитку суб'єкта в цілому. Рівень розвитку професійної впевненості в собі визначає темп, успішність справляння з професією, входження в професійне співтовариство (Є.А. Клімов, Е.Ф. Зеєр, Л.М. Мітіна, А.Л. Ласигін, А.А. Деркач, О.В. Москаленко, Л.О. Шарапова, Л.І. Шутенко та ін.).

На думку Н.В.Матолигіної, професійне становлення - це динамічна якість особистості, пов'язана з формуванням і розвитком особистісно-професійних якостей, свідомого ставлення до обраної професії, що впливає на професійну підготовку і професійну діяльність. Професійне становлення характеризується постійною потребою в саморозвитку, у змінах у житті та собі.

У дослідженнях К.М. Левітана ця концепція розглядається як рішення професійно значущих, все більш складних завдань - пізнавальних, моральних і комунікативних, в ході яких професіонал оволодіває необхідним комплексом комерційних і моральних якостей, пов'язаних з його професією.

В. Д. Симоненко визначає професійне становлення як «процес зміни особистості під впливом соціально-професійної ситуації, професійної

діяльності та власної діяльності, спрямований на самореалізацію в трудовій діяльності».

У працях А.К. Маркова професійне становлення – це продуктивний процес розвитку та саморозвитку особистості, подолання та самопроектування професійно орієнтованої діяльності, визначення власного місця у професійному світі, самореалізації в професії та самореалізації власної особистості. потенційні висоти професіоналізму. На думку А.К.Маркової, професійний розвиток особистості збагачує психіку, наповнює життєву діяльність особливим специфічним змістом і осмислює професійну біографію.

Слід зазначити, що вітчизняна психологічна наука накопичила великий досвід вивчення змісту професійної самосвідомості та особливостей її формування на різних етапах професійної діяльності представників різних професій. При всій різноманітності емпіричних досліджень у сфері професійної самосвідомості, однак, слід відзначити однобічну спрямованість дослідження цієї проблеми. Суб'єктами цих досліджень є, як правило, представники соціономічних професій, тоді як професійне самооцінка кваліфікованих робітників технічних професій досліджено недостатньо. Малодослідженими на сьогодні є й аспекти професійного виховання в процесі професійного навчання, зокрема аспекти професійного навчання студентів юридичних вузів та курсантів вищих військових навчальних закладів. Формування професійної впевненості курсантів визначається специфікою навчально-службової бойової діяльності.

Об'єкт: професійне становлення особистості

Предмет: психологічні особливості професійного становлення особистості курсантів.

Мета: системне теоретичне та емпіричне обґрунтування психологічних особливостей професійного становлення особистості курсантів.

Гіпотеза: емоційна прихильність курсантів до професійної діяльності прямо корелює з їх мотивацією до навчання.



Згідно з поставленою метою та висунутою гіпотезою було визначено основні завдання дослідження:

1. Зробити теоретичний аналіз професійного становлення особистості курсантів;
2. Дослідити професійне становлення особистості;
3. Проаналізувати кризу професійного становлення
4. Зробити аналіз професійного розвитку особистості курсантів в умовах навчання
5. Розглянути динаміку сприйняття та оцінка курсантами майбутньої професії
6. Емпірично дослідити професійне становлення особистості курсантів

Методи дослідження: для досягнення поставленої мети дослідження нами було обрано такі методи та методики: метод теоретичного вивчення проблеми, методи збору та інтерпретації даних.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом отриманих результатів; статистичною оцінкою експериментальних даних.

Наукова новизна нашої роботи полягає в тому, що нами було теоретично проаналізовано емпірично дослідження психологічні особливості професійного становлення курсантів.

Практичне значення. Результати роботи можуть бути використані в роботі викладачів юридичних закладів, психологів та керівників підрозділів при роботі з курсантами.

# РОЗДІЛ I

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ КУРСАНТІВ

### 1.1. Професійне становлення особистості

Професійний розвиток особистості починається з етапу вибору – формування професійних намірів. У 14-16 років, вік ранньої юності, оптанти починають професійно самовизначатися. У 14 років дівчата та хлопці вже отримали широкий спектр знань про професійний світ і мають уявлення про роботу своєї мрії. Потрібен конкретний план, орієнтований на кар'єру: чи має він продовжувати навчання в загальноосвітній чи професійно-технічній школі? За когось все вирішується, хтось змушений визначитися професійно. У фазі відмови навчальна діяльність переоцінюється: мотивація також змінюється залежно від професійних намірів. Навчання в старших класах має професійний характер, а в професійних навчальних закладах - чітко виражену освітньо-трудова спрямованість. Є всі підстави вважати, що провідна діяльність у фазі вибору змінюється з педагогічної на професійну. Кардинально змінюється ситуація суспільного розвитку. При цьому неминуче зіткнення бажаного майбутнього з реальним сьогоденням, яке набуває характеру освітньо-профорієнтаційної кризи. Старшокласники, які продовжили навчання в 10-11 класах, відчувають цю кризу чітко в 16-17 років, перед закінченням шкільного навчання. Серцевиною кризи є необхідність вибору способу отримання професійної підготовки [36]. Слід підкреслити, що в цьому віці зазвичай обирається варіант подальшої освіти, який орієнтований на конкретну професійну сферу, а не на конкретну роботу. Переживання кризи, рефлексія над власними можливостями призводять до корекції професійних намірів. Корегується і «Я-концепція», що виникла в цей час.

Під професійним розвитком фахівця розуміється процес прогресивної зміни його особистості через соціальні впливи, професійну діяльність і власну діяльність, спрямовану на самовдосконалення та самореалізацію. Становлення обов'язково передбачає потребу в розвитку і саморозвитку, можливість і реальність їх задоволення, а також потребу в професійному самозбереженні [26, 9].

Професійний розвиток – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей та їх інтеграція, готовність до постійного професійного розвитку, пошуку оптимальних методів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей людини. [ 23].

Більшість авторів використовують термін «професійний розвиток» як синонім «професійного розвитку». На нашу думку, термін «професійний розвиток» є ширшим за «професійний розвиток», який можна розглядати як найважливішу, але не єдину складову професійного розвитку фахівця.

Слід зазначити, що Є.Ф. Зеєр основні підходи до розуміння професійного становлення (розвитку) західних вчених [16].

Професійний розвиток вважається досить складним процесом, який має циклічний характер. Це означає, що людина не тільки удосконалює свої знання, уміння та навички, розвиває професійні навички, але й може відчувати на собі негативні наслідки професійної діяльності, що призводить до появи різного роду деформацій і станів, які не тільки знижують її професійну успішність, але й негативні. проявляються в «непрофесійному» житті. У цьому контексті можна говорити про висхідну (прогресивну) і низхідну (регресивну) стадії професійного розвитку [17].

Проаналізувавши праці найважливіших дослідників у галузі психології, Вітковська О.І. зробила висновок, що в процесі визначення професійної придатності особи можна розглядати такі основні етапи:

- 1) трудове виховання і навчання (підготовка дитини, підлітка до праці та вибір професії);

2) професійна орієнтація (допомога у виборі професії: навчання, консультування, корекція кар'єрних планів, варіант - пошук мінімального досвіду роботи за певною професією тощо);

3) вибір професії (визначення ступеня придатності особи до певної професії, посади, роботи);

4) професійне навчання (обґрунтування та розробка рекомендацій, навчальних програм, методик, засобів тощо);

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

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

7) професійна атестація (періодична оцінка кваліфікації для підтримки рекомендацій щодо зміни роботи, оплати праці, перепідготовки тощо);

8) професійна реабілітація (відновлення психічного та фізичного здоров'я)[11].

Професійне самовизначення в найзагальнішому розумінні — це вибір особи про напрям і зміст свого подальшого розвитку, про сферу і засоби реалізації індивідуальних властивостей і здібностей, соціального середовища для реалізації своїх життєвих цілей і своїх цінностей; це цілісний, інтегративний процес, у якому реалізуються основні життєві цінності особистості та обґрунтовуються аспекти її життєвого, особистісного та соціального самовизначення [19].

На професійне самовизначення людини впливають соціально-економічні умови, міжособистісні стосунки в професійному колективі, професійний розвиток, вікові та професійні кризи. Але провідна роль у

професійному самовизначенні належить самій особистості, її праці, її відповідальності за її формування. Професійне самовизначення є важливим фактором самореалізації особистості в конкретній професії та культурі загалом. Постійний пошук свого місця в професійному світі дозволяє особистості знайти поле діяльності для повної самореалізації.

Сутністю професійного самовизначення є самостійне і свідоме знаходження сенсу виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації [17].

Професійне самовизначення не обмежується миттєвим актом вибору професії і не завершується завершенням професійної підготовки в обраній галузі. Це триває протягом усього вашого професійного життя. Важливими стають постійне з'ясування свого місця в професійному світі (чи конкретної професії), розуміння своєї соціально-професійної ролі, ставлення до професійної роботи, колективу і самого себе. Складові людського життя. Людина постійно стикається з проблемами, які потребують визначення її ставлення до професій, інколи аналізу та рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір чи зміну професії, уточнення та корекції одних професій та інших професійно вирішують певні проблеми. [26].

Професійне самовизначення відбувається протягом усього професійного життя: людина рефлексує, постійно переосмислює своє професійне життя і самостверджується в роботі.

На думку Є.А. Клімова виділяють два рівні професійного самовизначення:

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

[22].

У структурі проблеми професійного самовизначення Болтівець С.І. виділив три основні складові:

- 1) проблема самоактуалізації;

2) проблема вибору

3) проблема адаптації [3].

Проблема самореалізації вирішується людиною шляхом самопізнання і саморозуміння, усвідомлення своєї «реалізаційної спрямованості» та її проекції на поле професійної діяльності. Свідомий вибір здійснюється людиною самостійно в результаті формування ціннісної вихідної позиції та вирішення мотиваційних протиріч. Адаптаційний аспект проблеми професійного самовизначення полягає в процесах узгодження всіх елементів індивідуальної профорієнтаційної ситуації: ціннісно-сислової структури особистості, її здібностей і потреб, актуальних процесів її розвитку, її життя. умови і ситуації, що впливають як на соціальне середовище в цілому, так і охоплюють існуючу професійну структуру [22, 16].

Коkun О.М., також запропонував сім типів самовизначення особистості:

1. Самовизначення в конкретній трудовій функції. Цей вид самовизначення характеризується самореалізацією в межах виконуваної діяльності. Працівник набуває сенсу своєї праці в якісному виконанні окремих трудових функцій або трудових процесів (наприклад, при роботі на конвеєрі). Свобода вибору та можливості для людських дій мінімальні. Для багатьох працівників така монотонна праця майже нестерпна. Тому організатори виробництва намагаються збагатити цю працю додатковими функціями, змінюючи вид виконуваних операцій, посилюючи кооперативний принцип діяльності, тим самим розширюючи можливості для самореалізації працівників. При цьому деяким людям така монотонна робота ще й подобається.

2. Самовизначення на певному місці роботи передбачає виконання найрізноманітніших функцій. Робоча посада характеризується певними правами та виробничими завданнями, які обмежені виробничим середовищем, у тому числі робочим обладнанням. Можливість

самореалізації в рамках виконуваної діяльності значно вища, ніж у першому випадку. Зміна конкретної роботи негативно позначається на якості та продуктивності праці та призводить до незадоволеності співробітників.

3. Самовизначення на рівні певної спеціальності означає відносно безболісну зміну різних робіт і в цьому сенсі розширює можливості індивідуальної самореалізації (наприклад, автомобіліст може вільно керувати різними типами автомобілів).

4. Самовизначення в певній професії означає можливість працівника займатися тісно пов'язаними з нею видами трудової діяльності (як відомо, професія об'єднує групу сімейних спеціальностей). Тому, порівняно з попереднім типом самовизначення, працівник обирає спеціальності, а не просто посади.

5. Самовизначення життя. Крім професійної діяльності, цей вид самовизначення включає також освіту, відпочинок, вимушену незайнятість і т. і. Мова йде про вибір людиною способу життя. Слід зазначити, що багато людей бачать сенс свого життя в непрофесійній діяльності. Життєве самовизначення включає не тільки вибір і реалізацію людиною певних соціальних ролей, а й вибір способу життя і сам спосіб життя, при цьому професія може бути засобом реалізації певного способу життя.

6. Особистісне самовизначення. Найвищим проявом життєвої автономності вважається, коли людина стає власником ситуації і всього свого життя. У цьому випадку особистість піднімається, так би мовити, над професією та соціальними ролями та стереотипами. Людина не просто опановує соціальну роль, а створює нові ролі, коли оточуючі говорять про неї не як про хорошого інженера, лікаря, вчителя, а просто як про шановану людину – унікальну та неповторну особистість. Це пошук своєрідного «образу Я», постійна еволюція цього образу і сприйняття його в оточення.

7. Особистісне самовизначення в культурі є вищим проявом самовизначення особистості. Тут обов'язкова внутрішня активність, спрямована на «продовження себе в інших людях», що певним чином дозволяє говорити про соціальне безсмертя людини. Цей тип самовизначення виявляється у значному внеску особистості в розвиток культури в найширшому розумінні (виробництва, мистецтва, науки, релігії тощо).

Є.Ф. Зеєр зробив узагальнення щодо співвідношення способів професійного самовизначення на різних етапах професійного розвитку особистості [25, 116].

Важливе значення для розуміння змісту професійного розвитку фахівця має поняття професіоналізму. Професіоналізм – невід'ємна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань шляхом творчої самодіяльності та високий ступінь професійної самореалізації [29, 20].

Малхазов О.Р. виділяє два їх типи: 1) «нормативний професіоналізм» — сукупність особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання роботи; 2) «справжній професіоналізм» відображає наявність у людини необхідних нормативних психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою рисою особистості [33, 31].

Бунєєв Т. В. виділив три основні основи професіоналізму:

- 1) творчий діловий підхід;
- 2) органічна взаємозалежність, єдність процесів професійної діяльності та життя;
- 3) високий рівень розвитку ціннісно-сміслової сфери [9].

Але найбільш ґрунтовний аналіз поняття та природи професіоналізму надав Довгих Л., який представив професіоналізм як систему, що складається з чотирьох взаємопов'язаних підсистем: професіоналізму особистості, професіоналізму діяльності, нормативності діяльності та поведінки та продуктивної Я-концепції [15, 68].



На думку автора, професіоналізм діяльності – це якісна характеристика роботи за фахом, яка відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність ефективних професійних умінь і навичок, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами та методами розв'язання професійних завдань, що дозволяє здійснювати діяльність з високою та стабільною продуктивністю.

Особистісний професіоналізм – це якісна ознака діяльності суб'єкта, що відображає високий рівень професійно важливих та індивідуально-підприємницьких якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, відповідний рівень домагань, сферу мотивації та ціннісних орієнтацій, спрямованих на прогресивне. розвиток спеціалістів [26, 11].

Нормативність діяльності та поведінки є якісною ознакою роботи за фахом, що відображає високий рівень моральної регуляції професійної діяльності та поведінки та включає: знання професійної етики, розуміння норм етики та моралі; позитивне ставлення на професійну діяльність, прагнення до самореалізації та досягнення, моральні та професійні установки та інтереси; володіння методами і прийомами, необхідними для розуміння змісту моральних норм і приписів; позитивне ставлення до людей, з якими здійснюється професійна взаємодія, обов'язковість і відповідальність до них; здатність до морального співпереживання, здатність відчувати задоволення від роботи; Ініціативність; моральна самооцінка своєї освіти, досягнень і стосунків.

Продуктивна Я-концепція - це якісна риса суб'єкта праці, яка відображає стійку свідомість і переживається як унікальна система уявлень суб'єкта праці про себе, на основі якої він будує свої відносини та взаємодії. Адекватні уявлення дають змогу сформувати реалістичні особистісно-професійні стандарти, програми та саморозвитку, побудувати

гармонійну та продуктивну систему професійних взаємодій і стосунків [31].

На основі викладеного Довгих Л. визначив професіонала як суб'єкта професійної діяльності, що має високі ступені професіоналізму особистості та діяльності, високий професійний і соціальний статус, систему нормативного регулювання людей і діяльності, що динамічно розвивається, постійно спрямовану на саморозвиток і самовдосконалення, особистісні та професійні досягнення, що мають суспільно позитивне значення [15, 69].

До професіоналізму примикає поняття компетентності – сукупності знань, обізнаності, повноважень у будь-якій сфері [29]. Структура і зміст професійної компетентності визначаються специфікою роботи.

Видами експертизи є:

- спеціальна компетентність – високий ступінь володіння професійною діяльністю, уміння формувати свій професійний розвиток;
- навички міжособистісного спілкування - володіння технікою професії спілкування, співробітництво, уможливлення успішного здійснення спільної діяльності, відповідальність за результати своєї праці;
- Особистісна компетентність – володіння технікою самовираження та саморозвиток, засоби протидії професійній деформації особистості;
- індивідуальна компетентність – володіння методами самореалізації та розвитку особистості в рамках професії, уміння раціонально організувати роботу (без перевантаження, хронічної втоми, вікового зниження працездатності) [31].

На думку Малхазов О.Р., також відноситься до таких підсистем психологічної компетентності, як: рефлексивна, акмеологічна та когнітивна [33, с. 196].

Ще двома важливими поняттями, спорідненими та близькими до поняття професіоналізму, є поняття професійної майстерності та обізнаності (самосвідомості).

Професійна майстерність розглядається як психологічна підготовка, що виявляється у високому рівні розвитку знань, умінь, навичок і здібностей особистості, що забезпечують їх успішність у даній професійній діяльності [36].

Професійна впевненість у собі – це впевненість особистості, для якої певна трудова діяльність є основним засобом утвердження почуття власної гідності, реалізованої особистості [34].

Як особлива форма свідомості професійна свідомість змінюється з професійним розвитком особистості. Вона формується і розвивається на всіх етапах професіогенезу особистості і характеризує стадію цього розвитку в кожен конкретний момент. Професійна свідомість представляє вид і рівень професійної підготовки і необхідна для виконання професійних функцій [126, с. 12].

На рівні професійної підготовки багато учнів і студентів відчують розчарування у своїй професії. Виникає невдоволення окремими предметами, виникають сумніви щодо правильності вибору професії, падає інтерес до навчання. Настає криза вибору професії. Зазвичай це яскраво проявляється на перших і останніх роках професійного навчання. За рідкісним винятком ця криза долається перемиканням навчальної мотивації на соціально-професійну. Зростання професіоналізації навчальних дисциплін з кожним роком зменшує невдоволення. Тому на цьому етапі криза перегляду і корекції професійного вибору не досягає критичної стадії, коли конфлікти неминучі. Можна відзначити інертність цієї кризи [24]. Але зміна ситуації суспільного розвитку та перебудова провідної навчально-пізнавальної діяльності у професійну дають змогу виокремити їх у самостійну нормативну кризу професійної освіти особистості.

Після завершення професійного навчання починається етап професійної адаптації. Молоді спеціалісти відкривають власну справу. Докорінно змінюється ситуація професійного розвитку: новий віковий

колектив, друга ієрархічна система трудових відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий спосіб лідерства [25].

Невідповідність професійної діяльності очікуванням призводить до кризи професійних очікувань. Переживання цієї кризи виражається в невдоволенні організацією праці, її змістом, робочими завданнями, виробничими відносинами, умовами праці та винагородою. Можливі два варіанти виходу з кризи: конструктивний: активізація професійних зусиль для швидкої адаптації та набуття досвіду роботи; деструктивні: звільнення, зміна теми; неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій.

## **1.2. Криза професійного становлення**

Криза – це складний перехідний стан, що виникає в умовах неможливості (або труднощів) жити як раніше і незнання того, як жити далі, у поєднанні з хворобливим переживанням свого нового «Я».

Говорячи про кризи, Л.С. Виготський прийшов до висновку, що рушійною силою професійного становлення людини є кризи, виходячи з яких вона може вивести навички, потреби суб'єкта діяльності та вимоги конкретних умов праці. Виховання після кризи нової ситуації суспільного розвитку визначає розвиток суб'єкта праці.

Нормативні кризи розвитку особистості є закономірним явищем розвитку дорослої людини, зумовлюючи переходи між стабільними стадіями та безперервністю розвитку та самореалізації особистості. Ці кризи опосередковуються протиріччям між відповідними віку нормативними структурними та особистісними трансформаціями та культурно сформованими віковими завданнями розвитку особистості та прагненням до індивідуальної цілісності та самоідентичності [27].

Кризи професійної освіти проявляються у зміні темпів і вектора професійного розвитку особистості. Переживання кризи викликає перебудову психічної структури особистості, зміну соціальної та професійної орієнтації [10]. Кризи професійного навчання являють собою особливу групу психологічних криз, що виникають на різних етапах індивідуального професійного шляху, відображаючи їх специфічні закономірності, які не можна звести до закономірностей індивідуального життєвого шляху.

До основних факторів кризи розвитку кар'єри відносяться:

1. Надмірна активність як наслідок незадоволення своїм становищем, статусом, стосунками в колективі.
2. Соціально-економічні умови життя людини (скорочення чисельності, ліквідація підприємства, переїзд).
3. Вікові психофізіологічні зміни (погіршення самопочуття, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»).
4. Вступ на нову посаду, участь у процесах відбору на заміщення вакансій, у разі отримання сертифікатів.
5. Повне професійне занурення.
6. Якісна перебудова методів здійснення професійної діяльності.
7. Зміни в житті (зміна місця проживання, перерва в роботі, «робочий роман» тощо) [7].

Водночас Є.Ф. Зеєр використовуючи ідеї Л.С. Виготський виділив три основні фази таких криз:

1. Передкритична фаза: проблеми не завжди визнаються, але виражаються в психологічних скаргах на роботі, дратівливості, невдоволенні організацією, винагородою, начальством.
2. Критична фаза: свідоме незадоволення працівника призводить до розробки варіантів зміни ситуації, шляхів подальшого розвитку професійного життя. Але при цьому зростає психічна напруга, наростають протиріччя, виникають конфлікти:

а) мотиваційний, пов'язаний із втратою інтересу до навчання, праці, втратою перспектив професійного розвитку, розпадом професійних орієнтацій і установок;

б) пізнавальна активність, що визначається незадоволеністю змістом і методами ведення діяльності; в) поведінковий, зумовлений незадоволеністю міжособистісними стосунками в основному колективі, соціальним і професійним статусом тощо.

3. Посткризова фаза: криза вирішена тим чи іншим способом (конструктивний, нейтральний, деструктивний)[17].

Кириленко О.А. розкриває зміст професійних криз:

1. Криза освітньої та професійної орієнтації (з 14 по 16 по 16 по 17 роки). Основними чинниками, що зумовлюють цю кризу, є: невдале формування професійних намірів та їх реалізація, несформованість «Я-концепції» та проблеми з її корекцією.

2. Криза професійної підготовки (час професійно-технічної підготовки). Причинами можуть бути: незадоволеність якістю освіти та навчання; Реструктуризація лідерських ролей з педагогічної та професійної на професійну (вже під час коледжу); Зміна соціально-економічних умов життя.

3. Криза професійних очікувань, тобто невдалий досвід. Адаптація до соціально-професійної ситуації (перші місяці і роки після самостійної роботи; інакше кажучи, це криза професійної адаптації). Причини: труднощі професійної адаптації (особливо щодо стосунків з колегами різного віку, освоєння нової керівної посади – професійної; невідповідність професійних очікувань реальності).

4. Криза професійного зростання (23-25 років). Причини: незадоволеність посадою і кар'єрою, потреба в професійному розвитку, неминуче погіршення фінансових можливостей, пов'язаних зі створенням сім'ї.

5. Криза кар'єри (30-33 роки). Причини: стабілізація професійної ситуації (для молодого людини – це усвідомлення того, що розвиток майже зупинився), незадоволеність собою та власним професійним статусом, перебудова «Я-концепції» в поєднанні з переосмисленням, нове домінування професійних цінностей (коли для деяких співробітників «раптом» відкриваються нові сенси в змісті і процесі роботи).

6. Криза соціальної та професійної самореалізації (38-42 роки). Причини: неможливість самореалізації в існуючій професійній ситуації, корекція «Я-концепції», часто пов'язана зі зміною ціннісно-сміслової сфери, незадоволеність собою, власним соціально-професійним статусом, психофізіологічні зміни і погіршення здоров'я, професійні деформації, тобто негативні наслідки тривалої роботи.

7. Криза професійного відмирання (55-60 років, тобто останні кілька років перед пенсією). Причини: очікування та підготовка до виходу на пенсію та прийняття нової соціальної ролі, звуження соціально-професійного поля (менше завдань, пов'язаних з новими технологіями), психофізіологічні зміни та погіршення стану здоров'я.

8. Криза соціально-психологічної адекватності (65 - 70 років, тобто перші роки після виходу на пенсію). Ця криза може мати багато причин. По-перше, це новий спосіб

життя, головною особливістю якого є поява великої кількості вільного часу. Після періоду активної роботи це особливо важко. Що ще гірше, пенсіонера швидко перевантажують різними домашніми справами (посидіти з онуками, походити по магазинах тощо). Новоспечений шанований фахівець стає нянею та домробітницею. По-друге, звужуються і фінансові можливості. По-третє, причиною кризи може бути й соціально-психологічне старіння, яке проявляється в надмірному моралізаторстві та набридливості. По-четверте, втрачається професійна ідентичність. По-п'яте, є прояви загальної незадоволеності життям. По-шосте, причиною кризи також може бути відчуття «непотрібності», яке, на думку багатьох

геронтологів, є особливо серйозним у літньому віці. І, нарешті, різко погіршується самопочуття.

На кожному етапі професійного становлення найчастіше як фактор, що визначає виникнення кризи, виділяють соціально-професійну діяльність. Почуття постійної незадоволеності собою, пошук нових форм і шляхів самореалізації у професійній діяльності, орієнтованій на проблеми професійного розвитку, неминуче призводить до протиріччя з дійсністю, призводить до конфлікту з самим собою [21].

Професійна криза – це завжди відмова від старих, неадекватних засобів і методів професійної діяльності [27]. Кризові явища є невід'ємним атрибутом динамічного процесу формування особистості. Ступінь усвідомлення кризи людиною індивідуальний. Це залежить від перебігу кризової ситуації, оскільки людина рідко сприймає це явище як кризу, якщо її розв'язання є сприятливим. Кризи можуть бути короткочасними, бурхливими або поступовими, без виражених змін у професійній поведінці [27, 30].

Кризові часи можуть мати два можливі «результати»: сприяти розвитку особистості або призводити до деградації особистості [34]. Деструктивний шлях виходу з кризи включає пошук можливостей самореалізації в непрофесійній діяльності (побуті, хобі тощо), а також прояв професійно небажаних рис особистості. Якщо на конструктивному шляху виходу з кризи людина долає професійно-небажані характеристики, то на деструктивному шляху вони стають більш вираженими. Кризи створюють психологічну напругу і стимулюють професійний розвиток особистості. І в більшості випадків людина в умовах кризи піднімається на вищий рівень розвитку [34].

Подолання кризових явищ вимагає професійних дій і психологічно грамотного ставлення до себе. Не кожен знаходить конструктивний вихід із кризи без допомоги інших. Така людина потребує своєчасної психологічної підтримки та допомоги лідерів і друзів. Ефективним



засобом подолання криз є тренінги особистісно-професійного зростання, семінари з розробки альтернативних сценаріїв професійного розвитку, складання психобіографії та траєкторії професійного розвитку людини [37].

### **1.3. Професійний розвиток особистості курсантів в умовах навчання**

Проблема професійного становлення фахівця набуває особливої актуальності сьогодні у зв'язку зі зростанням потреби суспільства в активній, цілеспрямованій, продуктивній особистості. Різні аспекти цієї проблеми активно досліджуються в сучасній психології як в Україні, так і за кордоном (Е. А. Клімов, Е. Ф. Зеєр, В. Ф. Сафін, Л. Б. Шнайдер, Б. Коллінз, Л. Фестінгер, Г. Хоманс та ін.).

Професійний розвиток у сучасній психологічній літературі розглядається як «частина і етап складного, динамічного, багатоетапного процесу професійного становлення особистості, що базується на протиріччі у сфері «людина-професія» і результатом якого є новоутворень у психологічній структурі професіоналізму, що забезпечують виконання професійних завдань відповідно до заданого рівня виконання» [7].

Важливим аспектом аналізу професійного становлення особистості є вивчення специфіки її розвитку у зв'язку з конкретною сферою професійної діяльності. Аналіз психологічних особливостей конкретної професійної діяльності дає змогу «не лише визначити сукупність професійних вимог до людини, а й виявити умови, які оптимально відповідають професійному розвитку» [12]. Як відзначають багато дослідників, формування професійної особистості в рамках різних видів професійної діяльності мала свої основні характеристики. Так на думку Зливков В. Л., «...особистість людини може визначати характер професії. З

диференціацією професійних мотивів і спрямованостей розвиваються певні якості особистості» [18, 130]. У ході професіоналізації між особистістю і професією складаються взаємозв'язки, що характеризуються їх взаємовпливом. З одного боку, професійна діяльність впливає на індивідуальні особливості особистості, з іншого боку, певний тип особистості визначає вибір певного роду занять.

Особливо яскраво цей вплив проявляється в так званих «небезпечних» професіях, де висуваються підвищені вимоги до окремих професійно значущих характеристик персоналу (психоемоційна стійкість, соціально-психологічна готовність до дій в екстремальних умовах тощо). Серед цих професій є професія поліцейського, специфіка якої суттєво формує особливості професійного розвитку людини. Ці особливості виявляються вже під час навчання в університеті.

Таким чином, на відміну від навчально-професійної діяльності студентів звичайного ВНЗ, навчально-професійна діяльність курсантів набагато суворіше регламентована розпорядком дня. Виховна діяльність пов'язана з несенням служби в техніці, обов'язком з охорони громадського порядку. При цьому він базується на принципі суворої звітності за кожен урок, у тому числі й пропущений. Все це висуває підвищені вимоги до фізичної та емоційної стійкості юнаків і дівчат, їхнього вміння використовувати прийоми саморегуляції, ефективно організовувати педагогічну роботу, концентрувати свою увагу і силу волі на головному.

Весь навчальний процес у юридичному вузі будується більше за принципом командного блоку. Це, у свою чергу, вимагає дотримання певної етики поведінки, субординації, що в кінцевому підсумку призводить до певної втрати індивідуальних перцептивних особливостей, блокує реалізацію творчого потенціалу. Крім того, курсант повинен перебудувати звичну систему спілкування, бути більш стриманим.

Вступаючи до університету МВС, курсант опиняється в ситуації жорсткого контролю з боку чиновників. З іншого боку, умови навчання в

університеті вимагають значно більшої самостійності та відповідальності курсанта. Самостійне життя, потреба приймати відповідальні рішення створюють оптимальні умови для формування соціальної зрілості особистості [19].

Ще однією особливістю навчання на юридичних факультетах є переважання групової роботи як на очних заняттях, так і на самостійній роботі. Це, у свою чергу, вимагає вміння ефективно працювати в групі, з одного боку, і сприяє розвитку вміння працювати у відволікаючих умовах, з іншого.

У процесі професійного становлення курсантів МВД умовно виділяють декілька етапів, які позначають документи, науково-педагогічна література про вищу освіту відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики: загальний розвиток, допрофесія, загальна професія, спеціалізовані. Після закінчення кожного рівня курсант повинен вийти на новий рівень теоретичної та практичної підготовки, відпрацювання професійних умінь і якостей. Крім того, кожен рівень професійної підготовки у МВД може характеризуватися рівнем військової готовності, який є інтегративним показником ефективності навчання, тому важливо сприймати його зміст у цілому, навіть на початковому етапі навчання. В умовах юридичного закладу основною діяльністю курсанта є діяльність з оволодіння професією та спеціальністю, яку можна вважати поєднанням навчальної, пізнавальної, службової, громадської та деяких інших видів діяльності [28]. Найважливішою особливістю підготовки офіцера юридичного вузу є те, що цей процес професійно спрямований і підпорядкований освоєнню методів і досвіду для професійного вирішення завдань, з якими курсанти можуть зіткнутися в практиці офіцерської служби. Тому професія курсанта загалом є навчально-професійною. Виходячи з цієї особливості, основною проблемою навчання є перехід від навчальної діяльності, яку реально здійснює курсант, до засвоєної ним

професійної діяльності [41]. З точки зору теорії діяльності такий перехід відбувається по лінії трансформації мотивів

Критеріями оцінки характеристики процесу професійного становлення курсантів з психологічної точки зору були визначені такі показники: особистісні якості (моральність, цілеспрямованість, наполегливість, воля, здатність до адекватної самооцінки), здатність до психічної адаптації до різних умов, стійкість до несприятливих впливів), військово-професійна спрямованість, педагогічно-професійна мотивація, професійна майстерність, ступінь оволодіння знаннями, уміннями та навичками.

Професійне становлення курсанта, як складний діалектичний процес, актуалізує низку внутрішньо-особистісних протиріч. Ці протиріччя порушують гармонію внутрішнього світу особистості курсанта і виступають рушійною силою професійного становлення майбутніх поліцейських. Так, Черкашин А. І. зазначає, що у вихованні майбутнього офіцера міліції виникає протиріччя між вимогами, які професійна діяльність міліціонерів висуває до особистості курсанта, та його зрілістю в духовно-моральному та моральному плані, тобто. Г. Юрлов «між ідеальною стороною професіоналізму працівника, яку б хотіли бачити громадяни, і реальним станом цих якостей у сучасній молодій міліції» [41, 321].. На думку автора, ці протиріччя відображаються в трьох основних сферах особистості: когнітивній (знижена самооцінка, суперечливість образу Я), емоційній - (пригнічений настрій, тривожність), поведінковій (зниження інтенсивності та ефективності діяльності). комунікативні зв'язки, об'єктивні та суб'єктивні показники в навчальній та службовій діяльності).

Аналіз особливостей професійного становлення курсанта був би неповним без урахування вікових особливостей особистості майбутніх поліцейських. У періодизації вікового розвитку період навчання у ВНЗ відповідає онтогенетичному етапу від 17-18 до 23-25 років і визначається

як пізня юність – рання дорослість [14]. Характеризуючи цей віковий період, багато авторів відзначають, що він має першочергове значення для розвитку особистості і знаменує собою найважливіші моменти соціального становлення та професійного становлення фахівця.

Підлітковий вік – це час формування розумової, вольової, емоційної та фізичної зрілості. Для хлопців і дівчат характерні такі психологічні риси, як вразливість, схильність до романтики, допитливість, підвищена увага до свого внутрішнього світу. До соціально-психологічних особливостей курсантів відносяться, серед іншого, прагнення до спілкування, прагнення утвердитися в колективі. Міжособистісні відносини в курсантських групах характеризуються, з одного боку, позитивним ставленням до товаришів, незацікавленістю і самооцінка - жертвами, а з іншого боку суперництвом [22].

Найважливішим завданням у становленні особистості курсанта, окрім професійного розвитку, є навчання стати суб'єктом власного життя. Ця лінія розвитку включає вибір друга, супутника життя, формування світоглядної позиції, «формування життя». Як показав аналіз теоретичної літератури, у сучасних дослідженнях цьому аспекту самовизначення курсантів юридичного факультету приділяється значно менше уваги. На наш погляд, важливість розгляду цього питання зумовлена необхідністю врахування складного взаємозв'язку двох основних напрямків розвитку особистості курсанта: професійного розвитку та навчання як об'єкта життєдіяльності.

Курсанти як соціальна група характеризуються особливими умовами життя, праці та побуту, соціальною поведінкою та своїми психологічними особливостями. Основним заняттям курсантів є отримання знань і підготовка як спеціалістів і професіоналів. Позааудиторна соціальна робота в юридичному навчальному закладі створює оптимальні умови для проектування соціальної активності. Як вважає Васильєв Г. І., це

своєрідний гарант свіжих ідей, неординарних підходів, сміливих управлінських рішень [10].

Для характеристики курсантів як особливої соціально-психологічної групи важливо показати особливості ситуації соціального розвитку в підлітковому віці. Її особливість полягає в тому, що суттєво змінюється становище молодої людини в системі суспільних відносин. У доросле життя юнак вступає повноправним учасником. Формування соціальної зрілості, економічної самостійності в поєднанні з виїздом з батьківського дому, створенням власної сім'ї. Іншою особливістю ситуації соціального розвитку в підлітковому віці є переорієнтація з важливих близьких дорослих на професіоналів високого рівня [37]. Косаревська О. В., характеризуючи соціальну ситуацію розвитку сучасного курсанта юридичного вузу, зазначають, що сучасне життя вимагає від курсантів «активної участі в суспільних відносинах, з людьми та соціальними інститутами в економічній, політичній і духовній сферах, взаємодіяти і прагнути до самостійної участі в житті установи, суспільства, держави» [28, 21].

Аналізуючи результати сучасних досліджень ідентичності, Ягупов В.В. виділив три основних змісту концепції:

- цілісність особистості як її інтегративне благо;
- ступінь відповідності особи груповій, статевій, етнічній групі, роду чи іншим категоріям;
- самосвідомість, автентичність особистості [43, 245].

Найважливішим особистісним конструктом, що відображає часовий аспект людського життя, є часова перспектива.

Часова перспектива - це сукупність взаємопов'язаного і істотного для особистості життєві цілі, які орієнтують особистість як на найближче, так і на віддалене майбутнє. Часова перспектива включає конкретні життєві плани і те, що називається сенсом і метою життя. У цілому під часовою перспективою розуміють особистісну організацію часу життя і діяльності,

тобто просторово-часову композицію, в якій протягом усього життєвого шляху вибудовуються ціннісні відносини особистості зі світом.

Згідно з ідеями Кокун О.М. часова перспектива розглядається як «ієрархія цілей індивіда, послідовність подій з певними інтервалами між ними, представлених у сприйнятті у свідомості людини в даний момент» [25].

Головна часова ознака з точки зору всіх без винятку.

Підходи в психології, які досліджують часову перспективу, - це орієнтація особистості на минуле, теперішнє або майбутнє.

Як стверджує К. Левін, часова перспектива є включення майбутнього і минулого, реального та ідеального життєвого плану в план теперішнього моменту [25].

Нейтральні об'єкти, які не мають значення, виключаються з часової перспективи індивіда. Позитивна чи негативна якість (приємне/неприємне) минулих, теперішніх і майбутніх об'єктів формує афективне ставлення до поточної мотивації людини.

Мотивація – це сукупність стійких мотивів, мотивів, що визначають зміст, спрямованість і характер діяльності особистості, поведінки.

Змінюється і моральний, ціннісний бік особистості. Курсанти – майбутні рятувальники. У процесі професійного розвитку, на думку Ісаєнко М. М. відбувається формування «духовного центру особистості» (у контексті загального психічного розвитку та формування самосвідомості) [19, 21].

На нашу думку, враховуючи ці зміни в особистості курсантів, це дуже важлива частина. Таким чином ми охоплюємо всі аспекти становлення особистості фахівця і можемо зрозуміти особливості процесів під час кризи професійного навчання, а також зробити припущення про подальший розвиток фахівця.

Підводячи підсумки, можна зробити висновок, що професійний розвиток курсанта на етапі навчання у МВД є складним динамічним процесом, в описі якого важливу роль відіграє:

- 1) характеристика самої професії, як «небезпечні» професії;
- 2) специфіка побудови навчального процесу у ВНЗ правоохоронних органів;
- 3) характеристика курсантів як особливої вікової та соціальної групи [41, 322].

Аналіз усіх перерахованих вище факторів у їх взаємозв'язку дозволяє розглядати професійне становлення курсанта як системне соціально-психологічне явище.

#### **1.4. Динаміка сприйняття та оцінка курсантами майбутньої професії**

Аналіз робіт, присвячених вивченню особливостей професійної самосвідомості в період професійної підготовки, показав, що в цей період досить активно розвиваються всі її компоненти, але в її структурі відбувається зрушення від афективної до когнітивної. компонент , що веде до свідомого формування та розвитку професійної впевненості в собі (О. Д. Сафін, О. С. Колесніченко). Від курсу до курсу відбувається активізація професійної впевненості студентів, підвищуються показники орієнтаційної обізнаності (Косаревська О. В.); є усвідомлення приналежності до конкретної професійної спільноти; є надлишок знань, формуються думки про ступінь їх відповідності професійним стандартам тощо (Є. А. Клімов). Виявлено залежність професійної впевненості від системи особистісних цінностей і наявність безальтернативного суб'єктивного ставлення до професії як умови розвитку професійної впевненості (Чміль М. О.). У період навчання знижується стійкість



самооцінки, що проявляється її недостатньою адекватністю (Е.Ф. Зеєр). Розвиток професійної впевненості в собі проходить ряд етапів, що визначаються особливостями студентів і їх ходом (Осьодло В. І.). Розвитку професійної самосвідомості, її переходу на вищий рівень функціонування сприяють якісні зміни як окремих компонентів, так і внутрішніх зв'язків, її динамічні тенденції характеризуються стійкою професійною спрямованістю, когнітивною складністю, цілісністю та інтегрованістю (Ягупов В. В.). На різних етапах становлення особистості компоненти професійної самосвідомості мають різний зміст, що можна пов'язати з видом управлінської діяльності та рівнем професійного розвитку особистості (Е.Ф. Зеєр).

Питанням зміни ставлення студента до обраної професії у світлі процесу формування професійної ідентичності займаються такі вчені, як Бараннік В. А., Барковський В. П., Гребенюк М. О., Ісаєнко М. М., Кириленко О.А., Райко В. В. та ін.

Ставлення курсантів до обраної спеціальності – це складний процес, який залежить від факторів соціального (відношення держави і суспільства до армії), психологічного (індивідуально-психологічні особливості особистості) та педагогічного (ступінь впливу на слухача) характеру [35].

Професійна ідентичність курсанта – складний інтегративний психолого-педагогічний феномен, провідна характеристика професійного становлення особистості курсанта, що вказує на ступінь прийняття ним майбутньої професійної діяльності як засобу самореалізації та розвитку. Усвідомлення своєї приналежності та цінності цієї приналежності [40].

Процес формування професійної ідентичності курсантів не є лінійним і має свої кризи. У кожного цей процес протікає по-своєму, і для виявлення основних закономірностей цього процесу пропонуємо розглянути динаміку розвитку цього процесу в різних групах курсантів. Для чистоти експерименту порівняння сформованості ідентичності курсантів має проводитися не тільки в одному ВНЗ, не тільки за одним

напрямом підготовки, а й за однією спеціальністю, оскільки відмінності в програмах підготовки можуть істотно вплинути на результат навчання. Навчання [43].

Специфіка їх діяльності впливає на формування професійної самовпевненості курсантів. Таким чином, кожен курсант навчального закладу є не тільки суб'єктом навчального процесу, а й виконує функції співробітника. Вся діяльність курсантів чітко регламентується і регламентується статутами, наказами, розпорядженнями, розпорядженнями та іншими авторитетними державними документами. Відповідно до них планується розпорядок дня і план типового тижня, особливості побуту, особливі критерії оцінки діяльності, особливі форми заохочень і покарань, характер взаємовідносин курсантів і офіцерського складу. Крім того, курсанти у разі виникнення надзвичайних подій виконують завдання бойового формування в системі держави згідно з планом взаємодії з органами держави.

Основною відмінною рисою є переважання в колективах підрозділів службово-бойових взаємовідносин, що здійснюються за принципом єдиноначальності, злагожденості та підпорядкованості. Службовий характер відносин проявляється в поділі всіх працівників на начальників і підлеглих, старших і молодших, дотриманні суворої ієрархії прямих і вищестоящих начальників, чіткому визначенні їх прав і обов'язків із закріпленням за начальниками права розпорядження. і обов'язок підлеглих точно і беззастережно виконувати накази. Високі вимоги пред'являються до ступеня організованості колективу навчальної групи, дисциплінованості, стабільності, цілеспрямованості, стійкості в небезпечних і стресових ситуаціях. Прояв цих якостей залежить від рівня колективної діяльності курсантів, взаєморозуміння і чіткого знання своїх

функціональних обов'язків, здійснюваних на основі свідомої керівної та керівної дисципліни, і вимірюється за допомогою конкретних критеріїв оцінки діяльності (рівень дисциплінованості), готовність до боротьби тощо [19].

Таким чином, діяльність курсантів є професійно спрямованою, починаючи з першого курсу навчання, і є базисом для формування професійної самосвідомості.

## РОЗДІЛ II

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ КУРСАНТІВ

### 2.1. Методи, методика і процедура дослідження

Ставлення курсантів до обраної спеціальності – складний процес, який залежить від факторів соціального (взаємовідносини держави і суспільства), психологічного (індивідуально-психологічні особливості особистості) та педагогічного (ступінь впливу на студента) характеру.

Професійна ідентичність курсанта – складний інтегративний психолого-педагогічний феномен, провідна характеристика професійного становлення особистості курсанта, що вказує на ступінь прийняття ним майбутньої професійної діяльності як засобу самореалізації та розвитку. Усвідомлення приналежності та цінності цієї приналежності.

Об'єкт: професійне становлення особистості

Предмет: психологічні особливості професійного становлення особистості курсантів.

Мета: системне теоретичне та емпіричне обґрунтування психологічних особливостей професійного становлення особистості курсантів.

Гіпотеза: емоційна прихильність курсантів до професійної діяльності прямо корелює з їх мотивацією до навчання.

Для проведення емпіричного дослідження нами було використано дві методики:

1. **Методика "Діагностика мотиваційної структури особистості" (Додаток А).**

Автор Е. Мільман. Методика дозволяє виявляти деякі стійкі тенденції особистості: загальну та творчу активність, прагнення до

спілкування, забезпечення комфорту та соціального статусу та ін. На основі всіх відповідей можна скласти судження про робочу (ділову) та загальножиттєву спрямованість особистості.

Бали підсумовуються за такими шкалами:

- "життєзабезпечення" (Ж),
- "комфорт" (К),
- "соціальний статус" (С),
- "спілкування" (О),
- "загальна активність" (Д)
- "творча активність" (ДР) ,
- "Соціальна корисність" (ОД).

Існують ще 2 шкали - загальножиттєвська і трудова (навчальна), які представляють відповідні сфери життя.

Автор виділяє 5 мотиваційних профілів:

1. Прогресивний. Характеризується підвищенням загального рівня мотивів (громадської корисності, творчої активності, загальної активності), що розвивають, над рівнем мотивів підтримки (підтримання життєзабезпечення, комфорту, соціального статусу).

2. Регресивний. Цей тип протилежний попередньому і характеризується підвищенням рівня мотивів підтримки над розвиваючими мотивами. У найбільш виразному вигляді виявляється у послідовному зниженні профільної лінії зліва направо.

3. Імпульсивний. Характеризується різкими перепадами профільної лінії з трьома вираженими піками, найчастіше за шкалами «К», «О», «ДР», але можуть бути й інші співвідношення.

4. Експресивний. Також характеризується помітними перепадами профільної лінії з наявністю 2 піків. Найчастіше зустрічаються поєднання піків за шкалами «К» та «ДР». У цьому вся типі спостерігається вибіркова

диференціація мотиваційних чинників окремо по групах підтримують і розвивають мотивів.

5. Сплющений. Характеризується досить плоским, маловиразним профілем без виразних підйомів та спусків, навіть наявність одного піку не змінює положення загалом.

## **2. Методика діагностики мотивації навчання і емоційного ставлення до навчання (Додаток В).**

Мета: діагностика пізнавальної активності, мотивації досягнення, тривожності, гніву, шкалою переживання успіху (мотивації досягнення)

Характеристика рівнів:

I рівень - виражене переважання пізнавальної мотивації та мотивації досягнення та позитивним емоційним ставленням до вчення. При значній перевазі пізнавальної мотивації носить продуктивний характер. При домінуванні мотивації досягнення може у разі невдачі вести до зриву.

II рівень – продуктивна мотивація, позитивне ставлення до вчення, відповідність соціальному нормативу.

III рівень – середній рівень, приблизно рівна вираженість позитивної та негативної мотивації вчення, амбівалентне ставлення до вчення.

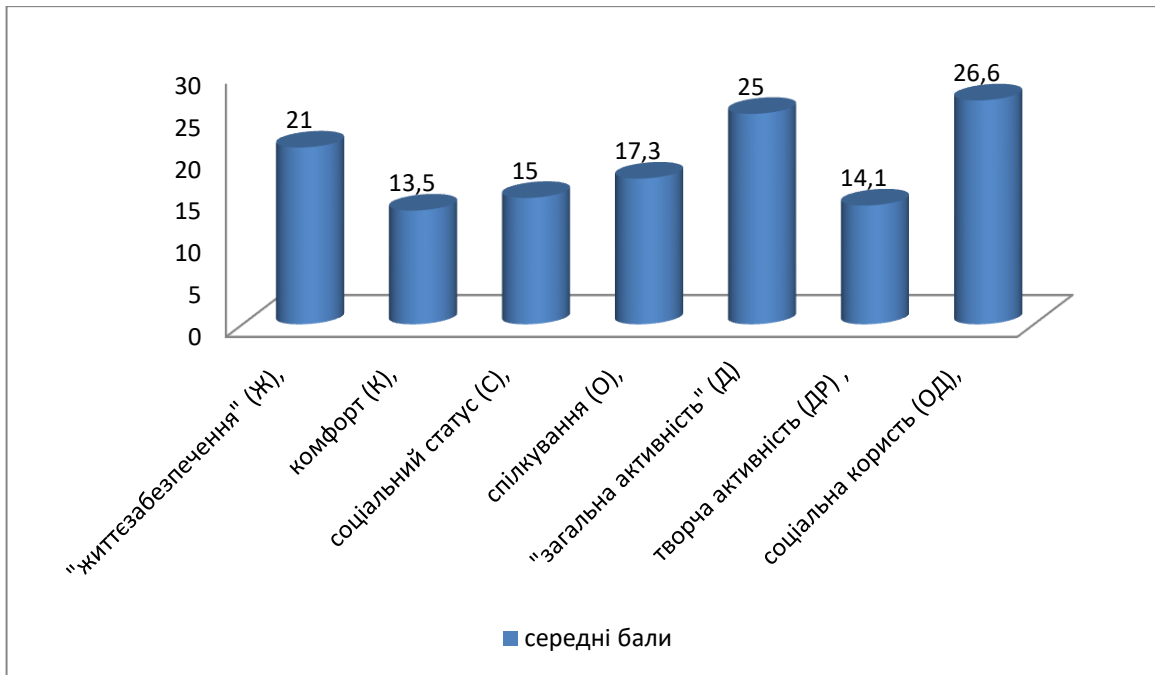
IV рівень - знижена мотивація, переживання "шкільної нудьги", негативне емоційне ставлення до вчення,

V рівень – різко негативне ставлення до вчення.

Вибірку дослідження склали курсанти 3 курсу у кількості - 30 курсантів Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ м. Дніпро. Дослідження проходило онлайн у 2021-2022 році.

## 2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

За проведеною за методикою "Діагностика мотиваційної структури особистості" ми отримали наступні результатами представлені у рис. 2.1



**Рис. 2.1. Результати за методикою "Діагностика мотиваційної структури особистості"**

З рисунка 2.1., ми бачимо, що шкали набрали такі середні бали: "життєзабезпечення" (Ж) = 21 бал; "комфорт" (К) = 13,5 балів; "соціальний статус" (С) = 15 балів; "спілкування" (О) = 17,3 балів; "загальна активність" (Д) = 25 балів; "творча активність" (ДР) = 14,1 бал; "соціальна корисність" (ОД) = 26,6 балів.

З отриманих даних, ми можемо підкреслити, що домінуючими шкалами є "життєзабезпечення", "соціальна корисність", "загальна активність", це говорить про те, що домінує прогресивний мотиваційний профіль курсантів.

Але з наших показників, ми бачимо що є ще шкали, менш виражені, які отримали такі середні бали як: "комфорт" (К), "спілкування" (О), "творча активність" (ДР) і це каже про те, що менш виражений імпульсивний мотиваційний профіль курсантів.

Тож, ми можемо зробити висновок, що у 87% курсантів виявлено прогресивний тип особистості з соціально орієнтованою позицією, який характеризується значним перевищенням рівня мотивів розвитку над рівнем мотивів змісту.

Також, у 12% курсантів виявлено імпульсивний мотиваційний тип профілю, що характеризується різкими змінами лінії профілю з трьома вираженими вершинами, найчастіше за шкалами «К», «О», « ДР», і відображає значну диференціацію, можливо, протистояння різних мотиваційних факторів у загальній структурі особистості.

Як видно з рисунка, мотиваційний профіль особистості курсантів має яскраво виражену трудову (навчальну) спрямованість, середні показники майже за всіма шкалами вищі за загальну спрямованість.

Дослідження за методикою «Діагностики мотивації навчання і емоційного ставлення до навчання», показало, що більшість курсантів мають високий 37% та дуже високий рівень навчальної мотивації 31%, який характеризується продуктивною мотивацією з вираженою перевагою пізнавальної активності та позитивним емоційним ставленням до навчання. 12,8% обстежуваних курсантів мають середній рівень з дещо зниженою пізнавальною мотивацією, з дифузним емоційним ставленням 7,5% при середньому балі 4,0–4,3, з підвищеною емоційністю на заняттях, чутливістю до оцінного аспекту навчання 4,1% за середнім балом 3,2–3,58; позитивним ставленням при фрустрованості потреб 2,9%. Тривожним фактом є наявність курсантів, які навчаються на III курсі 3,2%, з низькою мотивацією навчання, що характеризується відчуттям «нудьги», негативним емоційним ставленням до навчання середній бал нижче 3,2. Однією з чинників даного явища може бути наявність ненормативних криз



професійного становлення особистості, які мають непередбачуваний характер і можуть протікати і натомість будь-якої стадії професійного становлення, викликані випадковими подіями чи наднормативною активністю особистості, за ситуації переживання неузгодженості у сфері самосвідомості особистості. Життєві події, що створюють потенційну чи актуальну загрозу задоволенню фундаментальних потреб, можуть сприяти виникненню протиріч, що викликають стан занепокоєння в індивіда. Цей стан супроводжується переживаннями, негативними чи позитивними емоціями.

Іншим чинником, що визначає низьку мотивацію до навчання, може бути криза професійних аспектів 18–20 років, яка проявляється у труднощах адаптації, невідповідності професійних очікувань реальності. Шляхами подолання кризи будуть: інтенсифікація тренувальних зусиль, коригування мотивів курсантів, в крайньому випадку звільнення, зміна навчання.

У навчальному процесі курсант має виступати не як пасивний об'єкт педагогічного керівництва і простий накопичувач знань, а як суб'єкт пізнавальної діяльності, який своєю активністю значною мірою визначає ефективність педагогічної діяльності. Пізнавальний інтерес, як і будь-яка потреба, має велику спонукальну силу, завдяки створенню якої курсант може досягти підвищення ефективності бойової підготовки. Тому дуже важливо надати кожному предмету, що вивчається, особистісне та суспільне значення.

За результатами дослідження спостерігається загальна тенденція до підвищення навчальної мотивації у курсантів 3го курсу.

Кореляційний аналіз показав достовірний зв'язок між показниками успішності та рівнем мотивації до навчання ( $r = 0,71$ ; з достовірністю 97%), чим вище середній бал, тим вище мотивація до навчання.

Як один із засобів підвищення мотивації курсантів до активної та систематичної навчальної роботи щодо засвоєння базових основ

професійних знань і вмінь широко використовується рейтингова система оцінювання навчальної діяльності студентів у навчальному процесі. Слід зазначити, що особливості навчання у МВД передбачають оцінювання курсанта не лише за навчальними досягненнями, а й за іншими напрямками професійної діяльності (виділення структурних компонентів оцінювання досить умовне): навчальні досягнення; активність у науковій роботі, фізична підготовленість, дисциплінованість, сформованість, майстерність та методична компетентність та навички навчальної роботи, громадської діяльності. На практиці всі вони взаємопов'язані і взаємодіють між собою, хоча специфіка кожного зі структурних компонентів характерно проявляється в процесі їх професійної підготовки.

На думку видатного психіатра В. Н. Мясищева, результати, яких досягає людина в житті, лише на 20-30% залежать від її інтелекту і на 70-80% від мотивів, які спонукають її до певної поведінки. Вважаємо, що труднощі в навчанні пов'язані не з розумовими здібностями, а з недостатнім розвитком вольових якостей, несформованістю форм саморегуляції та самоорганізації, з недостатньо розвиненою мотиваційною сферою.

В нашому дослідженні відображено результати теоретичного дослідження особливостей професійного становлення курсантів. За результатами емпіричного дослідження можна припустити, що процес професійного становлення особистості курсантів третього курсу МВД має певні особливості, пов'язані з умовами виконання службових обов'язків навчального закладу «казарменого» типу. курсантів, оскільки навчальний процес не є єдиним видом діяльності.

Отримані в нашому дослідженні дані дають змогу стверджувати про тенденцію високого рівня професійної орієнтації на навчання на 3му курсі є як одним з найважливіших суттєвих ознак кар'єрного розвитку курсантів. Високий рівень навчальної мотивації, яка характеризується продуктивною мотивацією з вираженим домінуванням пізнавальної діяльності та

позитивним емоційним ставленням до навчання, виявлено у 86% курсантів третього курсу. Мотиваційний профіль особистості курсантів має яскраво виражену трудову (навчальну) спрямованість. Більшість курсантів мають прогресивний тип особистості з соціально орієнтованою позицією, що характеризується помітним перевищенням рівня мотивів розвитку над рівнем мотивів підтримки.

Тому ми можемо зробити висновок, що гіпотеза про те, що емоційна прихильність курсантів до професійної діяльності прямо корелює з їх мотивацією до навчання, повністю підтвердилась.

## ВИСНОВКИ

Професійне становлення— це продуктивний процес розвитку та саморозвитку особистості, подолання та самопроектування професійно орієнтованої діяльності, визначення свого місця у професійному світі, самореалізації в професії та самореалізації свого потенціалу, для досягнення вершини професіоналізму.

Професійний розвиток як процес розвитку починається від бажання реалізувати свій творчий потенціал, розуміння свого покликання і закінчується формуванням професіоналізму. Професійне становлення відбувається через розвиток професійної самосвідомості, що знаходить своє вираження у самовдосконаленні та самовихованні особистості.

Професійна впевненість курсанта представляється поєднанням трьох компонентів: когнітивного, афективно-оцінного та поведінкового. Когнітивний компонент представлений рисами, що відображають вираженість службово важливих рис, а також рисами, що відображають рівень професійної ідентичності та актуалізують образ ідеального Я. Поведінковий компонент відображає мотиваційно-упорядочний аспекти, найбільш важливі для успішного виконання професійної діяльності.

Вступаючи до університету МВС, курсант опиняється в ситуації жорсткого контролю з боку чиновників. З іншого боку, умови навчання в університеті вимагають значно більшої самостійності та відповідальності курсанта. Самостійне життя, потреба приймати відповідальні рішення створюють оптимальні умови для формування соціальної зрілості особистості.

Ще однією особливістю навчання на юридичних факультетах є переважання групової роботи як на очних заняттях, так і на самостійній роботі. Це, у свою чергу, вимагає вміння ефективно працювати в групі, з

одного боку, і сприяє розвитку вміння працювати у відволікаючих умовах, з іншого.

Професійне становлення курсанта, як складний діалектичний процес, актуалізує низку внутрішньо-особистісних протиріч. Ці протиріччя порушують гармонію внутрішнього світу особистості курсанта і виступають рушійною силою професійного становлення. Вчені зазначають, що у вихованні майбутнього офіцера виникає протиріччя між вимогами, які професійна діяльність висуває до особистості курсанта, та його зрілістю в духовно-моральному та моральному плані.

В нашому дослідженні відображено результати теоретичного дослідження особливостей професійного становлення курсантів. За результатами емпіричного дослідження можна сказати, що процес професійного становлення особистості курсантів третього курсу МВД має певні особливості, пов'язані з умовами виконання службових обов'язків навчального закладу «казарменого» типу. курсантів, оскільки навчальний процес не є єдиним видом діяльності.

Отримані в нашому дослідженні дані дають змогу стверджувати про тенденцію підвищеного рівня професійної орієнтації на навчання на 3му курсі є як одним з найважливіших суттєвих ознак кар'єрного розвитку курсантів. Високий рівень навчальної мотивації, яка характеризується продуктивною мотивацією з вираженим домінуванням пізнавальної діяльності та позитивним емоційним ставленням до навчання, виявлено у 86% курсантів третього курсу. Мотиваційний профіль особистості курсантів має яскраво виражену трудову (навчальну) спрямованість. Більшість курсантів мають прогресивний тип особистості з соціально орієнтованою позицією, що характеризується помітним перевищенням рівня мотивів розвитку над рівнем мотивів підтримки.

Тому ми можемо зробити висновок, що гіпотеза про те, що емоційна прихильність курсантів до професійної діяльності прямо корелює з їх мотивацією до навчання, повністю підтвердилась.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. /О.М. Гавалешко (уклад.). Чернівці: Рута, 2004. 84 с.
2. Актуальні проблеми морально-психологічного та правового забезпечення службово-бойової діяльності Національної гвардії України. 30 березня 2017 р., м. Харків. Харків, 2017. 188 с.
3. Бараннік В. А. Психологічний супровід розвитку професійної суб'єктності військовослужбовців. Секція 20 «Психологічні та соціально-правові проблеми військово-патріотичного виховання воїнів Збройних сил України» : збірник тез та доповідей П'ятої конференції ХУ ПС ім. І. Кожедуба, 15–16 квітня, 2009. Харків, 2009. 258 с.
4. Барковський В. П. Формування комунікативної культури у майбутніх працівників кримінальної міліції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Хмельницький, 2003. 18 с.
5. Болтівець С.І. Педагогічна психогігієна: теорія та методика. Київ: Редакція "Бюлетеня ВАК України", 2000. 303 с.
6. Бондаренко З. П. Деякі аспекти професійної підготовки студентів в умовах ВНЗ. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://virtkafedra.ucoz.ua/el\\_gurnal/pages/vyp7/konf3/Bondarenko.pdf](http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf3/Bondarenko.pdf)
7. Боровик Л. В. Розвиток пізнавальної самостійності курсантів-прикордонників з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей: Дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02. Хмельницький, 1998. 207 с.
8. Бунєєв Т. В. Розвиток готовності в молодих офіцерів-прикордонників до самостійного виконання посадових обов'язків: Дис. ... канд. пед. наук: 20.02.02. Хмельницький, 2002. 212 с.

9. Васильєв Г. І. Педагогічні умови адаптації курсантів до навчання у ВНЗ МВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». Одеса, 1997. 24 с.
10. Винославська О. В. Психологія: навч. посіб. для студ. вузів / ред. О. В. Винославська. Київ: ІНК ОС, 2005. 352 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. Київ, 2002. 21 с.
12. Генералова Н. М. Педагогічні умови керівництва самостійною підготовкою курсантів військових вищих навчальних закладів: Автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2003. 18 с.
13. Гребенюк М. О. Соціально-психологічні чинники формування професійної самоідентифікації курсантів НГУ. Збірник тез доповідей VIII науковопрактичної конференції «Наукове забезпечення службово-бойової діяльності Національної гвардії України». Секція
14. Довгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації // Соціальна психологія. 2005. № 2. С. 67 – 71.
15. Запорожцев Є. Г. Психологічні особливості діяльності керівника органів внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія». Київ, 2000. 20 с.
16. Зеєр Е.Ф. Психологія професійного розвитку: Навч. допомога. 2-ге вид. : Видавничий центр «Академія», 2007. 240 с.
17. Зливков В. Л. Проблема особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології. Соціальна психологія. Науковий журнал / гол. ред. Ю. Ж. Шайгородський. 2006. № 5. С. 128–136.
18. Ісаєнко М. М. Формування комунікативних умінь у курсантів вищих закладів освіти системи МВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Одеса, 2002. 21 с.

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

20. 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. Київ, 2007. 20 с

21. Клепиков О. І. Основи творчості особи: навч. посібник / О. І. Клепиков, І. Т. Кучерявий. Київ: Вища школа, 1996. 295 с.

22. Клімов Є.А. Як вибрати професію.: Просвітництво, 1990. 159 с.

23. Кокун О. М. Методологічні засади та практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця: збірник наукових праць КІПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України 15.05.2009. Електронний ресурс – Режим доступу:

[http://www.vmurol.com.ua/index.php?idd=us\\_publication&group=4&us\\_publication=83](http://www.vmurol.com.ua/index.php?idd=us_publication&group=4&us_publication=83)

7

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

25. 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. Київ: Міленіум. 2006. Вип. 28. С. 289 – 297.

26. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.

27. Косаревська О. В. Формування професійної правової свідомості курсантів на початковому етапі навчання у вищих навчальних закладах МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Одеса, 2003. 21 с.



28. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічні чинники професійної самоідентифікації фахівців системи захисту населення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія». Київ, 2002. 20 с.

29. Крилова О. А. Тренінговий підхід у формуванні професійного становлення майбутнього фахівця. Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=тренінговий%20підхід%20у%20формуванні%20професійного%20становлення%20майбутнього%20фахівця%20&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F>

30. Лябик С. І. Проблеми підготовки спеціалістів. Професійне становлення особистості. Хмельницький національний університет. Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/33\\_DWS\\_2010/33\\_DWS\\_2010/Pedagogica/74704.doc.htm](http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Pedagogica/74704.doc.htm)

31. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. Київ: ТОВ "КММ", 2006. 240 с.

32. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 208 с.

33. Осьодло В. І. Вплив смисложиттєвих феноменів на професійну діяльність офіцера. Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. праць. 2009. № 5 (13). С. 156–163.

34. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ, 2012. 463 с.

35. Райко В. В. Формування потреби в професійній самореалізації особистості курсантів прикордонників: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2003. 18 с.

36. Сафін О. Д. Професійна самосвідомість курсантів Внутрішніх військ України / О. Д. Сафін, О. С. Колесніченко // Вісник Київського національного університету. Військово-спеціальні науки / відп. ред. В. В. Балабін. 2013. Вип. 2 (31). С. 5–9.

37. Скотт Д.Г. Конфлікти. Шляхи їхнього подолання. Київ.: Зовнішторгвидав, 1991. 189 с.
38. Тогочинський О. М. Виховання моральних орієнтацій у майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Національна академія Прикордонних військ ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2003. 18 с.
39. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості: Монографія. Київ:Видавничий Дім «Слово», 2011. 400 с.
40. Черкашин А. І. Теоретичні основи формування особистості курсантів у вищому навчальному закладі МВС України. Питання психології. Вісник Національного університету оборони України. 2013. Вип. 5 (36). С. 319–323.
41. Чміль М. О. Формування психологічної готовності працівників органів внутрішніх справ до застосування табельної вогнепальної зброї : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія». Харків, 2007. 20 с.
42. Ягупов В. В. Загальнодидактичні основи навчання військовослужбовців строкової служби Збройних Сил України: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Київ, 2002. 432 с.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Методика "Діагностика мотиваційної структури особистості"

Автор Ст. Е. Мільман. Методика дозволяє виявляти деякі стійкі тенденції особистості: загальну та творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту та соціального статусу та ін. На основі всіх відповідей можна скласти судження про робочу (ділову) та загальножиттєвську спрямованість особистості.

#### Інструкція

Перед вами 14 тверджень, що стосуються життєвих стремлінь та деяких сторін способу життя людини. Просимо вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка для відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження: «+» - «згоден з цим», "=" - "коли як", "-" - "ні, не згоден", "?" - "не знаю". Намагайтеся відповідати швидко, не замислюйтесь довго над відповідями; відповідайте на запитання послідовно, від 1а до 14з, слідкуйте за тим, щоб не плутати клітини. На всю роботу у вас має піти не більше 20 хвилин.

#### Текст опитувальника

1. У своїй поведінці у житті слід дотримуватися наступних принципів:

- а) "час - гроші". Потрібно прагнути заробляти їх більше;
- б) "головне - здоров'я". Потрібно берегти себе та свої нерви;
- в) вільний час слід проводити з друзями;
- г) вільний час слід віддавати сім'ї;
- д) треба робити добро, навіть якщо це дорого коштує;
- е) потрібно робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;
- ж) потрібно набувати більше знань, щоб зрозуміти причини та сутність того, що відбувається навколо;
- з) треба прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.

2. У своїй поведінці на роботі слід дотримуватися таких принципів:

- а) робота - це вимушена життєва необхідність;
- б) головне - не допускати конфліктів;
- в) потрібно прагнути забезпечити себе спокійними, зручними умовами;
- г) потрібно активно прагнути до службового просування;
- д) головне - завоювати авторитет та визнання;
- е) потрібно постійно вдосконалюватись у своїй справі;
- ж) у своїй роботі завжди можна знайти цікаве те, що може захопити;
- з) потрібно як захопитися самому, а й захопити роботою інших.

3. Серед моїх справ у вільний від роботи час велике місце посідають такі справи:

- а) поточні, домашні;
- б) відпочинок та розваги;
- в) зустрічі із друзями;
- г) суспільні відносини;
- д) заняття з дітьми;
- е) навчання, читання необхідної до роботи літератури;
- ж) "хобі";
- з) підробіток грошей.

4. Серед моїх робочих справ багато місця займають:

- а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення тощо);
- б) особисте спілкування (на теми, які пов'язані з роботою);
- в) громадська робота;
- г) навчання, здобуття нової інформації, підвищення кваліфікації;
- д) робота творчого характеру;
- е) робота, що безпосередньо впливає на заробіток (відрядна, додаткова);
- ж) робота, пов'язана з відповідальністю перед іншими;
- з) вільний час, перекури, відпочинок.

5. Якби мені додали додатковий вихідний день, я швидше за все витратив би його на те, щоб:

- а) займатися поточними домашніми справами;
- б) відпочивати;
- в) розважатися;
- г) займатися громадською роботою;
- д) займатися навчанням, здобувати нові знання;
- е) займатися творчою роботою;
- ж) робити справу, в якій відчуваєш відповідальність перед іншими;
- з) робити справу, що дозволяє заробити.

6. Якби я мав можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я б почав швидше займатися:

- а) тим, що складає мої основні обов'язки;
- б) спілкування з людьми у справах (переговори, обговорення);
- в) особистим спілкуванням (розмовами, які не пов'язані з роботою);
- г) громадською роботою;
- д) навчанням, здобуттям нових знань, підвищенням кваліфікації;
- е) творчою роботою;
- ж) роботою, у якій відчуваєш користь та відповідальність;
- з) роботою, яку можна отримати більше грошей.

7. Я часто розмовляю з друзями та знайомими на такі теми:

- а) де можна купити, як добре провести час;
- б) про спільних знайомих;
- в) про те, що бачу та чую навколо;
- г) як досягти успіху в житті;

- д) про роботу;
  - е) про свої захоплення ("хобі");
  - ж) про свої успіхи та плани;
  - з) про життя, книги, кінофільми, політику.
8. Моя робота дає мені насамперед:
- а) достатні матеріальні засоби для життя;
  - б) спілкування з людьми, дружні стосунки;
  - в) авторитет та повага оточуючих;
  - г) цікаві зустрічі та бесіди;
  - д) задоволення безпосередньо від самої роботи;
  - е) відчуття своєї корисності;
  - ж) можливість підвищувати свій професійний рівень;
  - з) можливість службового просування.
9. Найбільше мені хочеться бути в такому суспільстві, де:
- а) затишно, гарні розваги;
  - б) можна обговорити робочі питання, що хвилюють тебе;
  - в) тебе шанують, вважають авторитетом;
  - г) можна зустрітися із потрібними людьми, зав'язати корисні зв'язки;
  - д) можна придбати нових друзів;
  - е) бувають відомі заслужені люди;
  - ж) всі пов'язані спільною справою;
  - з) можна виявити та розвинути свої здібності.
10. Я хотів би на роботі бути поряд із такими людьми:
- а) з якими можна поговорити різні теми;
  - б) яким міг би передавати свій досвід та знання;
  - в) із якими можна більше заробити;
  - г) які мають авторитет та вагу на роботі;
  - д) які можуть навчити чогось корисного;
  - е) які змушують тебе ставати активнішими на роботі;
  - ж) які мають багато знань та цікавих ідей;
  - з) які готові підтримати тебе у різних ситуаціях.
11. До теперішнього часу я маю достатньо:
- а) матеріальне благополуччя;
  - б) можливість цікаво розважатися;
  - в) гарні умови життя;
  - г) гарну сім'ю;
  - д) можливості цікаво проводити час у суспільстві;
  - е) повагу, покликання та подяку інших;
  - ж) почуття корисності для інших;
  - з) створеного чогось цінного, корисного.
12. Я думаю, що, займаючись своєю роботою, маю достатньо:
- а) хорошу зарплату, інші матеріальні блага;
  - б) гарні умови для роботи;
  - в) добрий колектив, дружні взаємини;

- г) певні творчі здобутки;
- д) гарну посаду;
- е) самостійність та незалежність;
- ж) авторитет та повага колег;
- з) високий професійний рівень.

13. Найбільше мені подобається, коли:

- а) немає нагальних турбот;
- б) навколо - комфортне, приємне оточення;
- в) навколо - похвалювання, весела метушня;
- г) доведеться провести час у веселому суспільстві;
- д) відчуваю почуття змагання, ризику;
- е) відчуваю почуття активної напруги та відповідальності;
- ж) занурений у свою роботу;
- з) включений до спільної роботи з іншими.

14. Коли мене осягає невдача, не виходить того, що я дуже хочу:

- а) я засмучуюсь і довго переживаю;
- б) намагаюся переключитися на щось інше, приємне;
- в) гублюся, злюся він;
- г) злюся на те, що мені завадило;
- д) намагаюся залишатися спокійним;
- е) перечікую, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую, що сталося;
- ж) намагаюся зрозуміти, у чому сам був винен;
- з) намагаюся зрозуміти причини невдачі та виправити становище.

### Опрацювання результатів

Відповіді випробуваного (думка за твердженнями) переводяться в бали: "+" - 2 бали, "=" - 1 бал, "-" чи "?" - 0 балів. Бали підсумовуються за такими шкалами: "життєзабезпечення" (Ж), "комфорт" (К), "соціальний статус" (С), "спілкування" (О), "загальна активність" (Д), "творча активність" (ДР), "Соціальна корисність" (ОД).

### Ключ до шкал

До шкали "життєзабезпечення" (Ж) відносяться відповіді за такими позиціями опитувальника: 1а, б; 2а; 3а; 4е; 5а; 6з; 8а; 10д; 11а; 12а; до шкали "комфорт" (К) - 2б, в; 3б; 4з; 5б, в; 7а; 9а; 11б, в; 12в; до шкали "соціальний статус" (С) - 1е; 2 г; 7в, г; 8в, з; 9в, г, е; Південь; 11д; 12д, е; до шкали "спілкування" (О) - 1в; 2д; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 1г; 12в; до шкали "загальна активність" (Д) - 1 г, з; 4а, г; 5з; 6а, б, г; 7д; 9б; 10в; 12з; до шкали "творча активність" (ДР) - 1ж, з; 2е, ж; 3ж; 4д; 5д, е; 6е; 7е, ж; 8д, ж; 10ж; 3; 12 г; та до шкали "соціальна корисність" (ОД) - 1д; 2з; 3г, буд; 4в, ж; 5 г, ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б, е; Ні, ж; 12ж.

Сума всіх балів за шкалами Ж, К, С, О характеризує загальножиттєву спрямованість особистості, сума балів за шкалами Д, ДР, ОД характеризує "робочу" спрямованість особистості.

Потім будуються графіки (мотиваційні профілі), у своїй по горизонталі позначаються шкали, по вертикалі — бали.

## **Висновки**

Якщо опитуваний набирає найвищі бали за шкалами Д, ДР і ОД, то у нього виражений "робочий" мотиваційний профіль особистості, якщо найвищі бали (або такі ж, як за іншими шкалами) - за шкалами Ж, К, С, О, то в нього виражений "общезитейський" мотиваційний профіль.

## Додаток Б

### Методика діагностики мотивації навчання і емоційного ставлення до навчання

**Мета:** діагностика пізнавальної активності, мотивації досягнення, тривожності, гніву.

**Форма проведення:** онлайн опитування

**Інструкція:** Прочитайте уважно кожне речення і обведіть одну з цифр, розташованих праворуч, залежно від того, якого ваші звичайний стан на уроках в школі, як ви зазвичай відчуваєте себе там. Немає правильних або неправильних відповідей. Не витрачайте багато часу на одне речення, але намагайтеся якомога точніше відповісти, як ви зазвичай почуваетесь.

|   | Майже ніколи | іноді | часто | Майже завжди |
|---|--------------|-------|-------|--------------|
| 1. Я спокійний.   |              |       |       |              |
| 2. Мені хочеться зрозуміти, дізнатися, докопатися до суті.    |              |       |       |              |
| 3. Я раз'єрен.  |              |       |       |              |
| 4. Я падаю духом, стикаючись з труднощами в навчанні.         |              |       |       |              |
| 5. Я напружений.  |              |       |       |              |
| 6. Я відчуваю цікавість.                                      |              |       |       |              |
| 7. Мені хочеться стукнути кулаком по столу.                   |              |       |       |              |
| 8. Я намагаюся отримувати тільки хороші і відмінні оцінки.    |              |       |       |              |
| 9. Я розкутий.  |              |       |       |              |
| 10. Мені цікаво.  |              |       |       |              |
| 11. Я розсерджений.   |              |       |       |              |
| 12. Я докладаю всіх зусиль, щоб домогтися успіхів у навчанні. |              |       |       |              |
| 13. Мене хвилюють можливі невдачі.                            |              |       |       |              |
| 14. Мені здається, що урок ніколи не скінчиться.              |              |       |       |              |
| 15. Мені хочеться на когось накричати.                        |              |       |       |              |
| 16. Я намагаюся все робити правильно.                         |              |       |       |              |
| 17. Я відчуваю себе невдахою.                                 |              |       |       |              |
| 18. Я відчуваю себе дослідником.                              |              |       |       |              |



|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| 19. Мені хочеться що-небудь зламати.           |  |  |  |  |
| 20. Я відчуваю, що не впораюся із завданням.   |  |  |  |  |
| 21. Я напружений.                              |  |  |  |  |
| 22. Я енергійний.                              |  |  |  |  |
| 23. Я розлючений.                              |  |  |  |  |
| 24. Я пишаюся своїми шкільними успіхами.       |  |  |  |  |
| 25. Я відчуваю себе абсолютно вільно.          |  |  |  |  |
| 26. Я відчуваю, що у мене добре працює голова. |  |  |  |  |
| 27. Я роздратований.                           |  |  |  |  |
| 28. Я вирішую найважчі завдання.               |  |  |  |  |
| 29. Мені не вистачає впевненості в собі.       |  |  |  |  |
| 30. Мені нудно.                                |  |  |  |  |
| 31. Мені хочеться що-небудь зламати.           |  |  |  |  |
| 32. Я намагаюся не отримати двійку.            |  |  |  |  |
| 33. Я урівноважений.                           |  |  |  |  |
| 34. Мені подобається думати, вирішувати.       |  |  |  |  |
| 35. Я відчуваю себе обдуреним.                 |  |  |  |  |
| 36. Я прагну показати свої здібності і розум.  |  |  |  |  |
| 37. Я боюся.                                   |  |  |  |  |
| 38. Я відчуваю смуток і тугу.                  |  |  |  |  |
| 39. Мене багато призводить в лютю.             |  |  |  |  |
| 40. Я хочу бути серед кращих.                  |  |  |  |  |

### Обробка результатів.

Для пунктів шкал, в яких висока оцінка відображає відсутність емоції, ваги вважається в зворотному порядку:

На бланку 1 2 3 4

Вага для підрахунку 4 3 2 1

Такими «зворотними» пунктами є:

За шкалою пізнавальної активності: 14,30,38

За шкалою тривожності: 1, 9, 25, 33

За шкалою досягнення мотивації: 4, 20, 32.

**КЛЮЧ**

| шкала                  | Пункти, номер                        |
|------------------------|--------------------------------------|
| Пізнавальна активність | 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 |
| мотивація досягнення   | 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40 |
| тривожність            | 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37  |
| гнів                   | 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39 |

Для отримання бала за шкалою підраховується сума по всіх 10 пунктам цієї шкали. Мінімальна оцінка по кожній шкале- 10 балів, максимальна - 40 балів.

Якщо пропустили 1 пункт з 10, можна зробити наступне: підрахувати середню оцінку по тим 9 пунктам, на які піддослідний відповів, потім помножити це число на 10; загальний бал за шкалою буде виражатися наступним за цим результатом цілим числом.

Наприклад, середній бал за шкалою 2,73 помножити на 10 = 27,3, загальний бал - 28.

При пропуску двох і більше балів дані випробуваного не враховуються.